

DATA PROTECTION E RAPPORTO DI LAVORO

Nei rapporti soggettivi tra datore di lavoro e suoi dipendenti esistono intrecci di rapporti e norme di vario tipo

1. ambito civile
2. ambito penale
3. ambito del trattamento dei dati e riservatezza

Definiamo i punti cardinali della materia

Si parte dal **CODICE CIVILE** come fonte che disciplina i rapporti tra privati ed il rapporto di lavoro

Il codice civile nasce nel 1942 (periodo storico significativo) e regola il rapporto di lavoro con l'art. 2086.

L'influenza del periodo storico è evidente dalla struttura del testo:

IMPRENDITORE = CAPO DELL'IMPRESA (capo gerarchico)

Nel 1948 entra in vigore la COSTITUZIONE con il ripristino di diritti sociali, con la valorizzazione dei diritti dei lavoratori (dignità, diritto al lavoro).

Nel 1970 , la legge 300, STATUTO DEI LAVORATORI, scaturito dai movimenti dal 1968 al 1970, integra il Codice Civile e si armonizza alla costituzione. La norma del codice civile veniva interpretata alla luce dei criteri costituzionali.

I rapporti di lavoro si sono poi evoluti nel corso degli anni tra crisi economiche che si sono tradotte in mutati assetti tra ruoli di imprenditore e forza lavoro, con la definizione del Codice della crisi di impresa e di insolvenza.

Contiene una serie di norme che disciplinano gli adempimenti del datore di lavoro nella gestione "sorvegliata" delle attività e passività dell'azienda in situazioni di insolvenza verso i creditori ed i prestatori di lavoro.

L'art. 2086 II comma integra quanto previsto originariamente (SLIDE 3): significativi sono i termini "adeguato" e "continuità aziendale". Quest'ultima locuzione significa cercare di contenere il più possibile la perdita dei posti di lavoro.

Art. 2104 SLIDE 4

"diligenza ed osservanza"

Quindi il datore di lavoro non solo può, ma **deve** organizzare l'attività del lavoratore, deve controllare e deve sanzionare in caso in cui i lavoratori non ottemperino ai loro doveri.

PROTEZIONE DI DATI E RAPPORTO DI LAVORO

Trattamento del dato personale raccolto nell'ambito del rapporto intercorrente tra datore di lavoro e lavoratore.

CONCETTO DI CONTROLLO

Particolarmente importante. Può essere esercitato non solo attraverso telecamere o fotocamere, ma attraverso molteplici strumenti e attività (si veda ad esempio il controllo esercitato sui lavoratori in smart working).

SLIDE 13

Nello Statuto dei Lavoratori è sancito il divieto di controlli dei dipendenti da parte del datore di lavoro che si estrinecano in:

controlli nascosti, svolti sull'attività lavorativa, da parte di figure non conosciute come controllori.

(i 3 elementi dovevano verificarsi in contemporanea)

SLIDE 14

Verso la fine del 2010 furono ammesse le modalità di controllo occulte.

Sono riportate alcune sentenze: 2009 e 2012 Corte di Cassazione

Il controllo non palese avveniva da parte di investigatori privati su condotte illecite del lavoratore estranee all'attività lavorative e i comportamenti configuravano reati (ammanchi di cassa).

2015- accento su comportamenti lesivi dell'immagine aziendale

Il fatto che i lavoratori non potessero essere controllati (nemmeno da telecamere nascoste solo installate e non funzionanti) era un diritto inalienabile. I lavoratori non potevano rinunciare a questo diritto neppure consentendo.

Altro problema è quello del luogo di lavoro (vedi smart working)

Spartiacque è il jobs act del 2015 che ridisegna l'art. 4 dello statuto di lavoratori (SLIDE 18 e 19).

2)I badge per esempio non necessitano delle 3 giustificazioni

Tutte le strumentazioni che l'azienda fornisce al lavoratore in quanto dipendente non necessitano della triade. Questo vuole dire che tutto è permesso a condizione del comma 3

3) definisce cosa rende utilizzabile il controllo di cui al punto 2.