

Informativa n. 18/2016

2 maggio 2016

## **IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI STRUMENTI DI LAVORO E DI CONTROLLO DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

*D. Lgs n. 151 del 14/09/2015 su SO n. 53 alla GU n. 221 del 23/09/2015 di attuazione della Legge 183/2014*

Facendo seguito alla nostra circolare n. 46/2015, torniamo nuovamente sull'argomento ritenendo che la novità introdotta dal D. Lgs. 151/2015 di attuazione del Jobs Act in tema di controllo a distanza dei lavoratori meriti particolare attenzione per le implicazioni pratiche che essa introduce.

Il vecchio divieto contenuto nell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (divieto assoluto di controllo a distanza dei lavoratori) è stato eliminato dalla normativa richiamata. Pertanto oggi è ammesso il controllo a distanza seppur nell'ambito di rigorosi e precisi limiti da coordinare con le disposizioni dettate dal Codice della Privacy nonché con le Linee guida e gli orientamenti dettati dal Garante della Privacy.

Analoga regolamentazione dovrà essere adottata per gli strumenti di controllo del patrimonio aziendale quali, ad esempio, le telecamere di sorveglianza per la cui installazione e funzionamento si dovrà anche ottenere l'accordo sindacale o l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

Essendo ormai ampiamente diffuso l'utilizzo di strumenti quali, per esempio, i dispositivi satellitari per la geo localizzazione degli automezzi, i devices di ogni tipo connessi con i sistemi aziendali, gli accessi in remoto alla rete aziendale (telelavoro), i sistemi di rilevazione presenze o di controllo accessi è fondamentale che ogni datore di lavoro si doti di un'adeguata regolamentazione aziendale e provveda a fornire la necessaria ed adeguata informazione al proprio personale.

Infatti, affinché possa ritenersi legittima l'attività di controllo effettuata dal datore di lavoro e quindi poter utilizzare le informazioni raccolte in sede disciplinare e/o giudiziale, è obbligatorio:

- ❑ elaborare un'informativa preventiva, chiara e particolareggiata mediante l'adozione di un Disciplinare Interno da pubblicizzare adeguatamente e da sottoporre ad aggiornamento periodico;
- ❑ fornire un'adeguata informativa con particolare attenzione alle modalità e ai presupposti per l'effettuazione dei controlli;
- ❑ indicare espressamente le finalità per le quali vengono effettuati i controlli;
- ❑ rispettare le disposizioni del Codice della Privacy, nel trattamento delle informazioni raccolte. In particolare il datore di lavoro può effettuare i controlli solo se vengono rispettati il principio di necessità (art. 3 Codice privacy), il principio di correttezza (art. 11 Codice privacy), i principi di pertinenza, completezza e non eccedenza (art. 11 Codice privacy). Inoltre il datore di lavoro deve adottare alcune misure di tipo organizzativo e degli accorgimenti per la conservazione e il trattamento dei dati raccolti.

Se il datore di lavoro predispone il Disciplinare Interno sopra indicato, può utilizzare le informazioni raccolte per:

- ☐ verificare il corretto adempimento della prestazione lavorativa e accertarne eventuali inadempimenti;
- ☐ prevenire o scoprire la commissione di illeciti (civili o penali) e promuovere un'azione o resistere in giudizio (civile o penale), mediante utilizzo dei dati relativi ai comportamenti illeciti posti in essere dai propri dipendenti;
- ☐ applicare provvedimenti disciplinari.

In mancanza del rispetto degli obblighi sopra elencati, le informazioni eventualmente raccolte saranno inutilizzabili e potrebbe sussistere, in capo al datore di lavoro, un profilo di responsabilità penale, ai sensi dell'art. 171 Codice della Privacy che rinvia all'art. 38 dello Statuto dei Lavoratori, per aver violato la sfera personale del lavoratore.

Il Disciplinare Interno costituisce quindi, a nostro parere, un documento fondamentale dell'organizzazione aziendale per migliorare, in un'ottica di trasparenza, l'efficienza, l'economicità e la competitività aziendale.

La sua esistenza è la condizione essenziale per procedere ai controlli e quindi bloccare sul nascere o punire tempestivamente comportamenti non conformi.

Il prossimo 26 Maggio, lo Studio terrà un incontro di studio e approfondimento della normativa qui esaminata e sarà l'occasione per un proficuo confronto.

Cordiali saluti