


***I CONTROLLI NELL'ERA DIGITALE E DELLO SMART WORKING:  
DIRITTI ED OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO E DEL  
DIPENDENTE***

**Art. 4 SL e gli strumenti di lavoro  
Avv. *Elisabetta Cassaneti***

**28/04/2021**

1

1



**Il punto di equilibrio tra potere datoriale e riservatezza**

**IL CONTROLLO A DISTANZA  
ART. 4 Statuto dei Lavoratori**

2

2

### IL DIVIETO DI CONTROLLO DEI LAVORATORI: RATIO

Scopo primario del titolo I dello Statuto dei lavoratori, intitolato «*della libertà e dignità del lavoratore*», è quello di **impedire che l'inserzione all'interno dell'apparato produttivo si traduca nella compromissione dei diritti fondamentali della persona.**



Ciò è confermato dalla **Relazione ministeriale** che chiarisce che *“la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, va[da] mantenuta in una dimensione «umana» e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro”* (Senato della Repubblica, V legislatura, doc. 738, 2).

3

3

### IL DIVIETO DI CONTROLLO A DISTANZA ART. 4 L. N. 300 DEL 1970

ATTIVITÀ DEI LAVORATORI



**Comportamento** complessivo tenuto dal lavoratore in azienda, comprendente sia il momento dell'**effettiva prestazione**, sia le **“licenze comportamentali”** (pause)

CONTROLLO A DISTANZA



La distanza si riferisce sia alla dimensione **spaziale**, sia a quella **temporale**

È **irrelevante** che il controllo sia **costante** o **discontinuo** (può essere anche **ex post**) (comma 1)

Esigenze organizzative,  
produttive o attinenti alla sicurezza,  
tutela patrimonio aziendale



L'apparecchiatura deve essere strettamente necessaria per lo svolgimento dell'attività produttiva

Possibilità di controllo a distanza



Il controllo deve essere «preterintenzionale»: conseguente, cioè, ad una funzione accessoria ed ineliminabile dell'apparecchiatura (comma 2)

4

4

## ART. 4 (COME SOSTITUITO DALL'ART. 23 D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015, N.51)

*Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi **anche** la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per **esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale** e possono essere installati previo **accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.***

*In **alternativa**, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

*In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati **previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.** I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi*

*La disposizione di cui al primo comma **NON** si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per **rendere la prestazione lavorativa** e agli **strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.***

*Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma **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** »*

5

5

## IL DIVIETO DI CONTROLLO A DISTANZA Art. 4 L. n. 300 del 1970


### Controllo diretto:

Si realizza attraverso l'installazione di strumenti **finalizzati unicamente** al controllo a distanza sull'attività lavorativa dei dipendenti.

Tale tipologia di controllo è sempre **vietata**

6

6

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**Segue: IL DIVIETO DI CONTROLLO A DISTANZA**  
**Art. 4 L. n. 300 del 1970**

**Controllo «preterintenzionale»:**

Quando gli strumenti pur se installati in presenza di:

- i) esigenze di carattere organizzativo produttivo;
- ii) di sicurezza sul lavoro;
- iii) o tutela del patrimonio aziendale


rendano comunque possibile un controllo a distanza sull'attività dei dipendenti.

Tale tipologia di controllo è legittima se:

- (Profilo sostanziale) l'installazione risponda ad esigenze di carattere organizzativo e produttivo o per la sicurezza o tutela patrimonio;
- (Profilo Procedurale) sia stata autorizzata tramite accordo sindacale o in mancanza provvedimento ITL.

7


7

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

La nuova disposizione prevede che gli strumenti di controllo a distanza, dai quali derivi anche la possibilità di controllo dei lavoratori, possono essere installati esclusivamente:

- per esigenze organizzative e produttive
- per la sicurezza del lavoro
- LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

**Novità in sintesi**

 Cosa cambia

Anche i controlli difensivi volti alla tutela del patrimonio aziendale dovranno necessariamente passare, pena l'inutilizzabilità, dalla procedura autorizzativa ex art. 4 St. Lav.

8

8

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani


## Novità in sintesi

- In caso di imprese **con unità produttive ubicate in diverse province** della stessa regione **ovvero in più regioni**, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Confermata l'**autorizzazione dell'ispettorato Territoriale del Lavoro** in mancanza di accordo. Nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, la competenza della sede centrale dell'Ispektorato nazionale del lavoro.

**N.B.** La gestione delle pratiche in materia di videosorveglianza è in carico alla Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali (*Nota della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva n. 3500 del 22 febbraio 2016*).

