

Cyber Security

L'11 giugno 2015 il Consiglio dei Ministri ha approvato lo «Schema di decreto legislativo recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità».

Tale schema di decreto – approvato dal Governo in via preliminare e, pertanto, ancora sottoposto al parere della commissione parlamentare e dunque ad eventuali modifiche – contiene delle rilevanti novità per quel che attiene al c.d. controllo a distanza dei lavoratori, mirando – questo perlomeno lo spirito della norma - a modernizzare l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori alla luce delle innovazioni tecnologiche evidentemente intervenute negli ultimi anni.

Le disposizioni contenute nello schema di decreto disciplinano l'installazione degli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, e contengono una speciale regolamentazione per ciò che concerne gli strumenti di lavoro.

Di base, resta sempre fermo il divieto quanto al controllo a distanza derivante dagli impianti audiovisivi e dagli altri strumenti, fatta eccezione per il caso in cui tali impianti e strumenti si rendano necessari «per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale»; sarà comunque necessario, ai fini della loro installazione, trovare un accordo preventivo sul punto con le Rappresentanze Sindacali o, in mancanza di accordo come precede, si potrà procedere all'installazione solo previa autorizzazione della competente Direzione Territoriale del Lavoro. A seconda dell' "estensione geografica" dell'impresa interessata e qualora vi siano unità produttive in diverse province o in diverse regioni, l'accordo sindacale potrà essere stipulato con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza di accordo, con l'autorizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con tale innovazione normativa innanzitutto viene risolto sotto il profilo concreto il problema determinato dalla possibilità - che invece esiste oggi - per un'unica società di avere a seconda delle diverse unità produttive, sistemi di controllo diversificati a seconda degli accordi sindacali localmente siglati.

Come anticipato, lo schema di decreto contiene anche una norma – che detta una disciplina meno invasiva per le aziende - relativa agli "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" e cioè computer, lap-top, smartphone, tablet e cellulari aziendali, per i quali non occorrono il previo accordo sindacale, o la previa autorizzazione amministrativa, cui si è sopra accennato. Come puntualizzato dal Ministero del Lavoro con la recente comunicazione del 18 giugno u.s., tuttavia, l'espressione "per rendere la prestazione lavorativa" comporta che nel momento in cui lo strumento venga modificato (ad esempio, mediante l'installazione di un software di localizzazione o di filtraggio), si esce dall'ambito della disposizione e dunque, tali "modifiche" potranno essere effettuate solamente alle condizioni ricordate sopra, come la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione. Esclusi dal controllo sindacale e dalla preventiva autorizzazione degli organi amministrativi sono invece anche gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Sarà possibile utilizzare le informazioni raccolte attraverso gli impianti e gli strumenti di cui sopra a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (ivi compresi naturalmente quelli disciplinari), ma a condizione che i lavoratori siano adeguatamente informati circa le modalità d'uso degli strumenti, la possibilità che siano effettuati controlli e relative modalità che, ad ogni modo, non potranno mai essere in contrasto con i principi generali (es. principio di finalità, di pertinenza e di non eccedenza dei dati etc.) previsti dal Codice privacy.

Rimane quindi fondamentale l'adozione di specifiche, formali ed efficaci policy sull'uso degli strumenti informatici che rappresentino alla totalità dei lavoratori assegnatari di questi beni aziendali:

- (i) le modalità (ed i limiti) del relativo uso

Il presente documento viene consegnato esclusivamente per fini divulgativi.

Esso non costituisce riferimento alcuno per contratti e/o impegni di qualsiasi natura.

Per ogni ulteriore chiarimento o approfondimento Vi preghiamo di contattare:

Milano - Roma

Raffaella Betti Berutto

Tel. +39 06 478751
rbetti@gop.it

Nicola Bonante

Tel. +39 02 763741
nbonante@gop.it

Cristina Capitanio

Tel. +39 06 478751
ccapitanio@gop.it

Alessandra Ferroni

Tel. +39 02 763741
aferroni@gop.it

Matteo Fusillo

Tel. +39 06 478751
mfusillo@gop.it

Saverio Schiavone

Tel. +39 06 478751
sschiavone@gop.it

Paola Tradati

Tel. +39 02 763741
ptradati@gop.it

Roma

Milano

Bologna

Padova

Torino

Abu Dhabi

Bruxelles

Hong Kong

Londra

New York

www.gop.it

- (ii) la facoltà da parte del datore di lavoro di effettuare dei controlli sui medesimi strumenti e
- (iii) la ricaduta disciplinare, se pur gradata a seconda della gravità dei possibili addebiti contestabili, che un diverso uso potrebbe comportare.

L'apertura prevista con riferimento ai controlli sugli strumenti di lavoro, potrà avere delle ricadute sulla possibilità da parte del datore di lavoro – nei limiti sopra descritti e sempre nel rispetto dei generali principi di privacy, peraltro espressamente richiamati dalle nuove regole – di controllare la posta elettronica, meglio, l'account lavorativo di posta elettronica, in uso al dipendente per fini lavorativi.

C'è da chiedersi se con le nuove norme avranno ancora uno spazio concettualmente rilevante i c.d. controlli difensivi: se è vero che detti controlli sono (erano?) tali solo nel più ampio ambito dei controlli ritenuti "vietati", ha ancora senso mantenere viva una categoria che è figlia dell'elaborazione interpretativa, ma che con tutta probabilità, almeno in parte, oggi è normativamente disciplinata?

INFORMATIVA EX ART. 13 D. LGS. 196/2003 - Codice in materia di protezione dei dati personali

I dati personali oggetto di trattamento da parte dallo studio legale Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners (lo "Studio") sono quelli liberamente forniti nel corso di rapporti professionali o di incontri, eventi, workshop e simili, e vengono trattati anche per finalità informative e divulgative. La presente newsletter è inviata esclusivamente a soggetti che hanno manifestato il loro interesse a ricevere informazioni sulle attività dello Studio. Se Le fosse stata inviata per errore, ovvero avesse mutato opinione, può opporsi all'invio di ulteriori comunicazioni inviando una e-mail all'indirizzo: relazioniesterne@gop.it. Titolare del trattamento è lo studio Gianni, Origoni, Grippo, Cappelli & Partners, con sede amministrativa in Roma, Via delle Quattro Fontane 20.