



Monitoraggio delle prestazioni lavorative e le tecnologie informatiche

*Corso di Alta Formazione in materia di diritti umani
Napoli 12 ottobre 2018*

Prof. Avv. Gianluigi Ciacci

Studio Legale Ciacci



Due interessi fondamentali e contrapposti

- L'esigenza e il potere, in capo a chi governa l'azienda, di esercitare un controllo
- Il diritto del lavoratore a vedere tutelata la propria riservatezza e la propria dignità



Due interessi fondamentali e contrapposti

- Il primo interesse trae fonte nel potere di direzione (art. 2104 CC), nel potere disciplinare (art. 2106 CC) ed è insito nella definizione di subordinazione (art. 2094 CC)
- Il diritto del lavoratore a vedere tutelata la propria riservatezza e la propria dignità coinvolge numerose fonti, tra cui l'art. 8 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, gli artt. 2 e 35 della Costituzione italiana, il libro V del codice civile, la l. 300/1970 e la disciplina in materia di protezione dei dati personali.



Le norme che disciplinano il controllo a distanza

Le norme appena citate costituiscono il **quadro giuridico di riferimento**: tuttavia, la specifica materia del controllo a distanza dei lavoratori è disciplinata in particolar modo dalle ultime **due fonti**, ovvero dallo **Statuto dei lavoratori** e dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali (oggi **Regolamento 2016/679** e D.Lgs. 196/2003, come novellato dal D.Lgs. 101/2018), cui lo stesso fa rinvio per quanto attiene ad alcuni principi generali.



L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

Il D.L. 14 settembre 2015 n. 151 (meglio noto come Jobs Act) ha modificato sostanzialmente l'impianto dell'art. 4:

- ↪ cambiando parzialmente il I comma;
- ↪ introducendo *ex novo* il II ed il III comma.



L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

Il I comma evidenzia due parametri essenziali. Gli strumenti di controllo possono infatti essere utilizzati dal datore di lavoro:

- ↪ per le sole esigenze produttive ed organizzative, nonché per il perseguimento delle finalità di sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale;
- ↪ previo accordo con le rappresentanze sindacali o con l'autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.



L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

Il Jobs Act ha quindi sostanzialmente riproposto la previgente formulazione della norma, ampliando però:

- ↪ il novero di soggetti con i quali il datore di lavoro può accordarsi;
- ↪ parametrando il “livello” di accordo a seconda delle dimensioni dell'azienda.



L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

L'attuale II comma (che, insieme al III, costituisce il vero nucleo della riforma) stabilisce che:

“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”



L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

Sembrerebbe quindi che il II comma legittimi in modo indiscriminato i controlli ... ed invece il III comma precisa che:

“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”



L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

La disciplina così descritta ha costantemente creato problemi interpretativi delle sue disposizioni, dei termini utilizzati, con giurisprudenza e dottrina spesso in contrasto e comunque con posizioni ... “altalenanti”.

La situazione poi viene complicata dall'evoluzione tecnologica



Controllo a distanza e tecnologia

Infatti, alla nascita della disciplina in esame, le modalità pratiche dei controlli a distanza erano legate allo svolgimento “fisico” del controllo, attraverso personale di sorveglianza, che utilizzava tecnologie comunque analogiche (videocamere con operatore, al più registrazioni su video cassette)





Controllo a distanza e tecnologia

Ma il repentino sviluppo della tecnologia, grazie all'avvento dell'informatica, il suo passaggio da accentrata a distribuita, e quindi della telematica, rappresentata al suo massimo grado dalla rete Internet, inizialmente focalizzata sulla connessione, quindi sui servizi, poi sulla "mobilità", ed infine sulla "socialità" digitale (avvento dei social network), ha portato ad una enorme complicazione nella ricerca del difficile equilibrio tra i due interessi.



Controllo a distanza e tecnologia

Negli anni sono state numerosissime le applicazioni delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione che via via si sono utilizzate nell'ambito lavorativo, ad iniziare dagli elaboratori elettronici.

Il dovere di attenzione del lavoratore nel loro uso era limitato all'integrità fisica ed a quella software (evitare di infettarli con virus informatici), l'interferenza nell'attività lavorativa era legata a possibili "distrazioni" (uso di videogiochi), il controllo necessitava dell'accesso alla macchina



Controllo a distanza e tecnologia

Passaggio successivo è stato quello dell'informatica "in mobilità", ad iniziare dai computer portatili, e quindi gli smartphone ed i tablet.

Si conferma il dovere di attenzione del lavoratore per l'integrità fisica e software, alle distrazioni indicate si aggiunge la possibilità di uso personale del telefono aziendale, mentre la possibilità di controllo del datore di lavoro aumenta, estendendosi ad ulteriori informazioni rispetto a quelle acquisibili dal device: così ad esempio quelle sulle telefonate, nonché alla geolocalizzazione del lavoratore.



Controllo a distanza e tecnologia

Questo breve ed incompleto excursus si ferma all'ulteriore evoluzione della tecnologia, legata all'avvento della rete Internet ed alla possibilità di digitalizzazione, dematerializzazione delle attività documentali nell'ambito della prestazione lavorativa: tecnologia che quindi oggi porta al massimo grado la possibilità di controllo da parte del datore di lavoro.

Vediamo quale sono le principali metodologie di controllo



Controllo a distanza e tecnologia

- Software specifici su computer
- Internet, posta elettronica e social network
- Geolocalizzazione sui device
- Geolocalizzazione e Black box su autoveicoli
- Centralini telefonici
- Utilizzo dati biometrici (per accesso sul luogo di lavoro o utilizzo strumenti aziendali)
- Videosorveglianza
- ...



Controllo a distanza e tecnologia

- Software specifici su computer

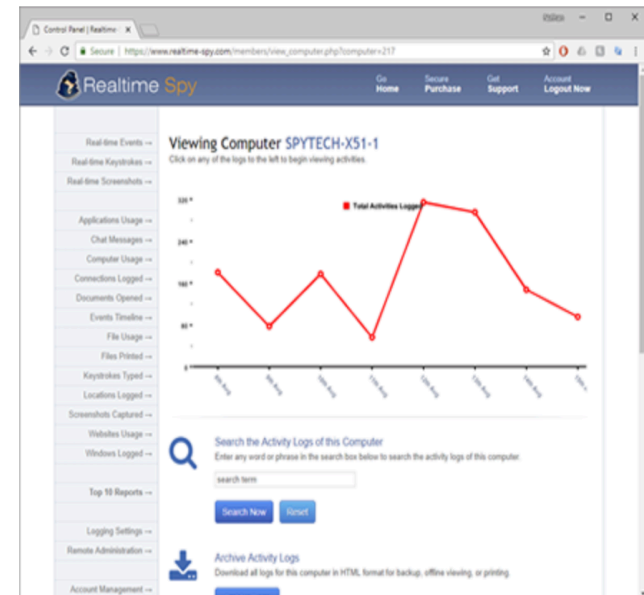
Monitor your PC from Anywhere, 24/7

Start Spying on your Computer within Minutes!

Realtime-Spy is the most robust, feature-rich, cloud-based computer monitoring and **remote spy software** available for parents and businesses that allows you to remotely install the monitoring system on any computer you own and access the activity logs from **anywhere** at any time via your own personal Realtime-Spy account! There is no need for directly connecting to the remote PC - all you have to do is point your browser to your secure Realtime-Spy member's area to view logs from any computers you install Realtime-Spy on.

Realtime-Spy can log and record anything your child or employee does on your computer, as well as **display, in real-time, what they are doing and typing.**

Realtime-Spy is a remote spy software solution that requires **no physical installation, runs in complete stealth**, and allows you to truly **view activity logs from any location at any time!**





Controllo a distanza e tecnologia

- Software specifici su computer

NetVizor File System Usage Log Viewer - 2191 entries

NetVizor: View NetVizor's Email Logs

NetVizor records anything your employees do on the network.

NetVizor Records Everything!

