

Lavoro, Privacy/Data Protection

Controllo a distanza del lavoratore: la recente Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

26 febbraio 2018

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro è tornato di recente a pronunciarsi sul tema del controllo a distanza dei lavoratori tramite strumenti di videosorveglianza.

E' stata infatti pubblicata la Circolare INL n. 5 del 19 febbraio 2018 avente ad oggetto "*indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970*".

Il quadro normativo – La recente circolare dell'INL si inserisce in un contesto normativo in forte evoluzione sia dal punto di vista del diritto del lavoro che sotto il profilo della normativa posta a tutela dei dati personali.

Da un punto di vista prettamente giuslavoristico sul tema è intervenuto il *Jobs Act* che, come noto, ha modificato l'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) avente ad oggetto "*Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo*".

L'intervento normativo ha ampliato le causali che legittimano l'utilizzo degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori aggiungendo alle *esigenze organizzative e produttive dell'impresa ed alla sicurezza del lavoro* anche la *tutela del patrimonio aziendale*.

Resta comunque necessario che l'installazione dei predetti sistemi avvenga previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di intesa sindacale, previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il novellato art. 4 stabilisce, inoltre, in maniera del tutto innovativa, che la disciplina descritta non si applica agli

strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Ciò equivale a dire che tali dispositivi (come, ad esempio, il badge, il pc aziendale o il navigatore satellitare) pur consentendo un indiretto controllo della prestazione lavorativa, non necessitano del previo accordo sindacale o della autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Inoltre, la norma precisa che le informazioni raccolte da questi strumenti (sia quelli per cui è necessario l'accordo o la autorizzazione, sia quelli utilizzati per rendere la prestazione di lavoro) sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, e dunque anche ai fini disciplinari, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto

Highlights

di quanto disposto dal Codice della Privacy.

La Circolare dell'INL - La circolare dell'INL contiene importanti indicazioni di cui alcune estremamente innovative.

L'INL afferma che le condizioni poste all'utilizzo degli strumenti debbano limitarsi solo a quelle strettamente necessarie anche in relazione alla finalità per cui l'autorizzazione viene richiesta.

Si precisa, inoltre, che la eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità ma viene ammessa, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo, la possibilità di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore".

La Circolare afferma, poi, che non è necessario specificare il posizionamento pre-determinato e l'esatto numero delle telecamere da installare in quanto lo stato dei luoghi e il posizionamen-

to delle merci o degli impianti produttivi è spesso oggetto di continue modificazioni nel corso del tempo.

Per quanto concerne le telecamere, la Circolare riconosce che sono autorizzabili sia con visualizzazione "in tempo reale" che registrate; tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati.

Infine l'Ispettorato afferma che il riconoscimento biometrico, installato ad esempio per limitare l'accesso a specifiche aree aziendali, può essere considerato uno strumento indispensabile a rendere la prestazione lavorativa, per il quale dunque non è necessario né l'accordo sindacale né la autorizzazione dell'INL.

Controllo dei lavoratori, privacy e GDPR – Il tema del controllo dei lavoratori tramite strumenti tecnologici deve fare i conti anche con le norme poste a tutela dei dati personali. La stessa possibilità, affermata dalla Circolare, di inquadrare direttamente e continuativamente i lavoratori potrebbe confliggere con la normativa europea in materia

di dati personali e con alcune pronunce della CEDU. Si pensi alla recente decisione (sentenza Barbuлесcu c. Romania del 5 settembre 2017 della Grande Camera della Corte Edu) in cui la Corte ha affermato che il controllo datoriale sulla prestazione del lavoratore tramite strumenti informatici non è sempre legittimo ma deve essere preceduto da una previa informativa datoriale circa la facoltà di monitoraggio, e che deve inoltre essere verificata la portata ed estensione del controllo, la giustificazione dello stesso nonché la configurabilità di misure alternative meno invasive.

In vista dell'avvicinarsi del 25 maggio 2018, data in cui enti ed aziende dovranno adeguarsi alle nuove regole in materia di privacy poste dal GDPR, i Garanti europei della privacy riuniti nel Gruppo "Articolo 29" (WP29) hanno pubblicato un documento volto a chiarire gli scenari di rischio privacy che possono configurarsi nei rapporti di lavoro. Nell' "*Opinion 2/2017 on data processing at work*" del WP29, pubblicata lo scorso 8 giugno 2017, con riferimento alle questioni legate al controllo a distanza dei lavoratori, il WP29 sottolinea

Highlights

l'importanza di informare adeguatamente i lavoratori - tramite specifici regolamenti e policy aziendali - sul corretto utilizzo degli applicativi e degli strumenti tecnologici in dotazione a dipendenti e collaboratori per rendere la loro prestazione lavorativa. In questa ottica i Garanti invitano i datori di lavoro a offrire, ad esempio, connessioni WiFi ad hoc e a definire spazi riservati - su computer e smartphone, su cloud e posta elettronica - dove possono essere conservati documenti o inviate comunicazioni personali, non accessibili al datore di lavoro se non in casi assolutamente eccezionali.

Tale ultima raccomandazione indicata dal WP29 appare, senza dubbio, fortemente innovativa in quanto nessuna normativa impone, allo stato, la predisposizione di simili accorgimenti e potrebbe costituire il vero elemento di novità che il GDPR introduce nella materia del controllo a distanza dei lavoratori.

Conclusioni – La materia del controllo a distanza dei lavoratori è oggetto di continui cambiamenti in quanto in essa viene ad esprimersi un difficile bilanciamento tra esigenze tecniche, produttive ed organizzative dell'impresa e diritto alla riservatezza del lavoratore, il quale non può essere oggetto di forme di controllo eccessivamente invasive. Se, da un lato, la recente modifica dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sembra aver ampliato la possibilità di controllo del lavoratore, sotto distinto profilo, la necessità di tutela dei dati personali del lavoratore, che con l'entrata in vigore del GDPR subirà un innegabile rafforzamento, rende comunque necessaria una particolare prudenza nel porre in essere pratiche che potrebbero essere considerate eccessivamente invasive e non rispettose dei principi di necessità e di contenenza.

Ughi e Nunziante – Studio Legale