

The background is a collage of images: a stack of papers on the left, a clock face on the right, and a hand holding a pen on the bottom left. The text is contained within white rectangular boxes with black borders.

# Privacy e controlli sul lavoro

*Giuseppe Corasaniti*

*Magistrato e Docente di Informatica giuridica  
Dipartimento di Informatica  
Università di Roma La Sapienza*

# Lavoro e riservatezza

- Tutela della privacy del lavoratore
- Tutela del patrimonio aziendale
- Tutela della riservatezza dell'impresa
- Garanzie sugli “impianti di controllo a distanza”
- Significati del “controllo”



# L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

- **Articolo 4 (Impianti audiovisivi)**
- **E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di *altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.***
- **Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano *richiesti da esigenze organizzative e produttive* ovvero *dalla sicurezza del lavoro*, ma dai quali derivi *anche la possibilità di controllo a distanza* dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto **previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali**, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.**
- **In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.**



# Sez. L, **Sentenza n. 4746** del 03/04/2002

- è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa, mentre devono ritenersi certamente fuori dell'ambito di applicazione della norma sopra citata **i controlli diretti ad accertare condotte illecite** del lavoratore (cosiddetti controlli difensivi), quali, ad esempio, i sistemi di controllo dell'accesso ad aule riservate o, come nella specie, **gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate**.



# Sez. L, *Sentenza n. 9576 del 14/07/2001*

- legittimi i controlli effettuati da un banca tramite alcuni clienti appositamente contattati, diretti a verificare la regolarità del comportamento di una cassiera





## Sez. L, **Sentenza n. 8998** del 03/07/2001

- Legittimi gli accertamenti operati dall'imprenditore attraverso riproduzioni filmate dirette a tutelare il proprio patrimonio aziendale, al di fuori dell'orario di lavoro e contro possibili atti penalmente illegittimi messi in atto da terzi e quindi anche dai propri dipendenti i quali a questi non possono non essere in tutto equiparati allorquando agiscano al di fuori dell'orario di lavoro.

# Sez. L, **Sentenza n. 8250** del 17/06/2000

- L'uso di una **telecamera a circuito chiuso**, finalizzata a controllare a distanza anche l'attività dei dipendenti, è illegittimo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970;
- sul piano processuale, che **non può attribuirsi alcun valore probatorio al fotogramma illegittimamente conseguito**
- respinta la domanda proposta da una società proprietaria di un pubblico esercizio nei confronti di una dipendente, intesa al risarcimento dei danni derivanti dalla sottrazione di somme custodite nella cassa e fondata sulla produzione di fotogramma proveniente da una telecamera a circuito chiuso installata nell'esercizio ove la dipendente prestava lavoro





## Sez. L, **Sentenza n. 3837** del 03/05/1997

- è suscettibile di sanzione disciplinare il lavoratore che per finalità proprie (nella specie per precostituirsì - attraverso l'uso di registratori in ufficio - prove da far eventualmente valere contro il proprio datore di lavoro o contro i propri colleghi) abbia leso il diritto dei lavoratori a non essere sottoposti a controlli a distanza al di fuori delle ipotesi contemplate dalla legge.

# Sez. L, *Sentenza n. 1455 del 18/02/1997*

- pienamente legittimi i controlli esercitati dal datore di lavoro nei confronti di dipendenti addetti ai registratori di cassa per accertare la sussistenza di comportamenti fraudolenti incidenti sul patrimonio aziendale



# Sez. L, *Sentenza n. 7776 del 23/08/1996*

- legittimi i controlli posti in essere da dipendenti di un'agenzia investigativa i quali, operando come normali clienti di un esercizio commerciale e non esercitando potere alcuno di vigilanza e di controllo, verificchino l'eventuale appropriazione di denaro (ammanchi di cassa) da parte del personale addetto



## Sez. L, *Sentenza n. 1490 del 06/03/1986*

- Illegittimi gli impianti audiovisivi destinati al controllo dell'uso e della conservazione dei cartellini segna-orario sistemati in apposite custodie all'ingresso dello stabilimento anche se non ancora funzionanti



# Sez. L, *Sentenza n. 1236 del 18/02/1983*

- L'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, che vieta il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, anche come mera possibilità di controllo ad insaputa del prestatore di opera, disciplina distintamente le due ipotesi dell'impianto di apparecchiature finalizzate al controllo a distanza (primo comma) e di apparecchiature per fini produttivi, ma tali comunque da presentare la possibilità di fornire anche il controllo a distanza del dipendente.