9


9

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

## Segue: Novità in sintesi

- Legittimo impiego senza necessità di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa.:
  1. degli strumenti ad uso del lavoratore per "rendere la prestazione lavorativa", e
  2. degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze
- Utilizzazione dei dati raccolti per **(tutte le !)** finalità inerenti al rapporto di lavoro (e quindi anche fini disciplinari)
- Obbligo di rispetto della disciplina in materia di **privacy** con la necessità di **(ri)dare al lavoratore adeguata informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli (**informativa privacy e rispetto dei principi di necessità, pertinenza, finalità, correttezza, non eccedenza**)


Sindacato del giudice del lavoro in caso di contenzioso



Inutilizzabilità del dato raccolto

10

10

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

## QUESTIONI APERTE

- Ampia utilizzabilità dei dati raccolti anche sul piano disciplinare
  1. come cambia il contenuto dei **nuovi accordi** ex art. 4;
  2. cosa succede agli **accordi già stipulati**;
- Autorizzazioni DTL già in essere: quale sorte ? Nuove autorizzazioni : quali contenuti ? Opposizioni ancora possibili?
- Strumenti di lavoro: cosa si intende per **strumenti** utilizzati dal lavoratore "*per rendere la prestazione lavorativa*";
- Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze: cosa si intende (es. *badge, sistemi di accesso alle aree, aree di parcheggio*)?
- controlli difensivi** : sono ancora possibili ?

11


11

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

## PROCEDURA: ACCORDO SINDACALE O AUTORIZZAZIONE ITL/MINISTERO

12

12

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**CONDIZIONI DI LEGITTIMITÀ:  
ACCORDO O AUTORIZZAZIONE**


**Il nuovo art. 4, comma 1, Stat. Lav.**

*«In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»*

*«In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispektorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.*

13


13

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**LA PROCEDURA PER L'INSTALLAZIONE  
(ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO)**


**Accordo Sindacale**  
A tale fine è sufficiente la sottoscrizione da parte delle RSU o delle RSA

*In difetto di accordo*



**Autorizzazione ITL**  
La procedura di autorizzazione da parte dell'ITL all'installazione degli impianti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori deve concludersi entro il **termine di 60 giorni (DPCM 22 DICEMBRE 2010 N. 275)**;

*nel caso di imprese con unità dislocate in territori che sarebbero di competenza di diversi Ispettorato territoriali*



**Autorizzazione Ispettorato nazionale del lavoro**

14

14

### IL CONSENSO ORALE O SCRITTO DELLA TOTALITÀ DEI LAVORATORI NON BASTA

«È da ritenere **penalmente illecita**, ai sensi dell'art. 4 l. n. 300 del 1970, l'installazione di impianti audiovisivi o di altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori quando essa **non sia stata preceduta da un apposito accordo** con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, da una autorizzazione della competente Direzione territoriale del lavoro  
 ... **a nulla rilevando** al contrario che, in luogo dell'accordo o dell'autorizzazione, sia stato acquisito **il consenso, orale o anche scritto, della totalità dei lavoratori interessati**» (Cassazione penale sez. III, 06/11/2019, n. 1733)

**è rivisto il precedente orientamento per cui l'accordo della totalità dei lavoratori era ritenuto sufficiente quale scriminante...**

L'installazione nel luogo di lavoro di un sistema di videosorveglianza mediante telecamere (c.d. controlli a distanza) non costituisce reato, ai sensi del combinato disposto degli art. 4 e 38 legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), laddove, **pur in assenza di autorizzazione sindacale e di autorizzazione della DTL, risulti comprovato l'assenso all'installazione da parte della totalità dei lavoratori dell'azienda** (Cass. 17.4.2012, n. 22611, conf. Cass. 12.11.2013, n. 4331)

15


15

### ECCEZIONI ALLA STIPULAZIONE DELL'ACCORDO: GLI STRUMENTI DI LAVORO

16

16



 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**ECCEZIONI ALL'ACCORDO O AUTORIZZAZIONE: GLI STRUMENTI DI LAVORO**

*La disposizione di cui al 1 comma non si applica agli*

1. strumenti utilizzati dal lavoratore **per rendere la prestazione lavorativa**
2. strumenti di registrazione degli **accessi** e delle **presenze**

17

17

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**STRUMENTI IN DOTAZIONE AL DIPENDENTE**

Strumenti informatico/tecnologici in dotazione al dipendente *per **RENDERE** la prestazione lavorativa.*

