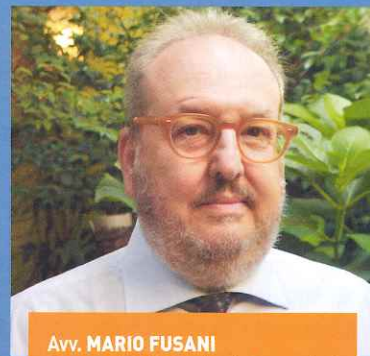


# CONTROLLI A DISTANZA DEL LAVORATORE E TUTELA DELLA PRIVACY



Avv. MARIO FUSANI  
Responsabile Ufficio legale Assoenologi

La notizia comunicata da una grande multinazionale di essere intenzionata a dotare gli addetti ai propri magazzini di appositi braccialetti in grado di tracciarne i movimenti, ha riaperto il dibattito su un tema quanto mai attuale, ossia l'utilizzo di strumenti tecnologici da cui derivi, anche potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori. È del tutto evidente come il progresso tecnologico incida sui temi della vita quotidiana fra cui lo svolgimento dell'attività lavorativa e dunque come l'evoluzione tecnologica abbia richiesto anche una regolamentazione al passo coi tempi. Con l'ultimo intervento di riforma, per mezzo di uno dei decreti di cui si compone il c.d. Jobs Act, il legislatore è intervenuto al fine di adeguare all'evoluzione tecnologica che ha interessato anche il contesto lavorativo, il bilanciamento fra il diritto del datore di lavoro ad esercitare un controllo legato ai propri poteri - e in funzione di interessi aziendali - ed il diritto del lavoratore a mantenere inviolata una sfera personale di riservatezza.

## UNA QUESTIONE MOLTO DELICATA

- Le novità introdotte, tuttavia, non sono state accolte con favore dai rappresentanti dei lavoratori, che hanno mostrato forti preoccupazioni circa il rischio di superamento delle tutele poste a favore dei medesimi, al punto che, a suo tempo, sono dovuti intervenire sia il Ministro del Lavoro, sia il Garante della privacy per dare atto dell'esclusione di alcuna possibile "liberalizzazione" dei controlli.
- A parere di chi scrive, si è trattato di un intervento che da un lato può forse aver concesso una maggiore libertà di azione al datore di lavoro, ma dall'altro rende comunque molto difficile oltrepassare le soglie minime di tutela garantita, con l'effetto che il rapporto tra interessi contrapposti resta comunque equilibrato.
- La disciplina, come noto, trova la sua fonte nell'art. 4, Legge n. 300/1970, il quale stabilisce che gli strumenti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche solo la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro ed anche per la tutela del patrimonio aziendale.
- A fronte di queste finalità, tali strumenti, possono essere installati solo in presenza di un accordo collettivo sti-

pulato con le RSU/RSA o, in mancanza, con associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, l'installazione può avere luogo dietro autorizzazione della DTL (ora ITL) o del Ministero del Lavoro, nel caso di aziende con più unità produttive per cui sono competenti diversi ITL.

- L'accordo inoltre, non è necessario con riguardo agli strumenti utilizzati dai lavoratori per rendere la loro prestazione lavorativa ed agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Le informazioni raccolte con gli strumenti indicati, poi, sono utilizzabili per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs n. 196/2003 e dal Reg. Ue n. 2016/679 (GDPR).

## TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE: QUALI I LIMITI?

- Il legislatore ha dunque introdotto in maniera esplicita la finalità di tutela del patrimonio aziendale tra le esigenze che giustificano l'installazione senza previo accordo, di strumenti potenzialmente in grado di consentire il controllo dei lavoratori. Aspetto, questo, che ha destato non poche perplessità, attesa l'ampiezza del concetto di patrimonio aziendale e la difficoltà di tracciarne una definizione univoca. Vi è infatti chi

ritiene che nella definizione possano rientrarvi solo i beni aziendali (materiali e non), ma vi è anche chi, con una significativa forzatura, arriva a sostenere che la dizione ricomprenda anche la stessa prestazione lavorativa.

- Se è pur vero che deve ritenersi superato il semplice concetto di controlli *difensivi*, a parere di chi scrive, la suddetta interpretazione estensiva non è comunque condivisibile, in quanto si finirebbe, realmente, per autorizzare un controllo senza regole sull'attività dei lavoratori.

