

Controlli a distanza a misura di privacy

Niente autorizzazioni per telefoni, pc e badge ma i dati sono inutilizzabili senza informativa

PAGINA A CURA DI
Giampiero Falasca

La nuova disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori introdotta dal Jobs act (Dlgs 151/2015, articolo 23) semplifica alcuni passaggi burocratici e gestionali propedeutici all'installazione degli impianti ma non altera l'assetto complessivo delle regole e delle tutele esistenti in una materia tanto delicata. Tuttavia, per applicare correttamente le regole della riforma (il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori), le aziende devono attenersi a determinati criteri. Vediamo quali.

Che cosa va autorizzato

Un'azienda che intende installare un apparecchio che consente di monitorare la prestazione lavorativa, deve innanzitutto dimostrare che questo strumento non ha la finalità esclusiva di controllare a distanza l'attività dei lavoratori. Se il datore di lavoro deve, invece, soddisfare alcune esigenze lecite (di tipo organizzativo e produttivo, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale), e il controllo a distanza dell'attività lavorativa è un effetto indiretto dell'attività dell'impianto, questo può essere installato. Bisogna seguire, però, un percorso di autorizzazione, del tutto analogo a quello esistente prima della riforma.

L'autorizzazione - finalizzata a verificare che lo strumento sia conforme ai requisiti di legge - può essere data dalle rappresentanze sindacali o, in alternativa, dalla direzione territoriale del Lavoro. Per le imprese che hanno unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, la legge offre una semplificazione importante: l'accordo può essere raggiunto con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con il ministero del Lavoro.

Gli strumenti di lavoro

Una rilevante novità riguarda gli apparecchi necessari a eseguire la prestazione lavorativa, e quelli usati per registrare gli accessi e le presenze. Questi potranno essere installati e utilizzati senza la

necessità di seguire la procedura di autorizzazione ordinaria, sindacale o amministrativa.

Questa innovazione consente di superare molte incertezze applicative che prima della riforma accompagnavano l'utilizzo di strumenti di lavoro assolutamente comuni (navigatori satellitari, tablet, telefoni) che, secondo la vecchia normativa, avrebbero dovuto essere assoggettati alle procedure di autorizzazione.

Il datore di lavoro deve usare l'impianto installato e autorizzato, nel rispetto delle regole previste dal Codice della privacy (Dlgs 196/2003) per tutte le operazioni di "trattamento" di dati personali. Queste regole si applicano ogni volta che il datore di lavoro svolge attività di raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, estrazione, raffronto, utilizzo e distruzione di dati personali.

La regola generale posta dagli articoli 23 e 24 del Codice della privacy sul trattamento dei dati è che questo deve avvenire con il consenso espresso dell'interessato. Il consenso non è tuttavia necessario nei casi in cui il trattamento è funzionale ad adempiere obblighi previsti dalla legge o per dare esecuzione al contratto (come nel rapporto di lavoro).

A prescindere dal consenso, il datore di lavoro ha sempre l'obbligo (articolo 13 del Codice della privacy) di informare i lavoratori su finalità e modalità con cui i loro dati saranno trattati. Questo adempimento è una condizione di legittimità per poter raccogliere e trattare i dati personali che si acquisiscono con strumenti telematici (e anche per utilizzare le informazioni raccolte a fini disciplinari).

Anche se il trattamento dei dati è ammesso (o autorizzato, dall'interessato e dal Garante) e se è stata data l'informativa, il datore di lavoro non può effettuare controlli in maniera indiscriminata: ogni forma di controllo deve, infatti, essere conforme ai principi di liceità, pertinenza, trasparenza e compatibilità del trattamento.

I casi

LO SMARTPHONE

Un tecnico di manutenzione che deve rispondere a chiamate dei clienti riceve dall'azienda uno smartphone per uso privato e aziendale, indispensabile per lo svolgimento dell'attività lavorativa

Lo smartphone è funzionale allo svolgimento della prestazione lavorativa: il suo utilizzo non è oggetto di autorizzazione preventiva della direzione territoriale del Lavoro o delle rappresentanze sindacali aziendali. Resta l'obbligo per l'azienda di:

- consegnare al lavoratore l'informativa sul trattamento dei dati personali;
- trattare i dati secondo il Codice della privacy

IL NUOVO BADGE

Un'azienda deve installare un nuovo sistema di controllo degli accessi e registrazione delle presenze, che prevede la timbratura in entrata e in uscita tramite un badge elettronico. Questo sistema deve sostituire quello preesistente, installato a suo tempo dopo aver sottoscritto un accordo sindacale

La riforma chiarisce espressamente che sono esonerati dall'obbligo di autorizzazione preventiva, amministrativa o sindacale, tutti gli impianti che hanno lo scopo di registrare gli accessi e le presenze. L'azienda potrà dunque sostituire il vecchio sistema con quello nuovo senza dover seguire alcuna procedura di autorizzazione

IL SOFTWARE

Un call center installa un software per smistare le telefonate dal centralino, che ne registra la durata. Alcuni colleghi segnalano lo scarso rendimento di un operatore, che rifiuta le chiamate dall'esterno. L'azienda vuole estrarre i tabulati telefonici per capire se l'accusa sia fondata

L'azienda può estrarre i dati sulla durata delle telefonate del dipendente e, in caso di irregolarità, contestare l'illegittimo disciplinare, se ci sono queste condizioni:

- il software è stato installato correttamente;
- il dipendente ha ricevuto l'informativa sul trattamento dei dati personali;
- il controllo tramite il software è mirato