## Sez. 3, **Sentenza n. 8042** del 15/12/2006

- Il reato di cui agli artt 4 e 38, comma primo, L. 20 maggio 1970 n. 300 (cosiddetto Statuto dei lavoratori), installazione di impianti audiovisivi di controllo senza accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, si configura anche nel caso in cui il controllo non sia occulto, atteso che è sufficiente **l'idoneità al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

## Sez. 2, *Sentenza n. 8687 del 28/05/1985*

- controlli attivati dal datore di lavoro sul cassiere infedele risultano legittimi, in quanto il comportamento, in tal caso, illecito e contrario ai suoi doveri, posto in essere dal lavoratore, esula dalla specifica attività lavorativa allo stesso, perché realizza un attentato al patrimonio dell'azienda, con la conseguente cessazione da parte del titolare dell'impresa della osservanza dell'obbligo di ottemperare ai precetti normativamente previsti.



# Sez. L, ***Sentenza n. 11403 del 17/11/1997***

- Costituisce giusta causa di licenziamento in tronco un comportamento occulto del lavoratore che sia inteso ad impoverire il datore di lavoro con profitto patrimoniale del prestatore e risulti altresì lesivo di un diritto soggettivo (quale il diritto alla riservatezza) di altro lavoratore (nella specie il lavoratore aveva, **tra l'altro, violato la segretezza delle comunicazioni telefoniche prendendo illecitamente conoscenza, a mezzo di apposito meccanismo applicato all'apparecchio telefonico, dei destinatari e dell'orario delle chiamate di altro lavoratore**).





- **Le linee guida del Garante per  
posta elettronica e internet**  
*Gazzetta Ufficiale n. 58 del 10  
marzo 2007*

# Lavoro e trattamenti di dati personali

## ■ *Principi del Codice*

I trattamenti devono sempre rispettare le garanzie in materia di protezione dei dati personali

- Devono svolgersi sempre nell'osservanza di cogenti principi:





principio di *necessità*,

- i sistemi informativi e i programmi informatici **devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi** in relazione alle finalità perseguite (*art. 3 del Codice; par. 5.2*);

# principio di *correttezza*

- le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese **note ai lavoratori** (*art. 11, comma 1, lett. a), del Codice*).
- Le tecnologie dell'informazione (in modo più marcato rispetto ad apparecchiature tradizionali) **permettono di svolgere trattamenti ulteriori** rispetto a quelli connessi ordinariamente all'attività lavorativa.
- Ciò, all'insaputa o senza la piena consapevolezza dei lavoratori, **considerate anche le potenziali applicazioni** di regola non adeguatamente conosciute dagli interessati



# Principio di “funzionalità” e legittimità dei trattamenti

- i trattamenti devono essere effettuati **per finalità determinate, esplicite e legittime** (art. 11, comma 1, lett. b), del Codice: par. 4 e 5), osservando il principio di *pertinenza e non eccedenza* (par. 6).
- Il datore di lavoro deve trattare i dati **“nella misura meno invasiva possibile”**
- Le attività di monitoraggio devono essere svolte solo da soggetti preposti (par. 8) ed essere **“mirate sull'area di rischio, tenendo conto della normativa sulla protezione dei dati e, se pertinente, del principio di segretezza della corrispondenza”** (Parere n. 8/2001, cit., punti 5 e 12 ).



