

Smart working e controlli a distanza del lavoratore: linee guida condivise tra INL e Garante privacy (di Vitantonio Lippolis - Responsabile del processo vigilanza presso l'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena)

Rilascio delle autorizzazioni per l'installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Controllo e repressione degli abusi posti in essere dai datori di lavoro sotto il profilo discriminatorio. Sono le due principali direttrici di azione dell'accordo sottoscritto tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e il Garante per la Protezione dei Dati Personali. Il protocollo d'intesa risponde all'esigenza di rinnovamento dei sistemi di gestione dell'organizzazione del lavoro, con il ricorso sempre più frequente allo smart working e la diffusione di app da installare su dispositivi mobili indossabili o su smartphone.

Contrastare l'illecito utilizzo di forme occulte di controllo dell'attività lavorativa. E' questa una delle principali finalità dell'accordo sottoscritto il 22 aprile 2021 tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e il Garante per la Protezione dei Dati Personali (GPDP).

Le indicazioni contenute nel Protocollo sono di particolare rilevanza in quanto, da un lato realizzano una collaborazione strategica fra le due istituzioni, mentre dall'altro creano un canale di confronto preferenziale finalizzato ad assumere orientamenti condivisi e implementare lo sviluppo di sinergie e la coerenza delle decisioni dei due organismi.

Finalità del Protocollo

In ragione delle specifiche competenze dell'INL in materia di rilascio delle autorizzazioni per la legittima installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (art. 4, Legge n. 300/1970 così come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015) e di quelle in tema di controlli e repressioni degli abusi eventualmente posti in essere dai datori di lavoro sotto il profilo discriminatorio (cfr. art. 8, Legge n. 300/1970 e art. 10, D.Lgs. n. 276/2003), il Garante ha sottoscritto con l'Ispettorato un utile protocollo d'intesa.

Difatti, l'accelerazione dei processi di digitalizzazione dei sistemi di gestione dell'organizzazione del lavoro conseguenti all'attuale emergenza epidemiologica, ha reso necessario il ricorso a modelli di prestazione lavorative a distanza (es. lavoro agile) ed all'adozione di strumenti tecnologici preordinati a contenere il rischio di contagio nei luoghi di lavoro. Tutto ciò ha comportato, da parte dei datori di lavoro, l'installazione e l'utilizzo di applicativi, anche su dispositivi mobili indossabili o su smartphone, che mettono inevitabilmente a rischio la riservatezza dei lavoratori. Peraltro, come pure evidenziato nel

documento, questa accelerazione tecnologica ed organizzativa, anche in forme diverse, sarà fatalmente destinata a perdurare anche oltre l'emergenza Covid-19.

Oggetto del Protocollo

L'accordo fra l'Ispettorato ed il Garante introduce una serie di attività che verranno svolte in comune e con modalità sinergiche fra i sottoscrittori. Nella tabella che segue si evidenziano le più rilevanti attività.

Protocollo d'intesa tra I.N.L. e G.D.P.D.	
Collaborazione e attività consultiva	INL e GPDP s'impegnano a fornire reciproca collaborazione e attività consultiva sulle tematiche di rispettiva competenza, con particolare riferimento all'utilizzo di strumenti tecnologici connessi allo svolgimento del rapporto di lavoro, anche fuori dei casi in cui è previsto un parere formale, concorrendo così all'individuazione delle soluzioni più idonee e coerenti con il quadro ordinamentale.
Incontri periodici	Le parti si impegnano ad organizzare incontri periodici anche a distanza, su materie di interesse comune, con cadenza almeno semestrale, volti ad uno scambio di informazioni e di esperienze, che possano valorizzare sia le competenze e i poteri del Garante sia le attività e la presenza sul territorio dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.
Campagne di informazione	Le due istituzioni si impegnano a promuovere campagne comuni di informazione e azioni in materia formativa, al fine di condividere e diffondere buone prassi e prevenire trattamenti di dati personali non conformi alla disciplina in materia di protezione dei dati e alla rilevante disciplina nazionale di settore, e in particolare, quella in materia di controlli a distanza dei lavoratori.
Attività formative	Il Garante e l'INL si impegnano a fornire reciproca assistenza, attraverso occasioni di aggiornamento e di approfondimento in merito alle tematiche di interesse comune, anche mediante formazione a distanza sulle tematiche oggetto del Protocollo e a

consentire al rispettivo personale la partecipazione, anche in qualità di relatore, senza alcun onere a carico dei medesimi Enti, nel rispetto delle disposizioni applicabili (v. art. 53, co. 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. e art. 9, co. 1 del Codice etico del Garante nonché art. 8 del D.Lgs. n. 124/2004).

Il Protocollo avrà una durata di 2 anni e potrà essere modificato o integrato d'intesa fra le Parti anche prima della relativa scadenza, in ragione di ulteriori forme di collaborazione che si rendessero necessarie allo scopo di massimizzare l'efficacia e l'efficienza della collaborazione stessa.

Controlli a distanza

L'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 ha aggiornato l'art. 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori). In base alla vigente disciplina, i sistemi di controllo a distanza della prestazione lavorativa possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

In linea generale, dunque, vale oggi il seguente principio: tutti gli strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori (c.d. «pericolosi») possono essere utilizzati solo previo accordo sindacale o previa autorizzazione amministrativa rilasciata dall'Ispettorato territoriale del lavoro. Qualora l'impresa sia dislocata negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, l'autorizzazione viene rilasciata dalla sede centrale dell'INL. L'utilizzo degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa (es. smartphone, pc) e delle apparecchiature di rilevazione e di registrazione degli accessi e delle presenze (es. badge, rilevatori di accesso), non richiede, invece, la sussistenza delle causali organizzative, produttive di sicurezza e di tutela del patrimonio e non esige, quindi, il preventivo accordo sindacale né l'autorizzazione amministrativa.

Sanzioni in caso di violazione degli obblighi

Si rammenta che, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, il datore di lavoro che utilizza illecitamente sistemi di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori è punito con l'ammenda da 154 a 1.549 euro o con l'arresto da 15 giorni ad un anno (v. art. 23, D.Lgs. n. 151/2015; art. 38, Legge n. 300/1970; art. 171, D.Lgs. n. 196/2003). Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Inoltre, sempre in caso di trattamento dei dati in maniera non conforme, il datore di lavoro potrebbe incorrere anche nella responsabilità civile prevista dall'art. 2050 cod.civ. e nella conseguente responsabilità risarcitoria per il danno eventualmente arrecato al lavoratore.

Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza