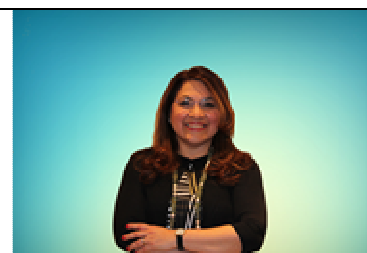




Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 68 2015

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

PRIVACY



affronteremo oggi il seguente argomento:

IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI È CONSENTITO PER ALCUNE ESIGENZE MA NEL RISPETTO DELLE REGOLE (INDEROGABILI) DELLA PRIVACY

In sintesi

- L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, norma cardine sui controlli a distanza con strumenti tecnologici, è stato modificato dal D.Lgs. 151/2015 per effetto del c.d. Jobs Act;
- Gli strumenti utilizzati dal dipendente per lavorare o per la registrazione delle presenze, messi a disposizione dall'azienda, non necessitano di accordo o autorizzazione per essere consegnati ai dipendenti;
- L'installazione di impianti di videosorveglianza è concessa solo previo accordo sindacale o autorizzazione della DTL;
- Al fine di utilizzare le "prove" raccolte tramite le diverse apparecchiature tecnologiche, è indispensabile predisporre un'adeguata informativa e rispettare quanto previsto dal Codice Privacy e dal Garante attraverso l'adozione di un **disciplinare interno**, di un **regolamento aziendale** o mediante l'elaborazione del **Documento Programmatico sulla Privacy**;
- Sono state confermate le sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto della normativa.

Approfondimento

E' consentita l'installazione di impianti di videosorveglianza ed altri strumenti, se funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa, **per esigenze:**

- organizzative;
- produttive;

- di sicurezza del lavoro;
- di tutela del patrimonio aziendale.

L'installazione richiede un **preventivo** accordo con le RSA o RSU, oppure, in mancanza di accordo, sarà necessaria l'autorizzazione della DTL.

L'accordo e l'autorizzazione non sono necessarie per alcuni strumenti tecnologici utilizzati dal dipendente per eseguire il proprio lavoro (ad esempio: smartphone, tablet, badge, pc, ecc.) purché:

- sia **fornita un'informativa** completa ed esaustiva circa le regole d'impiego degli strumenti e delle apparecchiature;
- sia **fornita tutta l'informazione necessaria in merito alle modalità di svolgimento dei controlli;**
- venga **rispettata nei confronti di tutti i lavoratori la normativa in materia di tutela della privacy** (d.lgs. 196/2003) ed in particolare il Provvedimento dell'Autorità Garante 1° marzo 2007, che regola la gestione della privacy nel rapporto di lavoro.

L'art. 23, c.2 del D.Lgs. 151/2015 ha confermato la sanzione penale per il mancato rispetto del divieto di operare controlli a distanza con impianti, strumenti ed apparecchiature non accordate o non autorizzate preventivamente.

Quando ad essere violata è la procedura di consultazione sindacale, si applicherà la sanzione per condotta antisindacale prevista dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

Altra conseguenza importante derivante dall'utilizzo degli strumenti tecnologici in violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, è che i **dati acquisiti illecitamente non potranno essere utilizzati per applicare sanzioni disciplinari.**

Pensando di fare cosa gradita Vi riportiamo una tabella utile alla verifica dello stato d'installazione delle tecnologie di controllo presenti in azienda:

Verifiche	SI	NO
1. Avete verificato le caratteristiche tecniche dell'apparecchiatura di controllo?		
2. Avete censito le tipologie di dati trattati attraverso l'uso dell'apparecchiatura di controllo?		
3. Avete definito la finalità del trattamento?		
4. Avete ottenuto l'accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL?		
5. Quando necessario avete presentato istanza di verifica preliminare ai sensi dell'articolo 17 del Codice Privacy?		
6. Avete predisposto un'informativa completa ai sensi dell'art. 13 del Codice Privacy?		
7. Quando necessario avete richiesto il consenso agli interessati?		
8. Avete adottato idonee misure di sicurezza?		
9. Avete determinato i tempi di conservazione dei dati acquisiti attraverso le apparecchiature di controllo?		
10. Avete individuato e nominato le figure autorizzate a trattare i dati?		
11. Quando necessario avete verificato se è stata effettuata la notificazione al Garante ai sensi dell'articolo 37 del Codice Privacy?		
12. Avete predisposto un regolamento aziendale o un DPS dove sono indicate le regole per la gestione della privacy dei vostri dipendenti?		
13. Avete predisposto un regolamento aziendale riguardante la videosorveglianza o altri strumenti di controllo presenti in azienda?		
14. Avete in azienda un codice disciplinare che contenga le sanzioni previste per fatti derivanti dall'utilizzo di impianti di controllo a distanza?		

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali chiarimenti e per la verifica dello stato attuale in azienda.

16 dicembre 2015

I migliori saluti.

Mirella Dott.ssa Saavedra

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.

Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: neqoilconsenso@studio-filippi.it

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.