



Luglio 2018

Legance

LO NUOVE TECNOLOGIE: STRUMENTI DI LAVORO E CONTROLLO
A DISTANZA EX ART 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Avv. ELENA RYOLO
Avv. DANIELE DELLACASA

Comma 1

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 sindacale ovvero, **in mancanza di accordo**, previa autorizzazione dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Comma 2

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli **strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa** e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

The image shows three overlapping administrative forms. The top form is titled 'MODULO ISTANZA DI AUTORIZZAZIONE ALL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI AUDIOVISIVI ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300'. The middle form is titled 'MODULO ISTANZA DI AUTORIZZAZIONE ALL'INSTALLAZIONE E UTILIZZO DI IMPIANTI E APPARECCHIATURE DI LOCALIZZAZIONE SATELLITARE ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300'. The bottom form is titled 'MODULO ISTANZA DI AUTORIZZAZIONE ALL'INSTALLAZIONE DI ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300'. Each form includes fields for 'All'ispettorato' and 'del Lavoro', a 'MARCA DA BOLLO' (stamp), and contact information (Via, CAP, Città, Prov, Email, PEC). The bottom form also includes a 'PREMESSO' section with numbered points and checkboxes for various conditions.

PROCEDURA

I moduli precisano che deve essere allegata alla richiesta una **RELAZIONE**, firmata dal Legale Rappresentante, dove illustrare

- la **specificazione delle esigenze** di carattere organizzativo; produttivo; sicurezza sul lavoro ovvero di tutela del patrimonio aziendale poste a fondamento dell'istanza;
- la **modalità di funzionamento, di conservazione dei dati e loro gestione**.
- le **caratteristiche tecniche** del sistema

ATTIVITÀ VALUTATIVA– CIRCOLARE INL N. 5/2018

L'oggetto dell'attività valutativa «va concentrata sulla effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti l'adozione del provvedimento» e «le eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni utilizzate devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza»

TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE CIRCOLARE INL N. 5/2018

Tale presupposto necessita «una attenta valutazione in quanto l'ampiezza della nozione di "patrimonio aziendale" rischia di non trovare una adeguata delimitazione e, conseguentemente, non fungere da "idoneo filtro" alla ammissibilità delle richieste di autorizzazione». La motivazione di tutela del patrimonio **«va necessariamente declinata** per non vanificare le finalità poste alla base della disciplina normativa». I principi privacy «impongono una **gradualità nell'ampiezza e tipologia del monitoraggio, che rende assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori**».

Tra gli elementi che devono essere tenuti presenti nella comparazione dei contrapposti interessi, non possono non rientrare anche quelli relativi **all'intrinseco valore e alla agevole asportabilità** dei beni.

Sono inclusi anche i beni immateriali come banche dati, progetti, etc. (Direzione del Lavoro di Milano, nota del 10 maggio 2016).

SICUREZZA SUL LAVORO LETTERA CIRCOLARE INL del 18 giugno 2018

«si ritiene che, nel caso di richieste di **autorizzazione legate ad esigenze di "sicurezza del lavoro"**, vadano puntualmente evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica che sono alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di potenziale controllo a distanza dei lavoratori corredate da una apposita documentazione di supporto. Più specificatamente appare **necessario che le affermate necessità legate alla sicurezza del lavoro trovino adeguato riscontro nell'attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e formalizzata nell'apposito documento (DVR)**. Pertanto l'istanza ... dovrà essere corredata dagli estratti del documento di valutazione dei rischi, dai quali risulti, in stretta connessione teleologica, che l'installazione di strumenti di controllo a distanza è misura necessaria ed adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza cui sono esposti i lavoratori».

