

Dal Garante della privacy le indicazioni sul nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori

Su email e web controlli snelli Strumenti di lavoro da censire

Pagine a cura
di ANTONIO CICCIA
MESSINA

Posta elettronica, internet e software applicativi sono strumenti di lavoro. In base all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, come riscritto dal Jobs Act, non hanno, quindi, bisogno dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione amministrativa per essere utilizzati. A chiarirlo è il Garante per la privacy con provvedimento n. 303 del 13 luglio 2016 diffuso con la newsletter del 15 settembre (si veda ItaliaOggi del 16 settembre). Attenzione, però a non esagerare. Non sono strumenti di lavoro, secondo il Garante, gli apparati e gli applicativi che non toccano le mansioni, e con i quali, in background, costantemente ed indiscriminatamente si filtrano, monitorano, controllano e tracciano gli accessi a internet e alla posta elettronica.

Controlli a distanza e oneri del datore di lavoro.

Dopo il Jobs act, l'etichetta «strumenti di lavoro» semplifica la vita ai datori di lavoro, i quali, se dallo strumento deriva la possibilità di un controllo del lavoratore, non devono preoccuparsi di fare accordi sindacali o di chiedere l'autorizzazione alle direzioni territoriali del lavoro.

Il censimento dei beni strumentali è onere del datore di lavoro. E, proprio per individuare i casi in cui si possano effettuare controlli in modo «semplificato», o, al contrario, si debba procedere con l'iter sindacale, dovrà essere effettuato al più presto all'interno delle aziende.

Il censimento, o «check-list», degli strumenti di lavoro mira, dunque, a dare risposta a una serie di domande: tra gli strumenti che si utilizzano per le prestazioni lavorative, quanti di questi danno la possibilità di raccogliere dati sui lavoratori? Ci sono beni strumentali (materiali o immateriali) non utilizzati dal lavoratore per la prestazione lavorativa dai quali deriva la possibilità sempre di raccogliere dati sui lavoratori, e che finalità hanno? In azienda si utilizzano strumenti per la rilevazione degli accessi e delle presenze?

La ripartizione dei beni strumentali aziendali nelle categorie indicate indirizza, poi, a diversi adempimenti, più, o meno, complicati.

Nel corso dell'approvazione del Jobs act, in sede di audizione parlamentare, Antonello Soro, presidente del Garante, aveva specificato che i controlli realizzati mediante tali strumenti

E-mail e web: gli strumenti di lavoro

Servizi, software o applicativi strettamente funzionali alla prestazione lavorativa, anche sotto il profilo della sicurezza	Servizio di posta elettronica offerto ai dipendenti	
	Altri servizi della rete aziendale, fra cui il collegamento a siti internet	
	Sistemi e misure per il fisiologico e sicuro funzionamento al fine di garantire un elevato livello di sicurezza della rete aziendale messa a disposizione del lavoratore	Sistemi di logging per il corretto esercizio del servizio di posta elettronica, con conservazione dei soli dati esteriori, contenuti nella cosiddetta «envelope» del messaggio, per una breve durata non superiore comunque ai sette giorni
		Sistemi di filtraggio anti-virus che rilevano anomalie di sicurezza nelle postazioni di lavoro o sui server per l'erogazione dei servizi di rete
		Sistemi di inibizione automatica della consultazione di contenuti in rete inconfidenti rispetto alle competenze istituzionali, senza registrazione dei tentativi di accesso)

Non sono strumenti di lavoro

Apparati (differenti dalle ordinarie postazioni di lavoro) e sistemi software che consentono	Con modalità non percepibili dall'utente (in background)	E in modo del tutto indipendente rispetto alla normale attività dell'utilizzatore	Operazioni di	Monitoraggio	Costanti e indiscriminati degli accessi a internet o al servizio di posta elettronica
				Filtraggio	
				Controllo	
				Tracciatura	

Altri strumenti di lavoro

Strumenti di lavoro (cioè se utilizzati per la prestazione lavorativa) (articolo 4, comma 2)	Badge
	Internet e posta elettronica
	Telepass su auto aziendali
	Tablet e smartphone
	Applicativi
	Sistemi di geolocalizzazione
	Controlli in cuffia (call center)

beneficiano dell'esonero dalla procedura autorizzativa solo nella misura in cui siano effettuati utilizzando le normali funzionalità degli apparecchi forniti in dotazione, appunto, per rendere la prestazione e non inserendo specifici sistemi

modificativi dei dispositivi, finalizzati al controllo personale del lavoratore.

Non potrebbe, dunque, avvalersi dell'esonero il datore di lavoro che intenda dotare di particolari software atti al monitoraggio del lavoratore i

dispositivi (il pc o il telefono) forniti al dipendente per ragioni di servizio.

Le indicazioni del Garante. Entrando nel dettaglio, nel provvedimento citato, il Garante ha chiarito che sono strumenti di lavoro solo i

servizi, software o applicativi strettamente funzionali alla prestazione lavorativa, anche sotto il profilo della sicurezza.

Rientrano nella definizione di strumento di lavoro il servizio di posta elettronica offerto ai dipendenti con attribuzione di un account personale e gli altri servizi della rete aziendale, fra cui anche il collegamento a siti internet.

Costituiscono parte integrante di questi strumenti i sistemi di logging per il corretto servizio di posta elettronica, ma con conservazione dei soli dati esteriori, contenuti nella cosiddetta «envelope» del messaggio, per una breve durata non superiore ai sette giorni; lo stesso vale per i sistemi di filtraggio anti-virus che rilevano anomalie di sicurezza nelle postazioni di lavoro o sui server per l'erogazione dei servizi di rete; idem per sistemi di inibizione automatica di contenuti in rete inconfidenti con il lavoro, senza registrazione dei tentativi di accesso.

Invece, come accennato, non possono essere considerati strumenti di lavoro gli apparati e i sistemi software che consentono, con modalità non percepibili dall'utente (in background) e in modo del tutto indipendente rispetto alla normale attività, operazioni di monitoraggio, filtraggio, controllo e tracciatura costanti ed indiscriminati degli accessi a internet o al servizio di posta elettronica.

Ci sono poi altri strumenti come firewall o sistemi antintrusione, agenti su base statistica o con il ricorso a sorgenti informative esterne, che, non comportando un trattamento di dati dei dipendenti, sono fuori dal campo di applicazione dell'articolo 4 dello Statuto.

I dati raccolti mediante i controlli sugli strumenti di lavoro possono essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (quindi anche per fini disciplinari), purché sia data al lavoratore adeguata informazione:

- delle modalità d'uso degli strumenti e

- di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal Codice della privacy. Come ha rilevato il Garante (audizione Antonello Soro, sopra citata) la possibilità del controllo dell'adempimento della prestazione, mediante gli strumenti di lavoro, diventa un effetto naturale del contratto: una possibilità, però, non illimitata, in quanto valgono le prescrizioni sulla trasparenza delle informazioni, sulla proporzionalità e liceità del controllo e sulla tutela della dignità del lavoratore.