*Pc, notebook, smartphone, blackberry, ecc.*

strumenti di universale applicazione necessitati dalla moderna organizzazione del lavoro ma non certo “*strumenti di controllo*” a distanza per i quali occorre avviare procedure amministrative o sindacali

 **TALI STRUMENTI POTRANNO ESSERE UTILIZZATI/IMPEGATI DAI DIPENDENTI SENZA DOVER ACCEDERE AD UN ACCORDO SINDACALE OVVERO A PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA**

**N.B.** L'assenza di autorizzazione non fa venir meno il rispetto dei principi generali in tema di tutela della privacy nonché gli obblighi di corretta informazione al lavoratore in ordine ai rischi di controllo

18

18

## LA CORRETTA IDENTIFICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

### Il criterio guida per capire se sussista un controllo

Nota ministero del lavoro 18 giugno 2015

«nel momento in cui lo strumento in dotazione viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione «per rendere la prestazione lavorativa»: in tal caso, infatti, da strumento che “serve” al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione → legittimi solo alle condizioni di cui all'art. 4».

### PROVA NEGATIVA PER SOTTRAZIONE

Valutare la funzionalizzazione specifica dello strumento all'attività lavorativa e se questo si ponga in rapporto di univoca e teleologica necessità con la stessa... se così non è sussiste una finalità «altra» di controllo...

19

19

## I grandi classici...

- ❖ Videosorveglianza
- ❖ Badge
- ❖ GPS
- ❖ Pc- Account posta aziendale
- ❖ Smartphone

20

20

## Il Badge

«Un'apparecchiatura di controllo predisposta dal datore di lavoro, sia pure a vantaggio dei dipendenti, per la rilevazione non solo dei dati di entrata e uscita dall'azienda, ma anche dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, costituisce un illegittimo strumento di controllo a distanza, se non autorizzata dall'ispettorato del lavoro o non concordata con le rappresentanze sindacali (fattispecie relativa ad un sistema badge in grado di registrare da remoto i dati riguardanti gli orari di ingresso e uscita, le sospensioni, i permessi e le pause, così realizzando un controllo continuo, permanente e globale)» (Cass. Civ. sez. lav., 14/07/2017, n.17531).

**Oggi forse più che un richiamo alla (o solo alla) mancanza di autorizzazione si potrebbe fare un richiamo alla necessità del rispetto del terzo comma dell'art. 4 SL (Policy, e rispetto disciplina Privacy)**

«Costituisce strumento di controllo a distanza e non mero rilevatore di presenza, il badge che consenta la rilevazione di dati relativi all'ingresso, all'uscita del dipendente e alla causale della timbratura (sospensioni, permessi, pause) che siano visibili ed utilizzabili anche in luoghi diversi dalla postazione di lavoro, risolvendosi in un controllo sul "quantum" della prestazione, ossia in un controllo costante circa l'osservanza dell'obbligo di diligenza sotto il profilo del rispetto dell'orario di lavoro. Conseguentemente, esso è installabile solo a seguito della procedura autorizzatoria di cui all'art. 4 comma 2 l. n. 300 del 1970, senza la quale i dati acquisiti, posti a giustificazione del licenziamento, devono ritenersi inutilizzabili.» (Cass. Civ. Sez. lav., 13/05/2016, n.9904).

21

21

## Il GPS

**Ispettorato nazionale del Lavoro - Circolare n. 2 del 7 novembre 2016**

«In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro.

Ne consegue che, in tali casi, la fattispecie rientri nel campo di applicazione di cui al comma 1 dell'art.4 L. n. 300/1970 e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 4, comma 1, della L. n. 300/1970 come modificato dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016).

Si evidenzia tuttavia, che solo in casi del tutto particolari - qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) - si può ritenere che gli stessi finiscano per "trasformarsi" in veri e propri strumenti di lavoro e pertanto si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge».