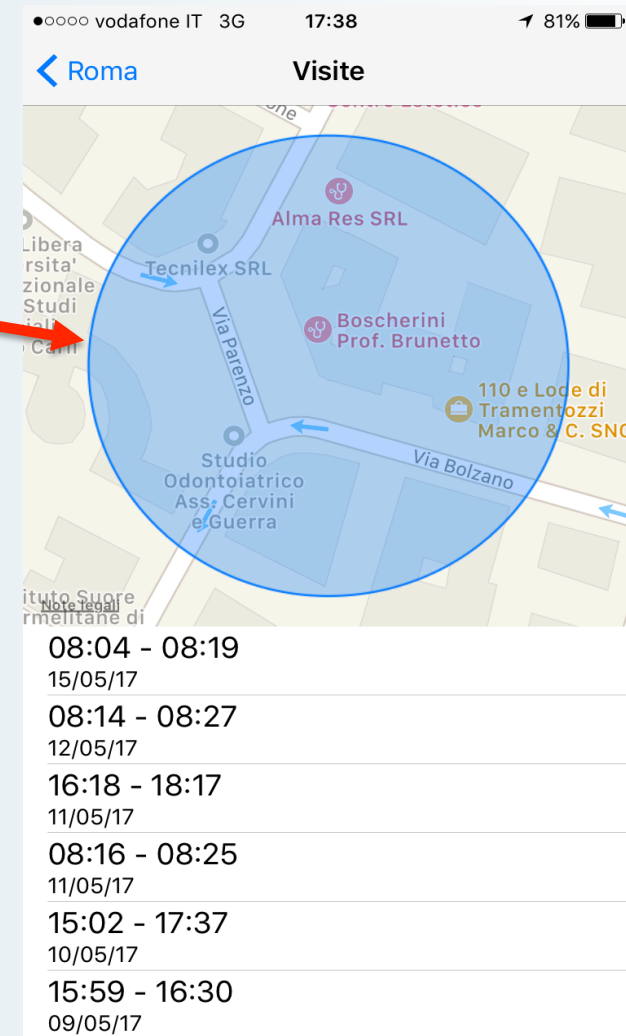
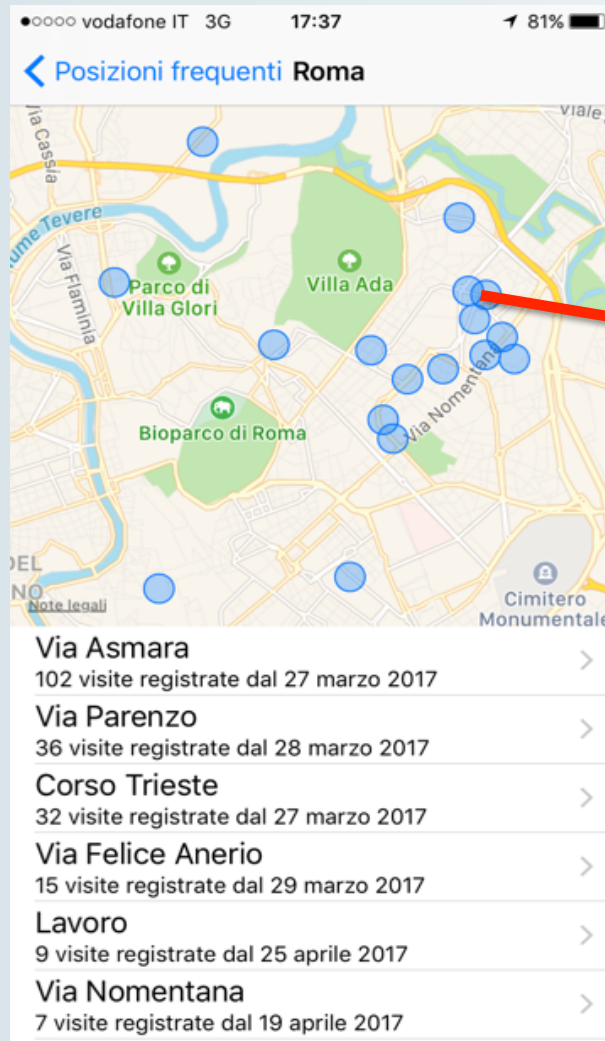
NetVizor comes with an unparalleled task recording feature-set that in secret **records everything employees do on your network**. Chats, keystrokes and emails, site and on-line search activity, application usage, file usage, uploads and downloads, computer software setups, and web traffic represent simply a sampling of the NetVizor activity recording capabilities. Visual proof of all network behaviour is recorded by the NetVizor built-in screen capturing and playback.

- ✓ Keystrokes Typed
- ✓ Website Visits and Searches
- ✓ Application Usage
- ✓ Internet Connections Made
- ✓ Files and Documents Used
- ✓ Chat Conversations
- ✓ Windows Opened
- ✓ Email Activity
- ✓ All Internet Traffic Data
- ✓ File Uploads and Downloads
- ✓ User Total Active/Idle Times
- ✓ Software Installations



Controllo a distanza e tecnologia

○ Geolocalizzazione sui device





Controllo a distanza e tecnologia

- Videosorveglianza





Controllo a distanza e tecnologia

Tutte applicazioni che permettono di raccogliere, ed utilizzare, informazioni che possono essere ricondotte, anche indirettamente, al lavoratore, e quindi consistono in dati personali.

