

Informativa n. 35/2018

19 novembre

VIDEO SORVEGLIANZA - CONNESSIONI INFORMATICHE – GEOLOCALIZZAZIONI IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

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

Sempre più spesso l'imprenditore adotta strumenti che, anche non volendo, possono consentire un controllo a distanza del lavoratore. Ci riferiamo alle telecamere per la video sorveglianza, ai dispositivi satellitari per la geo localizzazione degli automezzi, ai devices di ogni tipo connessi con i sistemi aziendali, agli accessi in remoto alla rete aziendale (telelavoro, smart working), i sistemi di rilevazione presenze o di controllo accessi, eccetera.

Essi hanno la finalità di proteggere il patrimonio aziendale e di organizzare il lavoro con moderne ed efficienti modalità.

È l'applicazione pratica nel mondo del lavoro dell'evoluzione tecnologica ed informatica.

Accanto all'indiscusso diritto del datore di lavoro di adottare queste misure, vi è anche il diritto di controllare l'esatta esecuzione della prestazione resa dal personale occupato in azienda verificando se il dipendente usi la richiesta diligenza e osservi le disposizioni impartitegli anche al fine dell'eventuale esercizio del potere disciplinare.

Quest'ultimo diritto trova però il suo naturale limite nel sancito diritto di tutela della privacy e della dignità del lavoratore.

L' art. 4 dello Statuto dei lavoratori - come modificato dal Jobs Act - e il GDPR tutelano il diritto alla privacy del lavoratore e pongono i limiti al diritto del potere di controllo riconosciuto al datore di lavoro.

Il vecchio divieto assoluto di controllo a distanza dei lavoratori è stato eliminato dal Jobs Act; 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.

Per poter esercitare efficacemente e legalmente il potere di controllo, il datore di lavoro deve informare i lavoratori:

- ❑ sulle potenzialità dei singoli sistemi utilizzati,
- ❑ sulla facoltà di controllo attraverso gli stessi,
- ❑ sui limiti di utilizzo.

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 del Ministero del Lavoro.

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 GDPR nel trattamento delle informazioni raccolte. In particolare il datore di lavoro può effettuare i controlli solo se vengono rispettati
 - il principio di necessità,
 - principio di correttezza,
 - il principio di pertinenza, completezza e non eccedenza

Se il datore di lavoro predispose 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.

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.

Cordiali saluti