Alcuni esempi:

- VIDEO-SORVEGLIANZA
- GPS
- DATI BIOMETRICI
- PROGRAMMI UTILIZZATI NEI CALL CENTER
- LAPTOP, DESKTOP e TELEFONO

**È NECESSARIO RICHIEDERE L'AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA (IN ASSENZA DI R.S.U.)?
E NEL CASO, COME COMPORTARSI?**



ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, CIRCOLARE N. 5 DEL 19 FEBBRAIO 2018



- **nulla impedisce**, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della “sicurezza del lavoro” o del “patrimonio aziendale”), **di inquadrare direttamente l’operatore**, senza introdurre condizioni quali, per esempio, “l’angolo di ripresa” della telecamera oppure “l’oscuramento del volto del lavoratore”
- **non** appare **fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l’esatto numero delle telecamere** da installare
- **l’accesso da postazione remota alle immagini “in tempo reale” deve essere autorizzato solo in casi eccezionali** debitamente motivati. L’accesso alle immagini registrate, sia da remoto che “in loco”, deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei “log di accesso”.
- Nella relazione allegata al modulo di richiesta occorre precisare (i) le caratteristiche tecniche delle telecamere interne ed esterne installate; (ii) le modalità di funzionamento del dispositivo di registrazione; (iii) numero di monitor di visualizzazione e loro posizionamento; (iv) fascia oraria di attivazione dell’impianto; (v) tempi di conservazione delle immagini ed eventuali motivazioni del prolungamento dei tempi oltre le 24/48 ore; (vi) specifiche e modalità di funzionamento del sistema di videosorveglianza.



ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, CIRCOLARE N. 2 DEL 7 NOVEMBRE 2016

«l'interpretazione letterale del disposto normativo porta a considerare quali strumenti di lavoro quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il **mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa** dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione».

Pertanto l'Ispettorato ritiene che i sistemi di geo-localizzazione

- **in linea di massima «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»;
- **«solo in casi del tutto particolari»** ovvero qualora 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)» o l'installazione sia richiesta dalla legge «finiscano per «trasformarsi» in veri e propri strumenti di lavoro».

Il modulo per la richiesta di autorizzazione prevede che occorre descrivere in maniera dettagliata la modalità di funzionamento del sistema Satellitare ed «è possibile anzi utile allegare le schede tecniche degli elementi che compongono il sistema satellitare». Inoltre il modulo fornisce una esemplificazione delle esigenze da porre alla base della richiesta:

- **esigenze organizzative e produttive:** (i) necessità di garantire rapido intervento delle squadre di soccorso in caso di infortunio; (ii) svolgimento di attività particolarmente pericolose o impiego di materiali nocivi; (iii) lavoratori che operano in luoghi isolati.
- **tutela del patrimonio aziendale:** (i) intromissioni o furti denunciati; (ii) presenza di componenti o beni immateriali di elevato valore intrinseco; (iii) presenza di aree aziendali destinate esclusivamente a soggetti qualificati.

IN TUTTE QUESTE IPOTESI, DUNQUE, PER L'ITL SERVE L'AUTORIZZAZIONE!

In precedenza **Direzione del Lavoro di Milano, nota del 10 maggio 2016**

Rientra fra gli "strumenti" di lavoro anche il veicolo che il lavoratore utilizza per l'esercizio della prestazione lavorativa, dotato di un sistema GPS installato per esigenze assicurative, produttive e/o di sicurezza, che consente però anche di tracciare gli spostamenti del veicolo ("l'automezzo ed il GPS servono entrambi, inscindibilmente ed unitariamente, al lavoratore per rendere la sua prestazione lavorativa, quindi sono strumento di lavoro nella loro unicità") o il cellulare utilizzato dal lavoratore addetto a mansioni di vendita munito di mappe e sistema GPS necessarie per operare sul territorio ma in grado di monitorare e registrare gli spostamenti del dipendente.



ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO, CIRCOLARE N. 5 DEL 19 FEBBRAIO 2018

Viene richiamato il provvedimento del Garante sui dati biometrici, che evidenzia come «l'adozione di sistemi biometrici basati sull'elaborazione dell'impronta digitale o della topografia della mano può essere **consentita per limitare l'accesso ad aree e locali ritenuti "sensibili"** in cui è necessario assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza **oppure per consentire l'utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati e specificamente addetti alle attività**».

Sulla base di ciò, l'INL precisa che «il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati, **necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile** a "...rendere la prestazione lavorativa..." e pertanto si possa prescindere, ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge».

Provvedimento del Garante n. 280 del 2 dicembre 2014, da «adeguare» al GDPR.

Ad esempio, il trattamento di dati biometrici richiede una Valutazione d'Impatto (Data Protection Impact Assessment) ex art. 35 GDPR?

Nelle «Linee Guida concernenti la valutazione di impatto sulla protezione dei dati nonché i criteri per stabilire se un trattamento possa presentare un rischio elevato» ai sensi del GDPR del Gruppo di lavoro "Articolo 29" (WP29) si legge che «anche il trattamento di qualsiasi tipo di dati biometrici ... potrebbe essere considerato pertinente»



ISPettorato Nazionale del Lavoro, Circolare N. 4 del 26 Luglio 2017

CRM (Customer Relationship Management)

È il sistema di gestione che consente di associare automaticamente al numero del cliente che effettua la chiamata, tutti i dati anagrafici, di natura contrattuale e di gestione delle chiamate dello stesso.

Per l'Ispettorato il CRM **«non è altro che un archivio informatico che sostituisce il fascicolo cartaceo del cliente, che permette in tempo reale di avere a disposizione tutti i dati necessari che consentono di meglio finalizzare le attività ed evadere le richieste avanzate... Ne consegue pertanto che, qualora tale dispositivo consenta il mero accoppiamento fra la chiamata e l'anagrafica del cliente senza possibili ulteriori elaborazioni, lo stesso possa essere considerato uno strumento che serve al lavoratore per "rendere la prestazione lavorativa..."»**

Altri programmi utilizzati di monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività degli operatori

