

ITALY: Employment Update

I controlli elettronici sui lavoratori: "less is more"

Controlli ben definiti ed illustrati con chiarezza ai dipendenti: queste le chiavi per garantirne la massima utilizzabilità ed evitare sanzioni, alla luce degli ultimi provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali.

Il Garante, nella Newsletter del 17 febbraio 2017, ha chiarito i requisiti che – a seguito della riforma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori – permettono al datore di lavoro di utilizzare a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro le informazioni raccolte mediante strumenti elettronici: selezione degli strumenti di controllo effettivamente necessari e informative e policy mirate sono gli elementi cardine per i datori di lavoro.

Il Garante per la protezione dei dati personali continua, nei suoi provvedimenti, ad interpretare in modo rigoroso la normativa relativa ai controlli sui lavoratori, contenuta nell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori come modificato dal c.d. Jobs Act (D.Lgs. 151/2015).

Il Garante ha da ultimo ribadito, nella sua newsletter del 17 febbraio 2017, che il datore di lavoro ha l'opportunità di verificare l'esatto adempimento della prestazione lavorativa ed il corretto uso degli strumenti di lavoro e di registrazione degli accessi e delle presenze (strumenti utilizzabili anche in assenza di accordo sindacale / autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro ai sensi del novellato art. 4 dello Statuto dei Lavoratori).

Tuttavia il Garante, attingendo anche dall'art. 173 del c.d. Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008), ha fornito una definizione restrittiva dei suddetti strumenti di lavoro, tale da ricomprendere solo servizi, software o applicativi "strettamente funzionali alla prestazione lavorativa", quali ad esempio attribuzione di un account personale di posta elettronica, collegamento a siti internet, sistemi e misure che ne consentano il fisiologico e sicuro

funzionamento (es. sistemi di *logging* con conservazione dei soli dati esteriori contenuti nella c.d. *envelope* del messaggio, per una breve durata; sistemi di filtraggio anti-virus; sistemi di inibizione automatica della consultazione di contenuti in rete inconferenti, senza registrazione dei tentativi di accesso).

Restano invece esclusi quei sistemi software che permettono il monitoraggio, filtraggio, controllo e tracciatura costanti ed indiscriminati degli accessi ad internet e/o al servizio di posta elettronica e dei dati contenuti negli *smartphone*, in ipotesi anche privati o comunque irrilevanti ai fini professionali.

In tali casi, anzi, il trattamento dei dati è precluso anche dall'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori (che vieta, per l'appunto, le indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore) e dai principi dettati dal Codice della Privacy (D.Lgs. 196/2003), tra cui necessità, correttezza, pertinenza e non eccedenza alla luce delle finalità del trattamento.

Dai provvedimenti del Garante, dunque, possono essere ricavati alcuni essenziali accorgimenti pratici per i datori di

lavoro che intendano avvalersi di software e applicazioni per raccogliere dati relativi ai dipendenti, quali:

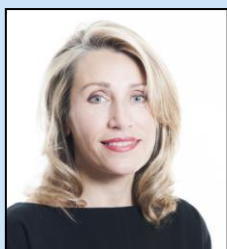
- selezionare le priorità al momento di determinare scopi e ambito del monitoraggio, evitando controlli massivi, prolungati, indiscriminati ed anelastici;
- privilegiare i controlli aggregati ed anonimi, riservando quelli nominativi ad esigenze e casi specifici e ben individuati;
- conservare solo i dati necessari a perseguire tali finalità e nei limiti temporali coerenti agli scopi dichiarati;
- utilizzare gli *smartphone* in geolocalizzazione per la rilevazione presenze solo previa notificazione al Garante ex art. 37, comma 1, Codice della Privacy e configurando il sistema in modo da avvisare con un'icona l'utente per tutto il tempo in cui la geolocalizzazione è attiva, nonché da non raccogliere (o cancellare) i dati ultronei (es. posizione in momenti non rilevanti rispetto alle finalità dichiarate, contenuti personali);
- fornire / integrare l'informativa privacy e la policy aziendale per renderle complete in merito alle modalità

d'uso degli strumenti elettronici ed all'ambito dei controlli e dei trattamenti che verranno effettuati, con indicazione anche dei relativi presupposti, tempistiche, soggetti coinvolti, modalità tecniche, trasferimento dei dati all'estero, etc.

Rileviamo come siano ancora molti i casi in cui il Garante vieta il trattamento dei dati ed irroga sanzioni riscontrando l'inadeguatezza delle informative e policy pur presenti in azienda, così come la carenza di accordi e/o nomine degli incaricati del trattamento, necessari anche in ambito infragruppo, etc. Una ricognizione dei documenti esistenti ed un lavoro di focalizzazione dei controlli permetterebbero di evitare tali conseguenze.

Contatti

Per maggiori dettagli sugli argomenti trattati in questa pubblicazione, potete contattare:



Simonetta Candela
Partner, Employment
T: +39 02 806 34245
E: simonetta.candela@cliffordchance.com



Claudio Cerabolini
Partner, Data Privacy
T: +39 02 806 34248
E: claudio.cerabolini@cliffordchance.com



Marina Mobiglia
Senior Associate, Employment
T: +39 02 806 34339
E: marina.mobiglia@cliffordchance.com



Andrea Tuninetti Ferrari
Senior Associate, Data Privacy
T: +39 02 806 34435
E: andrea.tuninettiferrari@cliffordchance.com

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, Piazzetta M.Bossi, 3, 20121 Milan, Italy
© Clifford Chance 2017
Clifford Chance Studio Legale Associato

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Beijing ■ Brussels ■ Bucharest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hong Kong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ London ■ Luxembourg ■ Madrid ■ Milan ■ Moscow ■ Munich ■ New York ■ Paris ■ Perth ■ Prague ■ Rome ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapore ■ Sydney ■ Tokyo ■ Warsaw ■ Washington, D.C.

*Linda Widyati & Partners in association with Clifford Chance.

Clifford Chance has a best friends relationship with Redcliffe Partners in Ukraine.

Clifford Chance has a co-operation agreement with Abuhimed Alsheikh Alhagbani Law Firm in Riyadh.