

# **Il nuovo art. 4: da strumenti di lavoro a strumenti di controllo?**

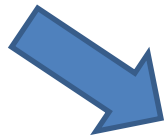
*25 novembre 2015*

*Avv. Serena Commisso – Avv. Daniele Dellacasa*

**Legance**  
AVVOCATI ASSOCIATI

# Ratio della riforma

- ❑ **legge delega n. 183/2014:** *«revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro»* (art. 1, comma 7, lett. f)
- ❑ *«la revisione deve tener conto dell'evoluzione tecnologica e contemperare le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore»* (Dossier Servizio Studi del Senato)



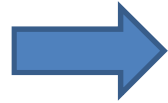
## **art. 23 D.Lgs. 151/2015**

La riforma modifica l'articolo 4 sotto due aspetti:

- (i) *ridisegna i limiti ai controlli*
- (ii) *affronta il tema dell'utilizzabilità dei dati così ottenuti*

# Nuovi limiti ai controlli (comma 1)

- ❑ **CONTROLLI INTENZIONALI**: il comma 1 NON prevede più il divieto assoluto di usare apparecchiature finalizzate esclusivamente al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori



ma IL DIVIETO RIMANE?

- ❑ **CONTROLLI PRETERINTENZIONALI** (ora comma 1): ammissibili a due condizioni

1) strumenti impiegati esclusivamente per:

- esigenze organizzative e produttive
- sicurezza del lavoro
- tutela del patrimonio aziendale (travolgendo i controlli difensivi?)

2) accordo con RSU o autorizzazione DTL



con semplificazioni procedurali nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni

# Nuovi limiti ai controlli (comma 2)

*«La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze»*



**COSA SI INTENDE PER «STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA»??**

# Come interpretare «strumenti utilizzati»?

- ❑ **strumenti INDISPENSABILI** = solo quelli senza i quali il lavoratore non può rendere la sua prestazione
- ❑ **strumenti NECESSARI/OPPORTUNI** = tutti quelli assegnati al lavoratore per svolgere la sua prestazione lavorativa

In più **ciascuno strumento ha molteplicità di funzioni**

Nota Ministero 18 giugno: *«l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione».*

# Come interpretare «strumenti utilizzati»?

- ❑ APPROCCIO PIÙ RIGOROSO: solo quelle funzioni senza le quali il lavoratore non potrebbe materialmente rendere la propria prestazione
- ❑ APPROCCIO PIÙ FLESSIBILE: rientra nel comma 2 tutto ciò che è necessario per svolgere le attività lavorative in sicurezza e come voluto dal datore → tutto ciò che viene effettivamente utilizzato nello svolgimento della prestazione lavorativa



labile confine fra comma 1 e comma 2

# Esempio: accesso a internet

- ❑ APPROCCIO PIÙ RIGOROSO: esclusivamente funzioni base dei programmi *browser* (i.e. *Internet Explorer, Google Chrome* etc.)
  - ✓ file log
  - ✓ cronologia
  
- ❑ APPROCCIO PIÙ FLESSIBILE: anche
  - ✓ qualsiasi software o applicazione per la sicurezza e stabilità della rete aziendale (es. Antivirus, Firewall che ad esempio segnala l'accesso a siti pericolosi/vietati)

# Esempio: personal computer / laptop / tablet

- ❑ APPROCCIO PIÙ RIGOROSO: esclusivamente
  - ✓ gestore di posta elettronica (es. Outlook) e relativo *back-up* su *server*
  - ✓ esplora risorse di *windows* (programma che consente la navigazione tramite finestre attraverso il quale è possibile accedere a tutte le cartelle di un pc collegato alla rete aziendale)
  
- ❑ APPROCCIO PIÙ FLESSIBILE: anche
  - ✓ chat che consente di vedere se il lavoratore è «al computer» (es. Link, Skype)
  - ✓ *software* di gestione documentale
  - ✓ *BYOD* (*bring your own device*) *software* che consente l'accesso in sicurezza alla rete aziendale con il proprio *device* personale, fa sì che il controllo normalmente effettuato sugli strumenti aziendali possa essere esteso agli strumenti personali



# Esempio: sistemi di geo-localizzazione

- ❑ APPROCCIO PIÙ RIGOROSO: NO (serve accordo/autorizzazione)
  
- ❑ APPROCCIO PIÙ FLESSIBILE: SI, per lo svolgimento di certe mansioni
  - ✓ Garante Privacy, Provv. 9 ottobre 2014: *«La funzionalità di localizzazione geografica consente di ottimizzare la gestione ed il coordinamento degli interventi effettuati dai tecnici sul campo, incrementandone la tempestività e migliorando la qualità del servizio»*