Il che porta a dover applicare l'importante disciplina in materia, che quindi ha un'influenza diretta con il tema in esame (e probabilmente la sua corretta applicazione può portare a risolvere molti dei problemi sollevati).

Disciplina che viene anche richiamata dalle fonti prettamente lavoristiche, come l'art. 4 della l. 300/1970



L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

Si ricorda in particolare il disposto del suo III comma:

“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”

Disciplina oggi modificata dal Regolamento 2016/679, su cui svolgerò ora brevi cenni



***La disciplina in materia di
protezione dei dati personali***



Solo alcuni cenni sulla disciplina in materia di protezione dei dati personali

➤ **non è una legge sulla privacy !**

(o almeno non solo)

↪ ma disciplina il trattamento di dati personali

questo vuol dire che occorre prestare attenzione a tutti i dati che vengono utilizzati dal datore di lavoro, dal Titolare del trattamento, non solo a quelli riservati.



Solo alcuni cenni sulla disciplina in materia di protezione dei dati personali

L'azione della norma è poi più generale, riguarda non solo l'utilizzo specifico del dato personale (in cui si applicano le regole della normativa, ad esempio fornendo al lavoratore l'informativa), ma anche l'adeguatezza dell'intera struttura del datore di lavoro, del titolare del trattamento (ad esempio obbligandolo a formare gli stessi dipendenti su come debbano essere correttamente utilizzati i dati personali).



Solo alcuni cenni sulla disciplina in materia di protezione dei dati personali

Per rimanere a livello dei "cenni", richiamo ora i principi generali del Regolamento 2016/679, Sui quali si basa l'intera disciplina, e dai quali derivano poi gli obblighi da rispettare per il datore di lavoro e i diritti del lavoratore... e che hanno un impatto diretto sul tema del controllo a distanza attraverso le nuove tecnologie (per questo sono di grande importanza)



I principi generali del Regolamento

- Il primo principio è quello di «**liceità, correttezza e trasparenza**», in virtù del quale le informazioni facenti capo all'individuo devono essere trattate seguendo la disciplina normativa, applicando regole anche di natura etica, in maniera chiara per l'interessato (art. 5, comma 1, lett. *a* e cons. 39);



I principi generali del Regolamento

- Il secondo principio è quello di «**limitazione della finalità**», in base al quale i dati devono essere trattati per scopi determinati, espliciti e legittimi (sia nella raccolta che nelle altre attività di cui si compone il trattamento, ex art. 4 comma I n. 2)), e successivamente trattati in modo compatibile con tali finalità (art. 5 comma 1 lett. *b*) ;



I principi generali del Regolamento

- Il terzo principio, secondo l'art. 5 comma 1 lett. c, è quello di «**minimizzazione dei dati**», in virtù del quale le informazioni devono essere adeguate, pertinenti e limitate a quanto necessario per il perseguimento delle finalità per le quali sono trattate (l'ex “non eccedenza”);



I principi generali del Regolamento

- Il quarto principio è invece quello di «**esattezza**», in ossequio al quale i dati devono essere esatti e, se necessario, aggiornati (nonché rettificati e cancellati “tempestivamente” se richiesto dall’interessato e se consentito dalla legge: art. 5, comma 1, lett. *d*);



I principi generali del Regolamento

- Quinto principio è quello di «**limitazione della conservazione**», in base al quale i dati sono conservati in una forma che ne consenta l'identificazione dell'interessato per un tempo non superiore a quello necessario per il raggiungimento delle finalità perseguite con la raccolta (art. 5, comma 1, lett. *d*);
- Ultimo principio dell'art. 5 comma 1 è quello di «**integrità e riservatezza**», in virtù del quale i dati sono trattati in modo tale da garantirne la protezione, mediante misure tecniche ed organizzative adeguate (comma 1 lett. *f*).



I principi generali del Regolamento

- Completa il quadro descritto dall'art. 5 un principio di massima rivolto al Titolare ed al responsabile, principio secondo cui ambedue queste figure soggettive sono in grado di «*comprovare*» il rispetto dei predetti profili del trattamento. Si tratta della c.d. «**responsabilizzazione**».



Allora ad esempio...