22

22

## Il PC

**Semplice PC strumento di lavoro ..... se però vengono installati programmi che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi Internet rientrano nel I comma art. 4 SL. In ogni caso ai fini «disciplinari» è sempre necessario il rispetto del III comma, diversamente i risultati sono inutilizzabili!**

*«(...) si osserva che il pc aziendale genericamente inteso, e quindi comprensivo anche della memoria di massa nonché del software (browser) necessario alla navigazione, costituisce strumento che, pur non avendo finalità di controllo ma finalità lavorativa, consente anche il controllo a distanza dell'operato del lavoratore, nei limiti in precedenza illustrati (id est: nesso di strumentalità tra il controllo e le esigenze tipizzate al comma 1, obbligo di informativa e rispetto del codice della privacy di cui al comma 3).*

*Per quanto invece concerne lo strumento denominato proxy di navigazione, è evidente come il medesimo, non essendo necessario al signor R.B. per eseguire correttamente la propria attività lavorativa, più che rappresentare uno strumento di lavoro, risponda da prevalenti esigenze di controllo, essendo stato impiegato dalla società datrice di lavoro per ottenere informazioni relative alla navigazione Web da parte del dipendente, di talché il suo utilizzo richiede l'accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, l'autorizzazione dell'autorità amministrative e, inoltre, deve essere ricondotto alle esigenze (diverse da quella di controllare l'esatto adempimento delle obbligazioni derivanti da rapporto di lavoro) previste dal primo comma dell'art. 4.*

*In ogni caso, e quindi a prescindere dalla necessità di qualificare il proxy di navigazione quale strumento di controllo che necessita del rispetto della procedura autorizzatoria e del vincolo di strumentalità previsti dal comma 1 dell'articolo 4, non può trascurarsi il fatto che il datore di lavoro deve, ai sensi del comma 3 dell'articolo 4 cit., "dare al lavoratore adeguata informazione della modalità di effettuazione dei controlli" per poter utilizzare le informazioni raccolte attraverso gli strumenti di lavoro affidati al dipendente ovvero attraverso l'impiego di strumenti tecnologici dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.*

*(...) Dal mancato rispetto delle condizioni di legittimità cui è subordinato l'impiego delle informazioni raccolte per ogni esigenza di gestione del rapporto, discende l'inutilizzabilità dei dati acquisiti in violazione della legge» (Tribunale Torino sez. lav., 19/09/2018, n.1664).*

23

23

## Smartphone

*«Il vincolo di strumentalità con lo svolgimento della prestazione lavorativa, previsto dalla norma, deve sussistere con riguardo a tutta la vasta categoria degli "strumenti" potenzialmente idonei al controllo. Ove vengano in rilievo apparati per l'informatica e le telecomunicazioni, occorre allora distinguere tra componenti hardware e componenti software e verificare, in relazione a ciascuna di esse (da considerarsi quale distinto "strumento" ai sensi della norma in esame), se sia ravvisabile il nesso di funzionalizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa ...*

*Lo smartphone, infatti, non può essere considerato, ai fini che qui interessano, come strumento unitario ed inscindibile; esso è formato da una pluralità di componenti hardware (apparato telefonico, GPS, CPU etc.) e software (sistema operativo, programmi e applicazioni, tra cui whatsapp). Ognuna di tali componenti va considerata come autonomo "strumento" di lavoro e di potenziale controllo. Ove in relazione ad uno "strumento" come sopra definito non sia ravvisabile il vincolo funzionale con la prestazione lavorativa, lo stesso non può ritenersi compreso nell'ipotesi derogatoria di cui all'art. 4, comma 2, cit., con la conseguenza che i dati acquisiti attraverso di esso non sono utilizzabili per finalità connesse al rapporto di lavoro, in assenza di preventivo accordo con le rappresentanze sindacali in ordine al suo impiego. Nel caso di specie, come sopra evidenziato, non è ravvisabile alcun vincolo strumentale tra l'applicazione whatsapp installata sullo smartphone in uso alla ricorrente e la prestazione lavorativa. La fattispecie si colloca, quindi, al di fuori della previsione di cui al citato art. 4, comma 2, legge 20 maggio 1970 n. 300» (Trib. Milano, 24.10.2017 n. 2757, est. Dossi).*

24

24

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

### Il provvedimento del Garante del 9 ottobre 2014

- Geolocalizzazione dei tecnici di rete Wind tramite smartphone
- Ammessa (ma con svariate limitazioni)




La funzionalità di localizzazione geografica consente, infatti, di ottimizzare la gestione ed il coordinamento degli interventi effettuati dai tecnici sul campo, incrementandone la tempestività e migliorando la qualità del servizio, soprattutto in caso di emergenze e/o calamità naturali.

La localizzazione consente altresì di rafforzare le condizioni di sicurezza del lavoro effettuato dai tecnici stessi, permettendo l'invio mirato di eventuali soccorsi soprattutto in aree remote o non facilmente raggiungibili e comunque di supportare più rapidamente i lavoratori in caso di difficoltà.