# L'art. 4 alla luce delle nuove modalità di svolgimento della prestazione e delle evoluzioni legislative

## ☐ Lavoro agile:

- Art. 1 DDL «Al fine di rendere la prestazione lavorativa il lavoratore può utilizzare strumenti tecnologici propri ovvero assegnatigli dal datore di lavoro»
- Art. 4 DDL «Il datore di lavoro ha diritto di controllare la prestazione resa dal lavoratore in modalità di lavoro agile nei limiti espressamente indicati dall'accordo individuale e nel rispetto della disciplina di legge in materia di controlli a distanza dei lavoratori»

## ☐ Telelavoro

- Art. 8 Accordo Interconfederale 9 giugno 2004 «Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda»

## ☐ Personale di vendita/tecnici sul territorio/personale che effettua consegne

# Le «conquiste» pre-riforma

Restano ferme le esclusioni dall'obbligo di accordo/autorizzazione riconosciute dalla giurisprudenza prima della riforma, ovvero:

## ❑ Controlli successivi:

- ✓ Cass. 2722/2012: controllo *ex post* effettuato da un istituto bancario sulla posta elettronica aziendale del dipendente accusato di aver divulgato notizie riservate concernenti un cliente (v. anche Tribunale di Milano 27 dicembre 2012)

## ❑ RegISTRAZIONI di terzi:

- ✓ Cass. 2117/2011: sorveglianti registrati da telecamere installate in ufficio attiguo al proprio appartenente ad una diversa impresa
- ✓ Cass. 5371/2012: sorveglianza in appalto, controllo sull'utilizzo del telefono collocato nella guardiola da parte del committente (tabulati)
- ✓ Trib. Napoli 6 febbraio 2013: «ladro» ripreso da una telecamera posizionata dai colleghi all'interno dello spogliatoio

# Utilizzabilità dei dati (comma 3)

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 (quindi, anche in caso di accordo) sono utilizzabili «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» a due condizioni:

- 1) «sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli» e
- 2) sia rispettato quanto disposto dal Codice Privacy (D.Lgs. 196/2003) e, conseguentemente, dal Garante

# La adeguata informazione

Necessità di rilasciare una informativa **per ciascuno strumento** in cui:

- descrivere lo strumento, ribadendone la natura aziendale
- individuare le funzioni/applicazioni attive, chiarendo la connessione o necessità di esse allo svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente
- individuare i dati che attraverso lo strumento (i.e. attraverso ciascuna delle funzioni/applicazioni) possono essere raccolti
- chiarire i comportamenti ammessi e vietati nell'utilizzo di tale strumento
- **definire i possibili controlli** nonché **identificare i possibili utilizzi** dei dati

# La adeguata informazione

- ❑ Rendere il dipendente consapevole dei dati che il datore potrà estrarre dagli strumenti utilizzati e chiarire, in un quadro di assoluta trasparenza, i controlli che possono conseguentemente essere effettuati
- ❑ Il datore potrà infatti utilizzare esclusivamente i dati la cui raccolta è disciplinata nell'informativa, mentre nessun utilizzo potrà essere fatto dei dati non indicati in essa → inclusi i controlli difensivi ex post (Cass. 2722/2012)?
- ❑ Maggiore sarà la chiarezza e completezza dell'informativa consegnata ai dipendenti, minori sono le possibilità che siano avanzate contestazioni da parte dei lavoratori o delle organizzazioni sindacali.

# Il rispetto della normativa Privacy

Il controllo è legittimo solo se avvenuto nel rispetto del Codice Privacy e del *corpus* di norme adottate dal Garante (ivi incluse le Linee Guida sull'utilizzo di posta elettronica ed internet del 10 marzo 2007)



Necessità di predisporre (o modificare se già esistenti) policy sulla gestione degli strumenti informatici che siano compatibili e coordinate con l'informativa dovuta *ex art. 4 St.Lav.*

# Grazie

**Legance**  
AVVOCATI ASSOCIATI

Milano  
20123 - Via Dante, 7  
T +39 02 89 63 071

Roma  
00187 - Via XX Settembre, 5  
T +39 06 93 18 271

Londra  
EC4N 1TX - 10-15 Queen Street  
Aldermary House  
T +44 (0)20 7074 2211

info@legance.it  
www.legance.it

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra, in Aldermary House, 10 -15 Queen Street Londra EC4N 1TX, oppure all'indirizzo: <http://www.legance.it/eng/index.htm>