- Non sono mancati nemmeno i contributi di chi ha provato a tracciare un elenco, seppur di massima, degli stru-

mentari che possono essere utilizzati senza ricorso ad autorizzazione preventiva, arrivando così ad individuare, in sintesi: impianti audiovisivi; centralini telefonici che permettono di monitorare il traffico telefonico; badge di riconoscimento ed ingresso; sistemi di riconoscimento biometrico; localizzatori GPS.

considerato che si è posta la questione, che naturalmente rimane illecita l'installazione di impianti per specifica finalità di controllo dei lavoratori, anche laddove non sia necessaria l'autorizzazione, che comunque anche in seguito alla riforma, al pari dell'accordo, deve sempre intervenire prima dell'installazione (Nota Min. Lav. 1 giugno 2016, n. 11241).

## LA CIRCOLARE DELL'INPS

- Venendo ora alle novità intervenute sul punto, merita attenzione la recente

- Il terzo elemento della circolare, riguarda la precisazione in base alla quale non è necessario dare conto dello specifico posizionamento e del numero delle telecamere in azienda visto che spesso per esigenze aziendali dipendenti dallo stato dei luoghi il posizionamento è oggetto di cambiamenti che si verificano nel corso del tempo.

- Il quarto elemento, riguarda sempre le telecamere. Esse, infatti possono essere autorizzate sia nel loro funzionamento in tempo reale che in quello registrato. In ogni caso l'accesso da remoto alle immagini, deve essere autorizzato ed è consentito solo in casi motivati.

- Da ultimo, viene fatto un riferimento al riconoscimento dei dati biometrici. Sul punto, viene specificato che tale riconoscimento può essere considerato uno strumento di lavoro soprattutto se utilizzato ad esempio per l'accesso a particolari aree dell'azienda e, per il quale quindi non è necessario né l'accordo sindacale né la prescritta autorizzazione da parte dell'ITL.

- Va da sé che l'utilizzo delle telecamere nelle forme specificate dalla circolare dovrà comunque essere misurato con l'orientamento delle **Autorità Garanti per la Privacy Europee** che da ultimo nel documento: *Opinion 2/2017 on data processing at work*, pubblicato l'8 giugno 2017, hanno ribadito che rispetto alle questioni legate al controllo a distanza dei dipendenti, è doveroso quantomeno informare gli stessi, attraverso appositi regolamenti aziendali, sul corretto utilizzo di tutti i dispositivi tecnologici in dotazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

**Infine, se all'inizio di questo articolo, abbiamo citato il caso del c.d. braccialeto, è interessante in conclusione ricordare come recentemente, un'azienda della Provincia di Padova, abbia sperimentato un orologio "intelligente" capace di mostrare in tempo reale lo stato di salute dell'azienda: le entrate e le uscite, i dati sulla produzione, i nuovi ordini, i margini di profitto e molti altri dati. Certo si tratta di cosa diversa dal citato braccialeto, ma è pur sempre il segnale di come i tempi evolvano rapidamente e il diritto, abbia quindi, il dovere oltre che la necessità, di non perdere il contatto con la realtà in cui operano ad esempio aziende e lavoratori.**

- Indipendentemente dai mezzi e dalle finalità, i dati raccolti possono sì essere utilizzati per tutti i fini connessi con il rapporto di lavoro, dunque anche nell'ambito di procedimenti disciplinari, ma a patto che il datore di lavoro rispetti i principi fondamentali del del D.Lgs n. 196/2003 e del Reg. Ue n. 2016/679 (GDPR), con particolare riferimento alla pertinenza, alla correttezza e alla non eccedenza del trattamento dei dati, rispetto alle finalità.

- In ogni caso, il ministero ha poi chiarito,

**circolare dell'Inps, la n. 5 del 2018 del 19 febbraio 2018.** Essa, contiene indicazioni molto utili rispetto agli ambiti operativi connessi a tale disciplina.

- Gli elementi sui quali interviene la circolare sono almeno cinque. **Il primo, ribadisce che i controlli devono pur sempre essere limitati alle finalità individuate nelle autorizzazioni richieste ed eventualmente concesse.**

- **Il secondo elemento, precisa che per quanto attiene le riprese dei lavoratori, queste sono ammesse ma devono intendersi occasionali** e comunque sempre in funzione di ragioni giustificatrici con cui può essere ammessa anche l'inquadratura diretta senza dover introdurre condizioni quali "l'angolo di ripresa" delle telecamere o "l'oscuramento del volto del dipendente".