

Approfondimento redatto da Daria Gallinari, Avvocato GiusLavorista e Partner di Compendium.

Il potere di controllo del datore di lavoro. Contenuto e limiti di valido esercizio.

In particolare: sono ammissibili e come devono essere eseguiti i controlli a distanza del lavoratore?

Il potere di controllo e di vigilanza del datore di lavoro costituisce diretta conseguenza del potere direttivo attribuito allo stesso e si concretizza in tutta la serie di attività utili a garantire e assicurare la corretta esecuzione e le migliori organizzazione del lavoro, conformemente alle previsioni di legge sul punto.

Nel dettaglio, il potere di controllo sorge dalla necessità di verificare la regolarità della mansione svolta dai lavoratori, intesa come conformità alla legge e al regolamento aziendale nonché di tutelare sia il lavoratore che l'azienda da ipotetici danni o furti o comunque da azioni pregiudizievoli provenienti da soggetti terzi.

Queste forme di controllo possono essere realizzate dal Datore di Lavoro oppure da altri dipendenti che hanno ricevuto incarico in tal senso, specie nelle aziende di maggiori dimensioni, o, a determinate condizioni e nei limiti imposti dallo Statuto dei Lavoratori, anche da personale esterno.

Di particolare interesse e rilievo, visto il continuo dibattito sul punto e le importanti conseguenze pratiche sotto diversi profili, la definizione di controllo a distanza e la conseguente individuazione degli strumenti che possono essere legittimamente utilizzati a tal fine.

Cosa si intende dunque per controllo a distanza? Quali sono le modalità per il suo esercizio? Sono sempre considerate lecite e legittime?

In primo luogo occorre precisare che per controllo a distanza si intende quella particolare forma di controllo attuata mediante l'impiego di strumenti elettronici,

come ad esempio le telecamere di videosorveglianza, sui luoghi dell'azienda che si ritengono particolarmente sensibili e destinatari di maggior attenzione.

I controlli a distanza non sono sempre legittimi. Le condizioni di liceità del loro utilizzo variano e dipendono dalla tipologia dello strumento di acquisizione dei dati in questione e dalle finalità del loro uso, oltre che dal rispetto degli obblighi previsti dallo Statuto dei Lavoratori e dalla normativa in punto privacy, oltre che dal pieno assolvimento degli oneri informativi che gravano in capo al datore di lavoro.

Ma veniamo all'analisi delle principali forme di esercizio del controllo a distanza da parte del Datore di Lavoro.

a) Impianti audiovisivi e altri strumenti che consentono il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Tra gli strumenti di controllo a distanza di maggior diffusione e utilizzo, come anche di più significativa attenzione, vi sono indubbiamente gli impianti di videosorveglianza.

Secondo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (art. 4), il datore di lavoro può ricorrere all'utilizzo di impianti audiovisivi e/o ad altri strumenti di controllo a distanza, solo ed esclusivamente:

- per esigenze organizzative e legate alla produttività;
- per la sicurezza del lavoro;
- per la tutela del patrimonio aziendale.

L'utilizzo di tutti i predetti strumenti per le finalità sopra specificate integra l'ipotesi del cosiddetto controllo difensivo.

Gli strumenti di controllo a distanza non possono invece essere utilizzati solo per verificare il rendimento dei dipendenti, la qualità del loro lavoro e lo svolgimento delle loro mansioni.

Fermo restando dunque il rispetto delle finalità che abbiamo sopra indicato, quando possono essere effettuati controlli a distanza? Quale è la procedura legislativamente prevista per il loro corretto e conforme utilizzo?

Tutti gli strumenti che realizzano forme di controllo da remoto possono essere impiegati solo se:

sia stato prima concluso un accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel

caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- in mancanza di accordo sindacale gli impianti e gli strumenti possono essere installati previa autorizzazione dall'Ispettorato territoriale del lavoro o dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale in caso di sedi su diversi territori.

L'accordo intervenuto coi sindacati deve essere necessariamente redatto in forma scritta, per rispondere ad esigenze di certezza procedurale rispetto al giusto temperamento tra l'esigenza aziendale relativa all'organizzazione, alla produzione e alla sicurezza del lavoro e il diritto dei lavoratori a non essere soggetti a forme di controllo a distanza.

E' bene ricordare a questo proposito che il mancato rispetto delle predette regole, costituisce condotta penalmente valutabile ai fini dell'integrazione del reato di violazione del divieto di controlli a distanza da parte del lavoratore.

Fermo tutto quanto dianzi evidenziato, occorre inoltre sottolineare che è possibile ricorrere all'utilizzo di strumenti di controllo a distanza al verificarsi di queste ulteriori condizioni, previste a pena di illegittimità del controllo stesso:

- previa adeguata e completa informazione al lavoratore avente ad oggetto le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli in questione (a titolo esemplificativo, è necessario che venga apposto un cartello ben visibile e che in maniera chiara indichi che l'area in questione è sottoposta a controlli con videocamere)
- nel pieno e assoluto rispetto della normativa in materia di privacy: questo significa che i dati oggetto di rilevazione devono essere conservati per il minor tempo possibile e possono essere usati solo per effettuare i controlli appena indicati e per le finalità previste dalla legge.

