



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA



Dipartimento di Scienze Politiche,
Giuridiche e Studi Internazionali



Dipartimento di Scienze Politiche,
Giuridiche e Studi Internazionali

Corso di laurea in Informatica
DIRITTO, INFORMATICA E SOCIETÀ'

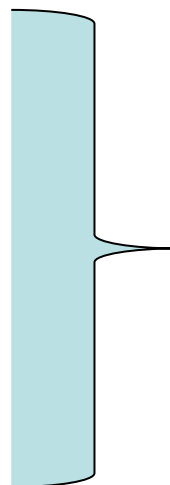
Parte seconda, Prof. Andrea Sitzia



L'**introduzione** di impianti audiovisivi e di **nuove tecnologie** (generalmente ad alta intensità di informatizzazione e sempre più integrate nelle strumentazioni di lavoro) pone il problema del **bilanciamento** tra l'interesse organizzativo/produttivo dell'impresa con quello dei lavoratori al rispetto della propria dignità (art. 41 Cost.)



Problematica definizione
di tre aspetti, tra loro
correlati:



- finalità di utilizzo
- modalità d'uso dei dati
trattati
- definizione dei soggetti
preposti all'uso dei dati



Il bilanciamento d'interessi

The **legitimate interests** of the controller (or third parties) must be **balanced** against the **interests or fundamental rights and freedoms of the data**

(cfr. art. 6, co. 1, lett. f, Reg. e l'Opinion 6/2014 WP29)



Nota bene

Case of Copland vs. The United Kingdom (application no. 62617/00) - sentenza della Corte EDU del 3 luglio 2007: «*the monitoring of an employee's use of a telephone, e-mail or internet at the place of work may be considered "necessary in a democratic society" in certain situations in pursuit of a legitimate aim*» (punto 48 della motivazione)



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Lavoro, persona, tecnologia



Dipartimento di Scienze Politiche,
Giuridiche e Studi Internazionali

Segretaria amministrativa di uno Studio professionale
licenziata per utilizzo del computer aziendale a fini privati

Addebito non contestato: circa **6000 accessi** negli ultimi 18
mesi a social network, giochi, musica ed altre attività
estraneie allo svolgimento dell'attività lavorativa



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Lavoro, persona, tecnologia

Spogi

Dipartimento di Scienze Politiche,
Giuridiche e Studi Internazionali

Tribunale di Brescia 13 giugno 2016

(confermata da Cass. 1° febbraio 2019, n. 3133)

Il datore di lavoro si è limitato a stampare la [cronologia](#) ed il tipo di accesso ad internet dal computer della dipendente: questo non richiede l'installazione di alcun dispositivo di controllo né implica la violazione della privacy, trattandosi di dati che vengono registrati da qualsiasi computer e che sono stati stampati al solo fine di verificare l'utilizzo di uno strumento messo a disposizione dal datore di lavoro per l'esecuzione della prestazione. Né può ipotizzarsi una violazione dell'art. 4 St. lav., trattandosi di attività di controllo non della produttività ed efficienza nello svolgimento dell'attività lavorativa, ma attinenti a condotte estranee alla prestazione



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

Lavoro, persona, tecnologia



Dipartimento di Scienze Politiche,
Giuridiche e Studi Internazionali

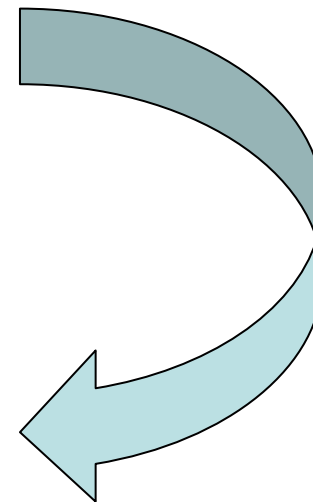
Tribunale di Napoli, ordinanza 29 aprile 2014

Il datore di lavoro non ha provveduto a fornire dati attendibili e quindi non ha adempiuto al proprio preciso onere che certo non muta nella sua essenza in ragione del tipo di documenti o dati da esaminare ... ed infatti tutti e due i tipi di **log sono andati distrutti nei loro originali** in quanto pacificamente sovrascritti, non conservati nel sistema di archiviazione. Le copie degli stessi non sono state estratte con modalità tali da garantirne, in caso di contestazione, la attendibilità e provenienza e la immodificabilità, né cristallizzati giuridicamente e processualmente in altro modo (ctu preventiva, atp, ecc.)