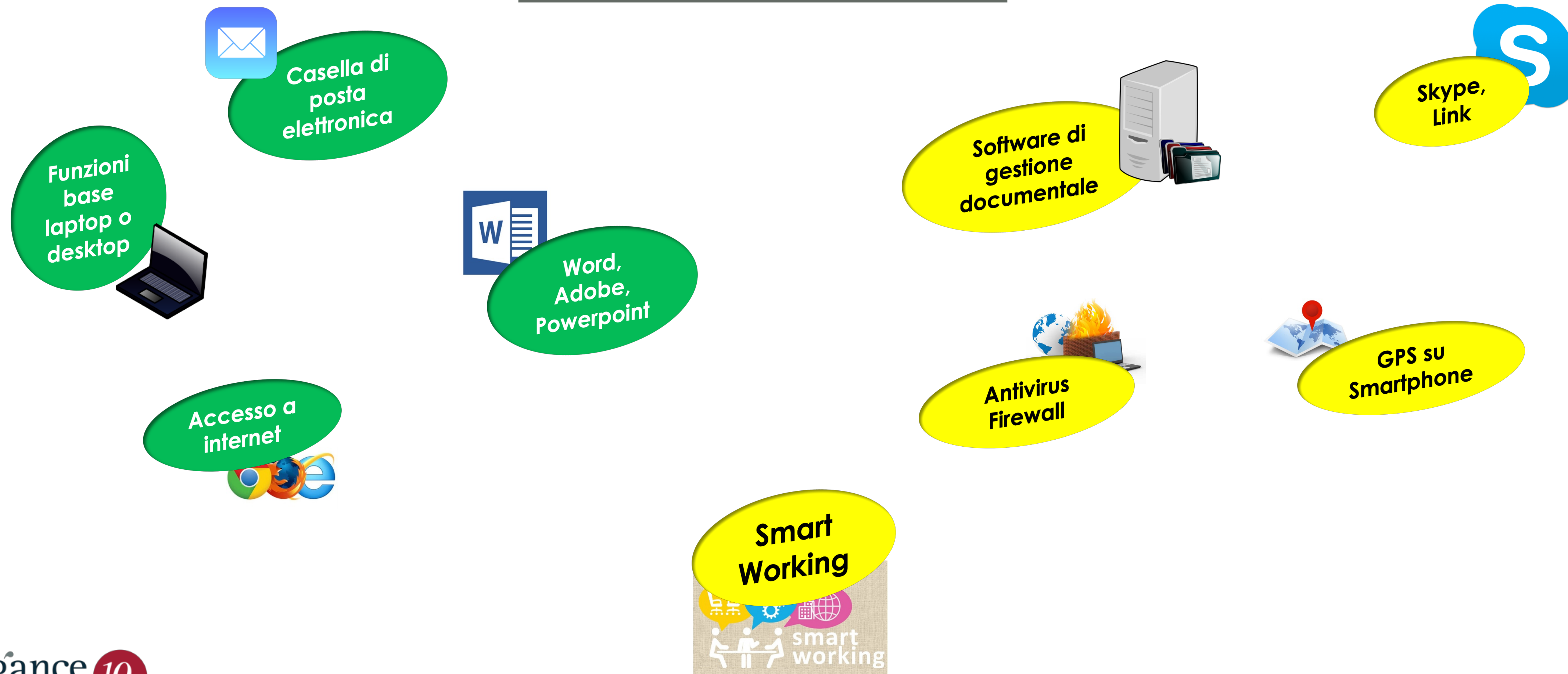
L'INL si riferisce ai software che raccolgono ed elaborano in tempo "quasi reale" i dati relativi agli stati di attività telefonica di ciascun operatore (libero, non disponibile, in pausa, ecc.), i tempi medi di evasione delle diverse lavorazioni e le pause, o che registrano direttamente le telefonate.

Per l'INL tali software consentono **«un controllo minuzioso su tutta l'attività svolta da ogni singolo lavoratore, eliminando del tutto qualunque margine spazio-temporale nel quale il lavoratore stesso possa ragionevolmente essere certo di non essere osservato».** Ad avviso dell'INL **«Nelle ipotesi in esame...non si evidenziano con indiscutibile certezza le esigenze produttive che giustificano l'assoluta indispensabilità di tali applicativi e, conseguentemente, appare difficile ricollegare la inevitabile compressione della libertà e della dignità dei lavoratori alle prioritarie ragioni produttive. Alla luce di quanto sopra esposto, si ritiene che tali sistemi non solo non rientrano nella definizione di strumento utile a "...rendere la prestazione lavorativa..." ma non si ravvisano neanche quelle esigenze organizzative e produttive che giustificano il rilascio del provvedimento autorizzativo da parte dell'Ispettorato del Lavoro».**

MINISTERO DEL LAVORO, NOTA DEL 18 GIUGNO 2015 DIREZIONE DEL LAVORO DI MILANO, NOTA DEL 10 MAGGIO 2016

«non possono essere considerati "strumenti di controllo a distanza" gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore "per rendere la prestazione lavorativa" (una volta si sarebbero chiamati gli "attrezzi di lavoro"), **come pc, tablet e cellulari**»

FUNZIONI/APPLICAZIONI ATTIVE?





Luglio 2018

Grazie

 MILANO
Via Dante, 7 - 20123
T +39 02 89 63 071
F +39 02 896 307 810

 ROMA
Via di San Nicola da Tolentino, 67 - 00187
T +39 06 93 18 271
F +39 06 931 827 403

 LONDRA
Aldermay House
10-15 Queen Street - EC4N 1TX
T +44 (0)20 7074 2211
F +44 (0)20 7074 2233

 NEW YORK
780 Third Avenue - NY 10017
T +1 (212)203 2255