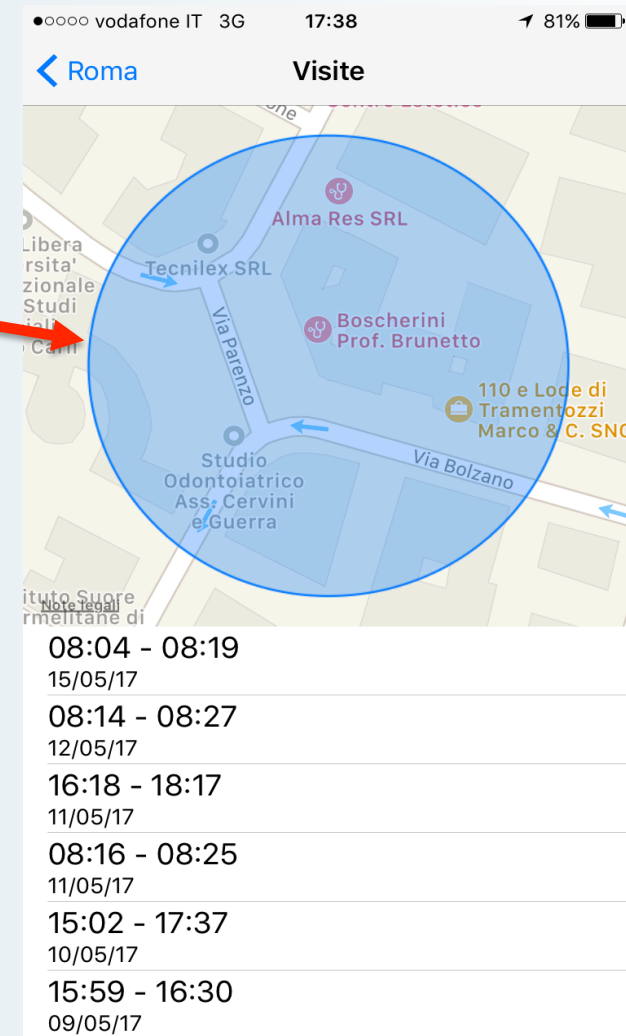
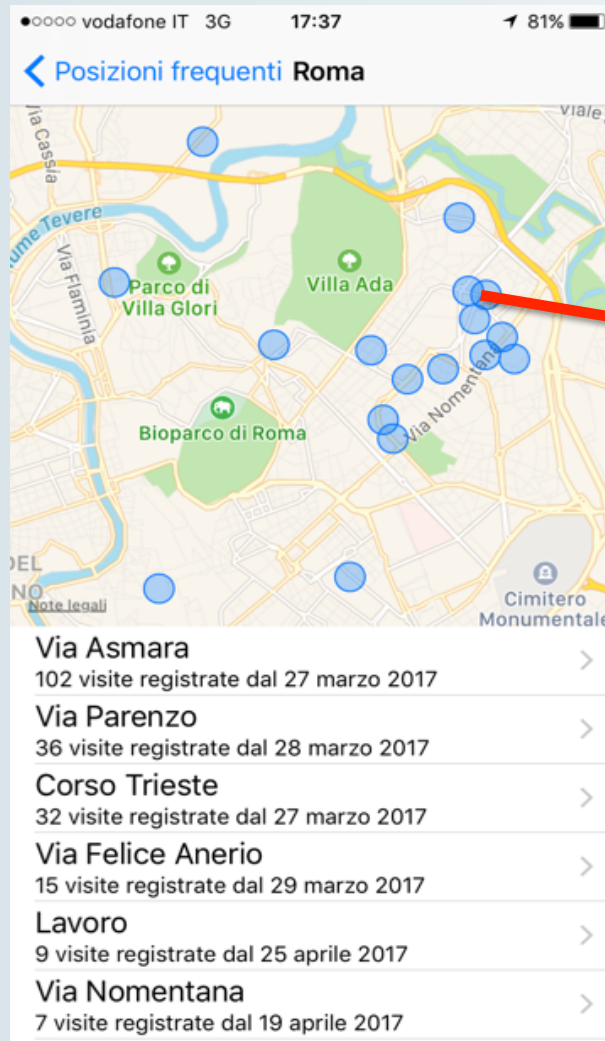
ad esempio, in caso si voglia geolocalizzare il dipendente

- Il trattamento dovrà essere necessario, pertinente e non eccedente gli scopi perseguiti.
- L'azienda dovrà inoltre fornire al prestatore “un'informazione adeguata”, che espliciti le finalità perseguite dal titolare e le modalità di trattamento dei suoi dati personali, e magari si spiegherà al lavoratore la possibilità ed il modo per limitare la geolocalizzazione in determinati ambiti



Controllo a distanza e tecnologia

○ Geolocalizzazione sui device





Per disattivarla ...

Dopo 6 diversi
passaggi
abbastanza
«oscuri», l'ultimo
(per fortuna) con
password ...





grazie...