

MILANO
LODI
MONZA BRIANZA



F.I.M.A.A.

PRIVACY: DIPENDENTI E COLLABORATORI

Gestione e protezione dei dati dei clienti e profili giuslavoristici

Avv. Matteo Alessandro Pagani

SOMMARIO

- Introduzione**
- Statuto dei Lavoratori e GDPR**
- L'art. 4 Statuto Lavoratori e co. III**
- La sentenza di Torino**
- I controlli difensivi**
- Elementi pratici del controllo difensivo**
- Covid e Privacy – la gestione dei dati relativi ai dipendenti vaccinati**

GDPR E RIFLESSI GIUSLAVORISTICI

Il trattamento dei dati ha, sempre, un collegamento con gli aspetti giuslavoristici.
Si pensi ai dipendenti e collaboratori



ART. 4 CO. III E GDPR

- **Il punto di partenza è l'articolo 4, co. 3 dello Statuto. Esso precisa che il datore di lavoro potrà utilizzare le informazioni raccolte col controllo a distanza (comma 1) e con gli apparecchi di cui ha dotato i suoi dipendenti (comma 2), **ma solo per i fini connessi al rapporto di lavoro, ...****

Art. 4 Statuto dei Lavoratori co. III

3. *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.



ADEGUATA INFORMAZIONE PREVENTIVA

Il caso pratico

▪ SENTENZA DI TORINO 2018

- **Nel caso di specie, il giudice è chiamato a decidere circa la legittimità di un licenziamento** comminato ad un lavoratore, accusato, a seguito di controlli effettuati sul computer aziendale, di aver utilizzato il suo pc aziendale (uno strumento di lavoro dunque) per fini personali ed estranei all'oggetto della prestazione lavorativa. *Per la precisione, si trattava della massiccia consultazione di siti web di borsa e finanza.*
- **Secondo il giudice di merito, infatti, il datore di lavoro non avrebbe fornito un'adeguata** informativa, in particolare con riferimento alle modalità di effettuazione dei controlli datoriali. Ciò si è pertanto rivelato preclusivo non solo dell'utilizzo delle informazioni raccolte attraverso gli strumenti di lavoro affidati al dipendente, ma anche di quelle raccolte attraverso l'impiego di strumenti tecnologici, come il proxy di navigazione, dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa.

IL CODICE DI COMPORTAMENTO ED IL REGOLAMENTO DEVICE



ALCUNI PRINCIPI DEL CODICE DI CONDOTTA

una volta che il datore di lavoro ha fornito ai propri dipendenti adeguate informative circa le discipline e regole aziendali inerenti l'utilizzo delle e-mail, dei telefoni cellulari, dei pc etc., sulle modalità di effettuazione dei controlli da parte dell'azienda, ed ha rispettato la normativa sulla privacy, gli elementi raccolti tramite tali apparecchiature potranno essere utilizzati anche al fine di verificare la diligenza del dipendente nell'adempimento dei propri obblighi, con evidenti risvolti disciplinari

-

ART. 4 E CONTROLLI DIFENSIVI

Le norme esaminate e poste a presidio della riservatezza dei lavoratori, tuttavia, non proibiscono i cosiddetti “controlli difensivi”.

Il datore di lavoro può effettuare controlli diretti ad accertare comportamenti lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. **Questo tipo di attività esula, secondo la giurisprudenza, dall'ambito di applicazione dell'art. 4, tanto più quando i controlli sono disposti ex post, ovvero in seguito al verificarsi di un comportamento illecito.**

I CONTROLLI DIFENSIVI IN 5 PASSAGGI



- **il verificarsi di comportamenti lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale**, ovvero la presenza di *“condizioni illecite sanzionabili penalmente o con la sanzione espulsiva”*, che giustifichino controlli di stampo difensivo
- **Il necessario preventivo bilanciamento fra interesse perseguito dal datore e diritti del prestatore**
- **Lo scopo di tutela del patrimonio aziendale**
- **Il controllo** tramite gli strumenti, che deve essere **meramente occasionale / non significativo** sullo svolgimento della prestazione lavorativa
- **L'utilizzo dell'impianto, che non deve essere necessariamente “riservato” / occulto per prevenire l'illecito**

PRIVACY E COVID

LE FAQ DEL GARANTE

- il DDL può chiedere conferma ai propri dipendenti dell'avvenuta vaccinazione? NO
- Il DDL può chiedere al MC il nominativo dei dipendenti vaccinati? NO
- La vaccinazione anti-Covid può essere richiesta come condizione per l'accesso ai luoghi di lavoro e per lo svolgimento di determinate mansioni? NO

PRIVACY E COVID

LA GIUSTIFICAZIONE PER ASSENZA DA VACCINO

Se dalla giustificazione emerge anche indirettamente che il dipendente si è vaccinato occorre che il dato venga trattato solo per le finalità giuslavoristiche di giustificazione CCNL dell'assenza NON oltre

Avv. Matteo Alessandro Pagani

PLS SRL

Via Turati 26 – 2021 Milano

Via Corsica 10 – 25125 Brescia



COLLEGIO AGENTI D'AFFARI IN MEDIAZIONE DI MILANO, LODI, MONZA BRIANZA E PROVINCE DAL 1945