



di Riccardo Borsari

E se il datore di lavoro vuole controllare la prestazione? Ha l'obbligo di informare prima i dipendenti interessati

L'attuale situazione di emergenza ha costretto le aziende a ricorrere in maniera massiccia allo smart working, in molti casi implementando lo strumento nel giro di pochi giorni e affrontando problematiche tecniche di notevole impatto. In questa fase è, tuttavia, fondamentale non perdere di vista i risvolti giuridici delle scelte assunte per necessità. Oltre ai rischi connessi al trattamento di ingenti quantità di dati personali con strumenti non adatti (si pensi, ad esempio, al trasferimento di file attraverso dispositivi personali non connessi al gestionale aziendale) devono essere considerate le conseguenze che potrebbero derivare dalla scelta di svolgere controlli sulla prestazione dei propri dipendenti senza il rispetto delle condizioni di legge. Ebbene, lo Statuto dei Lavoratori distingue tra gli impianti di sorveglianza dai quali derivi anche la possibilità di controllo dei lavoratori e gli

nel controllo) possono formare oggetto di trattamento solo ove siano rispettati i principi di pertinenza, adeguatezza e non eccedenza. Non è, quindi, consentito l'accesso a contenuti aventi carattere privato in ragione dell'uso promiscuo dello strumento e i dati trattati devono essere solo quelli strettamente funzionali al perseguimento delle finalità dichiarate nell'informativa. Risulta, quindi, determinante attivarsi per adeguare prima possibile le informative e i regolamenti interni, e darne adeguata comunicazione a tutti i dipendenti. Un'eventuale violazione delle previsioni introdotte dallo Statuto dei Lavoratori ha come conseguenza non soltanto l'inutilizzabilità dei dati raccolti, bensì anche l'applicazione delle sanzioni penali poste a presidio dello Statuto dei Lavoratori e del Codice Privacy, nonché di quelle amministrative (e «milionarie») introdotte dal Regolamento UE n. 679/2016.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

strumenti di lavoro.

L'installazione degli impianti di sorveglianza, per essere legittima, deve avvenire previo accordo sindacale o, in mancanza, previa autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro: in via interpretativa, la previsione può ritenersi estesa ai sistemi di rilevazione della posizione e ai software che monitorano in maniera costante l'uso che viene fatto di Internet. Per l'utilizzo degli strumenti di lavoro (smartphone aziendale, personal computer ecc.) non sono, invece, previste condizioni autorizzative: ciò proprio in ragione del fatto che tali dispositivi non dovrebbero comportare la possibilità di controllo della prestazione, salvo casi eccezionali e riconducibili alla patologia del rapporto di lavoro. Sono, infatti, consentiti controlli mirati, non invasivi e proporzionati, unicamente nel caso in cui il datore di lavoro abbia il fondato sospetto che il dipendente stia commettendo degli illeciti (civili o

disciplinari). Lo Statuto dei Lavoratori precisa che, in ogni caso, le informazioni raccolte attraverso gli impianti o gli strumenti di lavoro sono utilizzabili soltanto a condizione che sia data al lavoratore «adeguata informazione» degli strumenti di controllo e delle modalità di utilizzo dei medesimi. L'informativa è quindi imprescindibile: deve essere fornita per iscritto in via preventiva rispetto alle attività di controllo e deve essere anzitutto idonea a escludere qualsiasi aspettativa di segretezza rispetto ai dispositivi aziendali. Il dipendente deve essere informato delle specifiche finalità per cui potranno essere svolti i controlli e delle eventuali sanzioni che potranno essere comminate nel caso in cui dovesse emergere la commissione di illeciti disciplinari.

Non solo. Devono essere precisate le modalità e i tempi di conservazione dei dati raccolti (al massimo 6 mesi). In ogni caso, i dati personali del lavoratore (e dei soggetti incidentalmente coinvolti