

FAI LA MOSSA GIUSTA PER DIVENTARE IMPRENDITORE



CONFCOMMERCIO MILANO PER GLI ASPIRANTI IMPRENDITORI E LE NEO IMPRESE

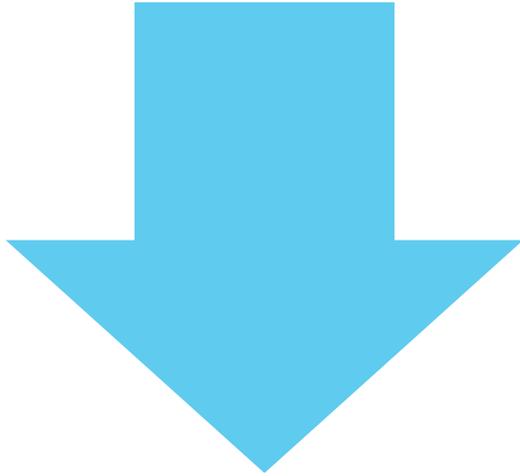
A cura di Michele Ceppinati
(Direzione Sindacale • Sicurezza sul lavoro)



Unione
CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA

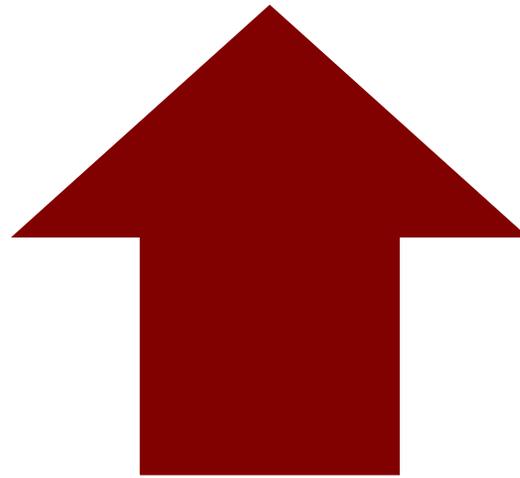
Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il *Jobs Act* (art. 23 D.Lgs. 151/2015)

- La videosorveglianza nei luoghi di lavoro
- Il controllo degli strumenti di lavoro
- Le modalità e le finalità di accesso ai dati
- Il sistema sanzionatorio



I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e l'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy

Bilanciamento fra l'interesse tecnico-produttivo del datore di lavoro e quello della dignità e riservatezza del lavoratore



Articolo 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei Lavoratori

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti **dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati **previo accordo** collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa **autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro** o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore **adeguata informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Articolo 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

Legge 20 maggio 1970, n. 300 - Statuto dei Lavoratori



Articolo 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

COMMA 1

È NECESSARIO

L'ACCORDO PREVENTIVO ALL'INSTALLAZIONE CON RSA/RSU O L'AUTORIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO

➤ **PER COSA**

- impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori

➤ **PER QUALI MOTIVI**

- esigenze organizzative e produttive
- sicurezza sul lavoro
- tutela patrimonio aziendale

➤ **CON CHI**

- con accordo con RSA/RSU (se esistenti);
- o in mancanza, previa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro

Articolo 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

COMMA 2

NON È NECESSARIO

L'ACCORDO PREVENTIVO CON RSA/RSU O L'AUTORIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO

Per **gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa** e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. (Per es.: smartphone, tablet, PC, ...)

L'esclusione dal regime autorizzatorio degli strumenti di lavoro **non significa** aver attribuito al datore di lavoro la facoltà di monitorare continuamente l'attività del lavoratore.

Pertanto, la possibilità di installare lo strumento va tenuta distinta dalla possibilità di analizzare le informazioni dallo stesso registrate.

Articolo 4 - Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

COMMA 3

INFORMAZIONE E PRIVACY

(Principio della trasparenza del controllo)

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (quindi anche disciplinari)

- **a condizione** che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli
- **nel rispetto** di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy) e degli specifici provvedimenti del Garante

L'assenza di una sola di queste condizioni determina l'inutilizzabilità dei dati

CONDIZIONI PER L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE (segue)

1. ADEGUATA INFORMATIVA SCRITTA AL LAVORATORE

Informare, preventivamente, chiaramente e in modo particolareggiato, i dipendenti su quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti ritenute corrette

Per es.: informare che lo strumento di lavoro va utilizzato solo a quel fine; a quali tipologie di siti si può/non si può accedere, le tipologia di telefonate, quali programmi scaricare/non scaricare ...

Tale informativa assolve a una funzione diversa (in quanto permette al datore di lavoro di utilizzare i dati acquisiti a tutti i fini) rispetto all'informativa sulla privacy.

2. RISPETTO DEL CODICE DELLA PRIVACY

Il rinvio da parte dell'articolo 4 al Codice della privacy impone al datore di lavoro di **rispettare i seguenti principi:**

1. Principio di necessità (art. 3)
2. Principio di correttezza (art. 11)
3. Principio di pertinenza e non eccedenza (art. 11)

CONDIZIONI PER L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE (segue)

1. PRINCIPIO DI NECESSITÀ (PREVENZIONE/MINIMIZZAZIONE DEL RISCHIO)

Promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica, volta a **prevenire** (preferibile alle misure di repressione) **il rischio di utilizzi impropri** e "minimizzare" l'uso di dati riferibili ai lavoratori adottando **MISURE PREVENTIVE**

Per es.: ridurre il rischio di usi impropri della "navigazione" in Internet (blocco di siti non pertinenti, blocco del download di file, blocco dell'uso di servizi di rete con finalità ludiche o estranee all'attività)

2. PRINCIPIO DI CORRETTEZZA

Le caratteristiche essenziali (il processo di acquisizione, conservazione, le persone autorizzate al trattamento) dei trattamenti **devono essere rese note ai lavoratori**

CONDIZIONI PER L'ESERCIZIO DEL POTERE DISCIPLINARE

3. PRINCIPI DI PERTINENZA E NON ECCEDEZZA (CONTROLLI)

- Se, in che misura e con quali modalità vengono effettuati controlli: utilizzando ad esempio un disciplinare interno con modalità analoghe a quelle dell'art. 7 S. L. (quali comportamenti non sono tollerati, le modalità e le tipologie di controlli, le conseguenze disciplinari, quali informazioni vengono memorizzate e chi vi può accedere ...)
- Vietate interferenze ingiustificate sui diritti fondamentali dei lavoratori
- E' preferibile un controllo preliminare su dati aggregati per aree lavorative con un avviso generalizzato relativo ad un rilevato utilizzo anomalo degli strumenti aziendali. In assenza di successive anomalie non è, di regola, giustificato effettuare controlli su base individuale, ma occorre agire su gruppi sempre più ristretti
- Va esclusa la possibilità di controlli prolungati, sistematici e indiscriminati

SOLO DOPO AVER RISPETTATO QUESTI PRINCIPI
È POSSIBILE AVVIARE UNA PROCEDURA DISCIPLINARE
(ART. 7 Statuto Lavoratori e CCNL)

SANZIONI

ART.171 CODICE DELLA PRIVACY

Le violazioni dell'art. 4 e dell'art. 8 S.L. (che vieta indagini sulle opinioni o su fatti non rilevanti per la valutazione del lavoratore) sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'**ammenda** da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'**arresto** da 15 giorni ad un anno (congiuntamente nei casi più gravi)

ART. 161 CODICE DELLA PRIVACY

La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 13 (omessa o inidonea informativa) è punita con la **sanzione amministrativa** del pagamento di una somma da 6.000 euro a 36.000 euro.