25

25

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

### Gli strumenti aziendali: new entry

- Internet e i social network
- I braccialetti di Amazon
- Il Rabbit
- Google Glass
- Intelligent video

26

26

## I BRACCIALETTI DI AMAZON

Servono per guidare i dipendenti nella ricerca dei prodotti sugli scaffali, consentendo un efficientamento dell'attività dei picker all'interno dei magazzini della società, attraverso la triangolazione dei dati relativi al posizionamento del lavoratore e dei pacchi da ritirare.

### I primi commenti:

« Fino al 2015 questi strumenti da anni bui non sarebbero stati ammissibili. Ma lo Statuto dei lavoratori è stato modificato dal governo Renzi. E ora gli strumenti di lavoro possono essere usati anche per controllare i dipendenti senza necessità di un accordo sindacale né del via libera dell'Ispektorato» (Avv. Vincenzo Martino, vicepresidente dell'associazione Agi).

« (...) l'orientamento prevalente ci porterebbe a ritenere che un software come quello prospettato nel caso Amazon, con finalità di efficientamento della produzione, e che rappresenta una funzionalità ulteriore rispetto a quello di indicazione dell'ordine e della sua localizzazione, possa essere ricondotto alla categoria di strumenti che per ragioni organizzative e produttive consentono anche il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (art. 4 comma 1 St. Lav.) con relativa applicazione della procedura e delle esclusive finalità di utilizzo» (Dott. Emanuele Dagnino, Dottorato Adapt).

«nel caso di Amazon, qualora la società decidesse di introdurre il braccialetto, posto che pare difficilmente sostenibile che tale dispositivo debba considerarsi assolutamente indispensabile per l'esercizio dell'attività lavorativa, come richiesto dall'interpretazione indispensabile per l'esercizio dell'attività lavorativa, come richiesto dall'interpretazione fornita dall'INL, si dovrà valutare la finalità organizzativa e l'utilizzo che si intende fare in concreto di tale strumento. Del resto la stessa tecnologia implementata nei braccialetti, che resta da verificare, potrà forse, escludere il controllo sugli spostamenti del lavoratore» (Avv. Gabriele Fava).

**Tanto rumore per nulla...**

**I braccialetti non sono in uso !!!**

27

27

## Il Rabbit

Rabbit è un'applicazione installata su un telefono che permette di eseguire le consegne seguendo un itinerario di viaggio suggerito per l'intera giornata con tutti gli stop e le consegne da effettuare.

Il *device* essendo dotato di GPS può fungere da navigatore, sia attraverso l'applicazione della Società che attraverso Google Maps.

Il Rabbit è uno strumento di lavoro necessario per rendere la prestazione lavorativa e le informazioni tracciate tramite Rabbit sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

Il GPS è un accessorio all'Applicazione, quindi non essenziale, che dovrebbe facilitare la navigazione dei drivers.

Il Rabbit serve all'autista in via principale per:

- ✓ conoscere le *route* della giornata;
- ✓ registrare ogni singola consegna avvenuta, tramite un inserimento manuale, senza necessità di attivare il GPS.

**Il Rabbit è in uso.**

28

28

## Google Glass

### Gli occhiali intelligenti realizzati da Google

Gli ingegneri di Google hanno realizzato un dispositivo, da utilizzare nel mondo dell'industria, dove la tempestività dell'informazione è essenziale.

I Glass potranno per esempio dare informazioni sullo stato dei processi di lavorazione di una catena di montaggio, evidenziare un guasto o segnalare in tempo reale quando la scorta di un certo materiale è arrivata al limite.

L'utente del Glass avrà così a disposizione un'assistente virtuale con cui interagire grazie a comandi vocali ed in grado di mostrare le informazioni sulla lente- schermo ma anche di leggerle in modo facilmente comprensibile anche in ambienti rumorosi come quelli industriali.

Secondo gli esperti di Google questo dispositivo permetterà ad operai e lavoratori di tutti i livelli di gestire i processi di cui sono responsabili senza bisogno di un computer.

L'utilizzo del Glass comporta un controllo che le aziende potrebbero attuare, grazie a questi dispositivi, sui propri dipendenti: cosa stanno guardando, cosa stanno dicendo, dove si trovano, ecc.

**Allo stato sono implementati in Germania, in Italia sono in fase sperimentale.**

29

29

## Videosorveglianza pattern

Si tratta di un impianto di videosorveglianza dotato di un software «intelligent video» in grado di poter conservare le relative immagini per un periodo di 45 giorni al fine di conformarsi agli elevati standard di qualità e sicurezza richiesti dal proprio mercato di riferimento.