Plotting a map

- Artt. 2, 15, 32, 41, co. 2 Cost.
- Artt. 4 e 8 St. lav.
- Codice privacy (D.lgs. 196 del 2003)
- Art. 8 Convenzione EDU
- Art. 7 Carta di Nizza
- Convenzione 108 del 1981
- (Direttiva 95/46/CE)
- Direttiva 2002/58/CE
- Raccomandazione R(2015)5 del Consiglio d'Europa
- Regolamento UE 2016/679 (cfr. spec. art. 88)





Art. 4 St. Lav. TESTO VIGENTE FINO AL 23.9.2015 - highlights

- *Divieto* **assoluto** di installazione e uso di apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (co. 1 art. 4)
- *Divieto* **relativo** di installazione e uso di apparecchiature di controllo che siano *richieste* da esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro, ma dalle quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori: c.d. *controllo preterintenzionale* (co. 2 e 3 art. 4)

Questo divieto non opera in caso di installazione previo accordo con le RSA, o in difetto di accordo previa autorizzazione della DTL

La giurisprudenza in genere interpreta in modo estensivo queste norme, per cui *praticamente* viene ridotto l'ambito della liceità del controllo



Art. 23 d.lgs. 151/2015

Nuovo art. 4 St. lav. (**dal 24 settembre 2015**):
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 stipulato dalla RSU o dalle RSA



Nuovo art. 4 St. lav.: comma 1

... **In mancanza di accordo** (perché azienda non sindacalizzata o perché r.s.u. / r.s.a. rifiutano sottoscrizione) gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa **autorizzazione** della **sede territoriale dell'INL** o, in alternativa, nel caso di imprese con più unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'INL. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

Norma così modificata dall'art. 5, co. 2, d.lgs. 185/2016



L'eccezione del 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

Nuovo comma 2: esclusione relativa agli **strumenti utilizzati** dal lavoratore **per** rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze

Problema: l'esonero copre questi strumenti **solo** rispetto alle normali funzionalità **oppure** anche nel caso di inserimento di sistemi finalizzati al controllo personale del lavoratore?





Utilizzabilità delle informazioni

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 **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**



Attenzione: occorre dotarsi di un “disciplinare interno” redatto in modo chiaro e senza formule generiche da affiggere in luogo accessibile a tutti (art. 7 St. lav.)

Nota bene: Cass. 15 giugno 2017, n. 14862 ritiene che un ampio e indebito utilizzo dello strumento aziendale per finalità estranee all’attività lavorativa è contrario alle “elementari regole del vivere comune” (fattispecie anteriore all’entrata in vigore della riforma dell’art. 4)



Sanzioni

Vigilanza effettuata in violazione art. 4 St. lav.

→ **sanzione penale**: la violazione della disciplina è ancora sanzionata penalmente, ammenda da euro 154,00 a 1.549,00 o - nei casi più gravi - arresto da 15 gg. a 1 anno

→ **condotta antisindacale**

→ **dati raccolti inutilizzabili (in giudizio?)**



I controlli difensivi: sintesi operativa

1. i controlli devono essere **diretti ad accertare condotte illecite** del **lavoratore a tutela di beni estranei al rapporto di lavoro**
2. i controlli devono consistere in una **verifica effettuata *a posteriori***
3. I **risultati del controllo difensivo** possono essere **utilizzati soltanto in modo proporzionato e pertinente** rispetto alla natura stessa del controllo effettuato