# Gli obblighi per i datori di lavoro

- Spetta ai datori di lavoro privati e pubblici, ai sensi dell'art. 154, comma 1, lett. c), del Codice, di adottare la misura necessaria a garanzia degli interessati, nei termini di cui in motivazione, riguardante **l'onere di specificare le modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete Internet da parte dei lavoratori**
- **indicando chiaramente le modalità di uso degli strumenti messi a disposizione e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli;**



# Opportune misure “preventive”

- Il datore di lavoro è chiamato ad adottare ogni **misura in grado di prevenire il rischio di utilizzi impropri**, così da ridurre i controlli successivi sui lavoratori.
- Per quanto riguarda Internet è opportuno ad esempio:
- **individuare preventivamente i siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;**
- **utilizzare filtri che prevengano determinate operazioni**, quali l'accesso a siti inseriti in una sorta di black list o il download di file musicali o multimediali.



# Suggerimenti di opportunità per la posta elettronica aziendale

- Rendere disponibili anche indirizzi condivisi tra più lavoratori (info@ente.it; urp@ente.it; ufficioreclami@ente.it), rendendo così chiara la natura non privata della corrispondenza
- Valutare la possibilità di attribuire al lavoratore un altro indirizzo (oltre quello di lavoro), destinato ad un uso personale
- Prevedere in caso di assenza del lavoratore, messaggi di risposta automatica con le coordinate di altri lavoratori cui rivolgersi
- Mettere sempre in grado il dipendente di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto dei messaggi a lui indirizzati e a inoltrare al titolare quelli ritenuti rilevanti per l'ufficio, ciò in caso di assenza prolungata o non prevista del lavoratore interessato e di improrogabili necessità legate all'attività lavorativa.





- Vanno sempre **specificati** al lavoratore :
- se **determinati comportamenti non sono tollerati** rispetto alla "navigazione" in Internet (ad es., il *download* di *software* o di *file* musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;
- in quale misura è consentito **utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete**, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di *webmail*, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo (ad es., fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);
- **quali informazioni sono memorizzate** temporaneamente (ad es., le componenti di *file* di *log* eventualmente registrati) e chi (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;
- **se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo**, in forma centralizzata o meno (anche per effetto di copie di *back up*, della gestione tecnica della rete o di *file* di *log* );
- **se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli** in conformità alla legge



- **Indicazione dei controlli previsti ,anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime –specifiche e non generiche– per cui verrebbero effettuati (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema) e le relative modalità (precisando se, in caso di abusi singoli o reiterati, vengono inoltrati preventivi avvisi collettivi o individuali ed effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni)**
- **quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente**

# Informazioni ai lavoratori :

- ***soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti***
- ***se sono utilizzabili modalità di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato***
- ***quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali;***
- ***le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi (art. 34 del Codice, nonché Allegato B), in particolare regole 4, 9, 10 ).***



# Linee guida di garanzia

- adozione e pubblicizzazione di un disciplinare interno
- adozione di misure di tipo organizzativo affinché:
- Procedere ad **un'attenta valutazione dell'impatto sui diritti dei lavoratori**;
- Individuare preventivamente (anche per tipologie) **a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e dell'accesso a Internet**;
- Individuare quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro per **ridurre il rischio di impieghi abusivi**;



# misure di tipo tecnologico

- rispetto alla "navigazione" in Internet
- l'individuazione di categorie di **siti considerati correlati o non correlati con la prestazione lavorativa**
- la configurazione di sistemi o l'utilizzo di **filtri che prevengano determinate operazioni**
- il trattamento di dati **in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione** degli utenti mediante opportune aggregazioni
- l'eventuale **conservazione di dati per il tempo strettamente limitato al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza**
- la **graduazione** dei controlli



# l'utilizzo della posta elettronica

- messa a disposizione di indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali
- eventuale attribuzione al lavoratore di un diverso indirizzo destinato ad uso privato
- messa a disposizione di ciascun lavoratore, con modalità di agevole esecuzione, di apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente,
- in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le "coordinate" di altro soggetto o altre utili modalità di contatto dell'istituzione presso la quale opera il lavoratore assente



# Garanzie sulle mail “aperte” per necessità

- **consentire che, qualora si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa.**
- **Di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile**
- **l'inserzione nei messaggi di un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale del messaggio e sia specificato se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente**



# Divieti ai datori di lavoro

- di effettuare trattamenti di dati personali mediante sistemi *hardware* e *software* che mirano al controllo a distanza di lavoratori svolti in particolare mediante:





- a) sistemi *hardware* e *software* miranti al controllo a distanza di lavoratori svolti in particolare mediante:
  - lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio *e-mail*;
  
- b) la riproduzione e l'eventuale memorizzazione sistematica delle pagine *web* visualizzate dal lavoratore;
  
- c) la lettura e la registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
  
- d) l'analisi occulta di computer portatili affidati in uso;

**Linee guida del Garante per il  
trattamento di dati dei  
dipendenti privati e pubblici  
(G.U. 7 dicembre 2006, n. 285)**



# *Principi generali*

- Il datore di lavoro può trattare informazioni di carattere personale **strettamente indispensabili** per dare esecuzione al rapporto di lavoro. Deve individuare il personale che può trattare tali dati e assicurare idonee **misure di sicurezza** per proteggerli da indebite intrusioni o illecite divulgazioni.



# Diritti dei lavoratori

- **Il lavoratore deve essere informato** in modo puntuale sull'uso che verrà fatto dei suoi dati e gli deve essere consentito di esercitare agevolmente i diritti che la normativa sulla privacy gli riconosce (accesso ai dati, aggiornamento, rettifica, cancellazione etc). Entro 15 giorni dalla richiesta il datore di lavoro è tenuto a comunicare in modo chiaro tutte le informazioni in suo possesso



# ***Cartellini identificativi, Intranet, bacheche aziendali***

- Nelle aziende private può essere eccessivo indicare sul cartellino identificativo del dipendente dati anagrafici o generalità: a seconda dei casi può bastare un **codice identificativo** o il solo nome o solo il ruolo professionale.
- Senza consenso non si possono comunicare informazioni ad associazioni di datori di lavoro, di ex dipendenti o a conoscenti, familiari, parenti.
- Il **consenso** è necessario anche per pubblicare informazioni personali (foto, curricula) nella Intranet aziendale e a maggior ragione in Internet.



# Informazioni aziendali

- Nella bacheca aziendale possono essere affissi solo ordini di servizio, turni lavorativi o feriali.
- Non si possono invece diffondere emolumenti percepiti, sanzioni disciplinari, assenze per malattia, adesione ad associazioni.



# ***Dati sanitari***

- I dati sanitari vanno conservati in **fascicoli separati**.
- Il lavoratore assente per malattia è tenuto a consegnare al proprio ufficio un certificato senza la diagnosi ma con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità.
- Il datore di lavoro non può accedere alle cartelle sanitarie dei dipendenti sottoposti ad accertamenti dal medico del lavoro.
- Nel caso di denuncia di infortuni o malattie professionali all'Inail, il datore di lavoro deve limitarsi a comunicare solo le informazioni connesse alla patologia denunciata.



# ***Dati biometrici***

- **Non è lecito l'uso generalizzato e incontrollato di dati biometrici**, specie se ricavati dalle impronte digitali.
- L'uso può essere giustificato solo in casi particolari, per presidiare, ad esempio, accessi ad "aree sensibili" (processi produttivi pericolosi, locali destinati a custodia di beni, documenti riservati).
- Anche quando l'uso è consentito non è ammessa la costituzione di banche dati centralizzate: è infatti sufficiente la memorizzazione su una smart card in uso esclusivo del dipendente.





- Io non credo alle virtù salvifiche del mercato.
- Esso deve essere sottoposto a forme adeguate di controllo da parte della legislazione, e la legge deve diventare la regola, la regola deve diventare il modo di gestire il mercato pur nei suoi spontanei equilibri.
- ..dobbiamo guardare al mondo delle regole e cercare di districarci nell'ambito di esse, senza dimenticare che le regole si fanno e si disfano.
- Nelle regole c'è bisogno di una grande creatività.

(Gino Giugni ,padre dello Statuto dei lavoratori

intervista a Mediamente RAI 1996 )