L'impianto è stato realizzato esclusivamente per assolvere a funzioni di *safety e security*.

Così si è espresso il Garante della privacy «Per ciò che riguarda l'implementazione dei sistemi di intelligent video sopra descritti, essi debbono essere valutati alla luce dei principi di necessità, proporzionalità, finalità e correttezza posti dal Codice (artt. 3 e 11 del Codice), espressamente richiamati anche nel Provvedimento generale in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010.

*In particolare, secondo tale provvedimento "in linea di massima tali sistemi devono considerarsi eccedenti rispetto alla normale attività di videosorveglianza, in quanto possono determinare effetti particolarmente invasivi sulla sfera di autodeterminazione dell'interessato e, conseguentemente, sul suo comportamento. Il relativo utilizzo risulta comunque giustificato solo in casi particolari, tenendo conto delle finalità e del contesto in cui essi sono trattati, da verificare caso per caso sul piano della conformità ai principi posti dai citati artt. 3 e 11 del Codice.*

*In ragione di ciò, si ritiene che, innanzitutto, sia importante tenere in debito conto il particolare ambito di attività di LFoundry S.r.l., giacché nello stabilimento di Avezzano, classificato a rischio incidente rilevante, vengono prodotti delicati componenti elettronici, che oltre ad essere impiegati nel settore delle telecomunicazioni e dell'informatica, rivestono un ruolo fondamentale per la realizzazione di "dispositivi destinati a SIM, POS, terminal applications, credit cards, ePassport etc, cui sono connesse forti esigenze di salvaguardia, essendo destinati ad operare all'interno di sistemi di identificazione sicura sia in ambito pubblico, sia in ambito privato.*

*In tal senso, l'implementazione di un sistema intelligent video avrebbe non solo un'importante funzione di tutela della salute ed incolumità dei lavoratori, ma anche di salvaguardia delle attività economiche effettuate al suo interno.*


*Tale sistema di telecamere ottiche, dotate del predetto software, avrebbero invece l'obiettivo di controllare la situazione laddove è necessario consentire l'accesso»*

**Il Garante della Privacy con provvedimento del 17 marzo 2016 ne ha quindi ammesso l'utilizzo.**

30

30



 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**UTILIZZABILITÀ DEI DATI RACCOLTI: ANCHE AI FINI DISCIPLINARI!!**

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che

**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 **sia data al lavoratore**

31

31

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**IL CONTROLLO DEI LAVORATORI E I PROFILI DI PRIVACY**

Ogni forma di controllo sui lavoratori/raccolta di dati presuppone, inevitabilmente, il trattamento dei dati personali dei lavoratori stessi. Da ciò deriva l'applicabilità del D.Lgs. n. 196/2003 e dunque l'obbligo di verificare, caso per caso, se lo strumento di controllo sia stato installato e utilizzato anche in conformità delle prescrizioni dettate dal Codice della privacy A PENA DI **...INUTILIZZABILITÀ!**


Nel rispetto dei principi generali di liceità, finalità, esattezza, pertinenza, non eccedenza, etc... (cfr. art. 11 D.Lgs. n. 196/2003, oggi art. 5 GDPR) e degli adempimenti previsti, quali informativa, consenso, etc...

**REVISIONE DELLE INFORMATIVE PRIVACY/RACCOLTA DEL CONSENSO**

32

32



 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

**SEGUE:**  
**IL CONTROLLO DEI LAVORATORI E I**  
**PROFILI DI PRIVACY**

Le informazioni raccolte dal datore di lavoro sia tramite gli impianti di controllo a distanza degli ambienti di lavoro (ed incidentalmente dell'attività lavorativa) che tramite il controllo degli strumenti di lavoro e di quelli di registrazione degli accessi e delle presenze, sono utilizzabili «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» e, quindi, anche ai fini disciplinari e sanzionatori, alla duplice condizione in cui:

1. Al lavoratore sia stata fornita un'adeguata informativa circa le modalità di effettuazione dei controlli e di uso degli strumenti;
2. Sia stata rispettata la normativa del Codice Privacy (in particolare, rispetto principi di: necessità, correttezza, trasparenza e, pertinenza e non eccedenza).

33

33

 **AGI**  
Avvocati Giuslavoristi Italiani

GRAZIE DELL'ATTENZIONE

Avv. Elisabetta Cassaneti  
[ecassaneti@newlabour.eu](mailto:ecassaneti@newlabour.eu)

34

34