L'osservanza di tutte le suddette previsioni di legge, così come riportate dall'art. 4 L. 300/1970 – Statuto dei Lavoratori, deve essere osservata anche nel caso in cui l'impianto installato non sia funzionante e se il controllo si esercita in realtà in maniera non continuativa perché attuato in ambienti che non vedono la presenza costante ma solo saltuaria dei lavoratori.

In relazione alla validità di utilizzo di telecamere nascoste, la Corte di Strasburgo ha ritenuto legittimo il ricorso a strumenti di videosorveglianza occulti, ossia

l'installazione di telecamere nascoste, dal quale trarre immagini che siano finalizzate a provare un furto. È però necessario che vi siano fondati e ragionevoli sospetti di furti commessi dai lavoratori ai danni del patrimonio aziendale, una area di ripresa ben circoscritta, la funzionalità delle telecamere per un limitato periodo di tempo e l'impossibilità di ricorrere a mezzi alternativi. Le immagini che derivano dalla ripresa possono essere poi utilizzate soltanto a fini di prova dei furti commessi.

La videosorveglianza occulta è, pertanto, ammessa solo in quanto extrema ratio. Sulla questione, è anche intervenuto il Garante della Privacy rilevando come questo tipo di sorveglianza non possa in nessun caso diventare prassi. Tali controlli devono quindi costituire una eccezione, a carattere episodico e contingente.

b) Strumenti di lavoro e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze

Gli strumenti in dotazione del dipendente e utili a rendere la propria prestazione lavorativa (quali possono essere ad esempio i cellulari, i pc e quanto altro), così come tutti gli strumenti che il Datore di Lavoro ha a disposizione per la registrazione degli accessi e la rilevazione delle presenze, si prestano ad essere utilizzati dall'Azienda per acquisire informazioni relative al lavoro dei dipendenti.

Anche in tutte queste ipotesi, l'utilizzo da parte del Datore di Lavoro di questi strumenti è lecito se: 1) è stata resa al lavoratore una adeguata e completa informazione, relativamente alle modalità di utilizzo degli strumenti e alla effettuazione dei conseguenti controlli; 2) sia stata rispettata la normativa prevista in punto privacy; 3) lo strumento concesso in uso al dipendente non venga modificato dall'Azienda (attraverso ad esempio l'inserimento di applicazioni di geolocalizzazione).

La condotta della Società che non sia conforme alle predette previsioni deve dirsi palesemente illegittima.

c) La corrispondenza del lavoratore. La navigazione in internet.

A prescindere da quanto previsto in tema di controllo a distanza, deve essere evidenziato chiaramente come la corrispondenza del lavoratore di qualunque tipo essa sia (telefonica, elettronica, epistolare) è assolutamente inviolabile, a pena dell'applicazione di sanzioni penali nei confronti del Datore di Lavoro.

In linea di massima l'e-mail viene parificata alla corrispondenza ed è considerata parimenti inviolabile, secondo le indicazioni fornite sul punto dal Garante Privacy.

Devono essere tuttavia tenute presenti alcune precisazioni a riguardo.

L'indirizzo di posta elettronica del dipendente aziendale può essere sempre messo a disposizione di soggetti diversi, a condizione naturalmente che questi appartengano alla stessa impresa e questo anche se nell'indirizzo compare il nome del dipendente che procede all'invio.

I servizi di posta elettronica sono tendenzialmente passibili di controllo da parte del Datore di Lavoro che può apprendere il contenuto della corrispondenza.

Il Garante Privacy, in una propria nota del 01.03.2007 ha però posto dei limiti e delle condizioni di liceità di questa attività, prevedendo alcuni obblighi in capo alla parte datoriale che:

- deve informare i lavoratori in via preventiva, dando tutte le indicazioni del caso in maniera chiara rispetto alle modalità di utilizzo e alle forme di controllo. A questo fine, potrebbe essere opportuno per l'Azienda adottare un regolamento interno al quale sia data adeguata e opportuna pubblicità, così che sia noto a tutti i dipendenti;
- adottare le cautele previste dalla legge per la conservazione ed il trattamento dei dati ricavabili attraverso l'utilizzo delle predette tecnologie;
- prevedere idonee misure di tipo organizzativo

L'Azienda può dunque legittimamente controllare l'uso della posta elettronica da parte dei dipendenti solo se sono osservati i principi di non eccedenza e di pertinenza.

Infine si ricorda che anche l'utilizzo di internet da parte dei dipendenti può teoricamente formare oggetto di analisi, di profilazione e di integrale ricostruzione. La raccolta dei dati del dipendente attraverso queste modalità è possibile e legittima se non riguarda l'esecuzione delle obbligazioni oggetto del rapporto di lavoro, ma la tutela e la protezione di beni estranei al rapporto di lavoro in questione.

Anche nelle predette ipotesi, l'Azienda deve comunque assolvere puntualmente il relativo obbligo informativo, fornendo ogni più ampia indicazione rispetto alle modalità di utilizzo di questi strumenti, redigendo e prevedendo policy adeguate che diano ai lavoratori tutte le coordinate di operatività rispetto alla navigazione internet, anche rispetto alla condotta che i singoli devono tenere a riguardo.