

ALESSIO BERTAGNIN & ASSOCIATI s.a.s.
Società tra Professionisti

Padova, 9 febbraio 2016

Circolare n° 6/2016

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: Controlli a distanza sui lavoratori ai fini disciplinari.

Il D.lgs. n. 151/2015 ha introdotto importanti modifiche all'articolo 4 della Legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori) riguardante il divieto dei controlli a distanza. Differentemente da quanto accadeva in precedenza, il datore di lavoro ha la possibilità di servirsi degli "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" (es: computer, smart-phone, ecc.) e degli "strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze" (badge) allo scopo di far valere i propri poteri, derivanti dal rapporto di lavoro, ed in particolare il **potere disciplinare**.

Infatti, secondo quanto stabilito dalla nuova formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori: "**le informazioni raccolte ... 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 (Codice della Privacy)**".

Pertanto, per far valere tale potere, le aziende dovranno provvedere a informare i lavoratori, con modalità scritta, in merito agli strumenti in loro possesso utilizzati per rendere la prestazione lavorativa e al relativo controllo. A titolo esemplificativo e non esaustivo, le informative potranno riguardare l'utilizzo del pc, della mail aziendale, dei cellulari aziendali, dell'autovettura aziendale e del relativo sistema di geo-localizzazione, di macchinari/mezzi meccanici/attrezzature varie presenti in azienda, il tutto nel rispetto del Codice della Privacy. Quindi, **dovrà essere affermato chiaramente il divieto di utilizzo degli strumenti aziendali per scopi personali o comunque per fini non lavorativi**.

A riguardo, la Corte europea dei diritti dell'uomo, in una sentenza relativa ai *controlli sulle e-mail aziendali*, ha ritenuto legittimo tale potere esercitato dai datori di lavoro, ponendo a base della decisione motivazioni che potranno servire come linee guida per le pronunce future da parte degli organi giurisdizionali nazionali ed europei. La corte sottolinea l'**illegittimità dei controlli indiscriminati e dei controlli massivi** attivati in assenza di un motivo specifico o comunque eseguiti in maniera troppo estesa rispetto alle finalità che si perseguono. Ribadendo quanto già statuito dal Codice della Privacy italiano, conferma l'**aspettativa di segretezza** delle comunicazioni veicolate dal dipendente per mezzo della posta aziendale, salvo che non sia stata comunicata preventivamente per iscritto la possibilità di controlli che, in ogni caso, dovranno avvenire in presenza di condizioni molto stringenti. Inoltre, le indagini disciplinari dovranno essere svolte in maniera lecita e proporzionata a quanto accaduto.

Alla luce di quanto esposto e sempre non abbiate già provveduto, Vi invitiamo a consultare il Vostro Consulente privacy per rivedere le policy aziendali in materia di controlli disciplinari, allineandole agli standard dei quali Vi abbiamo appena accennato.

Rimaniamo a Vostra disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo.

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin