

Privacy e controllo dei lavoratori

di Cherubin dott.ssa Silvia Eleonora

La modifica dell'art. 4 della Legge 300/1970, per opera del D. Lgs. 151/2015, ha posto l'attenzione sui controlli effettuati sui lavoratori. Il comma 1 dell'articolo parla di strumenti di controllo a distanza (intendendo tale distanza non solo a livello spaziale, ma anche sotto diversi punti di vista percettivi, quale quello temporale ad esempio). Osservando l'articolo sopra citato si rinviene che, mentre nel passato vi era un divieto di controllo assoluto, a partire dal 24/09/2015, lo stesso divieto diviene relativo, infatti, ora il controllo si può verificare a patto che siano rispettati determinati requisiti.

Innanzitutto occorre un previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalla RSA che, dal 24/09/2015, in caso di unità produttive ubicate in diverse province o regioni può essere sostituito da uno stipulato dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di tale accordo, anche in passato vi era la possibilità di chiedere l'autorizzazione alla DTL territorialmente competente, ma che dal 24/09/2015 può essere sostituita da un unico provvedimento emanato dal Ministero del lavoro in caso di imprese che abbiano unità produttive dislocate in ambiti di competenza di più DTL. Tali modifiche, essenzialmente, sarebbero volte ad evitare che la stessa impresa, localizzata in diverse province o regioni, debba effettuare più domande di autorizzazione a differenti DTL, semplificando in tal modo l'iter di richiesta.

Altro requisito richiesto è lo scopo per cui l'impresa intenda installare gli impianti audiovisivi: le sole esigenze possibili sono quelle organizzative, produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. Il mero controllo sull'operato del personale dipendente è vietato.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della Legge 300/1970, l'iter sopra descritto non è invece previsto (come del resto lo è sempre stato) per gli strumenti che sono dati in dotazione ai lavoratori per rendere la prestazione lavorativa, compresi quelli utili per la registrazione delle presenze. Si fa qui riferimento, ad esempio, a telefoni, pc, tablet, palmari, smartphone, gps...

Tutte le informazioni che il datore di lavoro può ricavare dagli strumenti soprarichiamati, compresi gli impianti audiovisivi, possono ora essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, pertanto anche ai fini disciplinari purché si sia data corretta informativa ai dipendenti sulle modalità d'uso degli strumenti, sull'effettuazione di controlli si rispetti la normativa in tema di privacy (D. Lgs. 196/2003).

Tale informativa, contenuta nel regolamento disciplinare interno e relativa agli strumenti dati in dotazione per svolgere l'attività lavorativa, deve indicare esplicitamente: i comportamenti vietati durante la navigazione in internet; le possibilità e le circostanze in cui si può fare uso personale dei servizi di rete e della navigazione in internet; quali dati sono memorizzati temporaneamente e chi è legittimamente incaricato ad accedervi; si dovranno indicare le ragioni specifiche per cui il datore effettui controlli, se li effettuerà ed in che misura; dovranno essere indicate le prescrizioni aziendali relative alla sicurezza dei dati; saranno indicati gli eventuali provvedimenti disciplinari presi nei confronti di chi trasgredisca alle direttive aziendali; potranno essere stabiliti dei filtri che non consentano l'accesso a determinati siti o il

download di determinati file o software e potranno essere stabilite le modalità con cui verranno trattati i dati.

Ciò che preme è però l'intervento in materia, avvenuto più volte, da parte del Garante della Privacy ed il fatto che l'intera materia relativa al controllo dei lavoratori dipendenti si ripercuota sul senso più ampio di diritto alla privacy, riconosciuto ai lavoratori dipendenti dal D. Lgs. 196/2003.

Il codice privacy, e come sostenuto anche dallo stesso Garante, indica i principi cui ispirarsi nel trattamento dei dati personali nell'ambito di un rapporto di lavoro:

- La necessità: le informazioni che vengono raccolte con gli strumenti visti sopra, devono riportare immagini o dati indispensabili, evitando i dettagli e riducendo al minimo l'utilizzo di dati personali e identificativi.
- La liceità e la correttezza: i dati vanno raccolti e trattati con le modalità e per gli scopi stabiliti per legge; non per finalità di mero controllo del dipendente e nemmeno con telecamere installate senza previo accordo sindacale o apposita autorizzazione, accedendo liberamente alla posta elettronica dei lavoratori o controllando il contenuto dei siti internet visitati dal dipendente.
- La pertinenza: non si devono raccogliere informazioni eccedenti le finalità perseguite.
- La trasparenza: nessun controllo può avvenire se non si è data prima adeguata informativa ai dipendenti, eccetto il caso dei controlli difensivi che rientrano in tutt'altra sfera, trattandosi di evidenze relative al possibile caso di condotte illecite tenute dal lavoratore e quindi perseguibili penalmente.

Va tenuto presente che sono due gli interessi contrapposti da tutelare: l'interesse del datore di lavoro affinché la prestazione di lavoro sia resa correttamente, senza utilizzo improprio dei mezzi messi a disposizione del lavoratore; dall'altra parte vi è l'interesse del lavoratore di vedere tutelata la propria privacy che potrebbe essere abusata a causa di un eccessivo controllo da parte del datore di lavoro.

E' quindi evidente che oggi, rispetto al passato, il legislatore delegato, ha inteso dare un maggiore peso all'interesse del datore di lavoro, il quale ha il diritto di tutelare l'impresa dal punto di vista organizzativo, produttivo e della sicurezza e tutela del patrimonio aziendale, senza che venga violato il diritto del lavoratore di tutela della sua privacy.

Del resto l'evoluzione tecnologica e l'utilizzo di strumenti tecnologici che si insinua sempre più costantemente nello svolgimento dell'attività lavorativa, aveva bisogno di una riveduta legislativa, sia sul fronte del datore di lavoro che ha a disposizione maggiori strumenti per effettuare controlli, sia sul fronte del lavoratore che durante lo svolgimento della mansione, con l'uso della posta elettronica e di internet, può dare modo al datore di lavoro di venire a

conoscenza di dati strettamente personali, che potrebbero essere facilmente violati, se la materia non fosse regolata efficacemente.

Il nuovo articolo 4 della Legge 300/1970 ne è la prova. Saranno i casi concreti e la prassi che si verrà a creare a stabilire se entrambi gli interessi avranno modo di essere tutelati alla pari.