



Nel segno dei diritti
FEDERAZIONE
ITALIANA
SINDACATO
ASSICURAZIONI
CREDITO

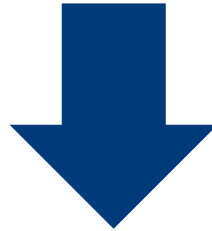
DIPARTIMENTO GIURIDICO

LAVORO IN PRESENZA E LAVORO AGILE

**IL CONFINE FRA DIRITTO ALLA RISERVATEZZA
E POTERE DI CONTROLLO**

ROMA 17 GENNAIO 2022

TUTELA DELLA PRIVACY DEL LAVORATORE

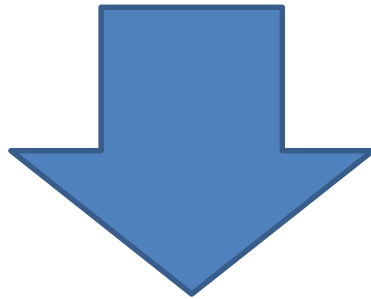


LIMITAZIONE DEL POTERE DI CONTROLLO DELL'IMPRESA

DISCONNESSIONE

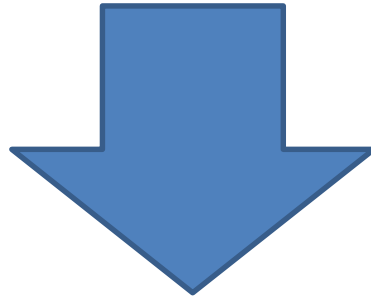
SE IL LAVORATORE È DISCONNESSO
ESCE DALLA SFERA DI CONTROLLO
DELL'IMPRESA

L'impresa esercita il potere di controllo
sia nel caso di lavoro in presenza che nel
caso di lavoro agile



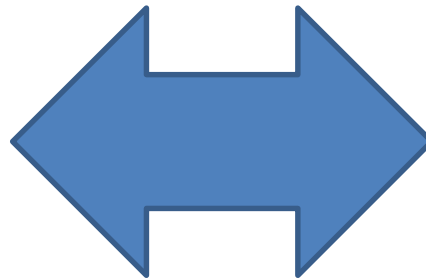
**IL CONTROLLO È PIÙ PERVASIVO NEL CASO DI
LAVORO AGILE**

Il diritto alla disconnessione è configurabile sia nel caso di lavoro in presenza che nel caso di lavoro agile



EMERGE IN MANIERA NETTA NEL LAVORO AGILE

**RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO DEL 21 GENNAIO
2021
DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE**



PARALLELO FRA DISCONNESSIONE E ORARIO DI LAVORO

Elementi distintivi fra lavoro dipendente e lavoro autonomo

ORARIO

OBBLIGAZIONE DI MEZZI

OBBLIGAZIONE DI RISULTATO

Legge n. 300/1970 art.4

«È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori»



DIVIETO ESPLICITO

Legge n. 300/1970 art.4

7

«..Apparecchiature di controllo richieste da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori...»



**necessità di accordo sindacale o
autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro**

Legge n. 300/1970
Elaborazione della giurisprudenza

CORTE DI CASSAZIONE
CONCETTO DI "CONTROLLO DIFENSIVO".



**di fatto una limitazione delle tutele
stabilite dalla legge**

Legge n. 300/1970

Elaborazione della giurisprudenza

CONTROLLO DIFENSIVO

non è diretto a
verificare lo
svolgimento delle
mansioni
lavorative

è diretto a tutelare beni
e interessi aziendale
o a impedire
comportamenti
illeciti

non è sottoposto ai
vincoli previsti
dalla legge n.
300/1970

Decreto legislativo n. 151/2015
Norma generale

Per le "...apparecchiature di controllo richieste da esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro, per la tutela del patrimonio aziendale, ma dalle quali derivi la possibilità di controllo dei lavoratori...»

**NECESSITÀ DI ACCORDO SINDACALE O AUTORIZZAZIONE
DELL'ISPettorato DEL LAVORO**

Decreto legislativo n. 151/2015
deroga

La norma generale

« non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ed agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze»

Decreto legislativo n. 151/2015
conseguenza della deroga

«Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro»

quindi sono utilizzabili
anche a fini
disciplinari

Decreto legislativo n. 151/2015 esigue tutele

L'imprenditore deve dare al lavoratore:

“...adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo n. 196/2003.”

Tribunale di Roma 13 giugno 2018 (normativa 2015)

Il lavoratore può essere controllato a distanza, alle seguenti condizioni:

- a. l'impianto deve essere stato previamente autorizzato con accordo sindacale o dall' INL
- b. l'impianto deve avere le seguenti finalità: esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale

**Le regole a. e b. NON valgono per
gli "strumenti utilizzati per rendere la
prestazione lavorativa",
ad esempio il computer e la e-mail aziendale.**

**Tribunale di Roma 13 giugno 2018
(normativa 2015)**

c. il datore deve aver previamente informato il lavoratore che l'impianto è stato installato e che vi si potranno esperire controlli

d. il controllo deve essere esperito in conformità al Codice della privacy, quindi secondo i principi di trasparenza, scopo

legittimo e determinato, non invasività
Le regole c. e d. valgono SEMPRE, alla sola condizione che si tratti di «strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori».

**Corte di Cassazione n. 25732/2021
(normativa 2015 – controlli difensivi)**

Sono consentiti controlli tecnologici finalizzati alla tutela di beni e ad evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché il controllo riguardi dati acquisiti dopo l'insorgere del sospetto

senza alcuna delle
esigue tutele di cui al
d.lgs n. 151/2015

**Corte di Cassazione n. 32760/2021
(obiter dictum sulla normativa 2015)**



strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere utilizzati anche per verificare la diligenza del dipendente nello svolgimento del proprio lavoro, con tutti i risvolti disciplinari e di

Decreto legislativo n. 81/2017, art. 19: la sintetica norma sulla disconnessione

L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.”

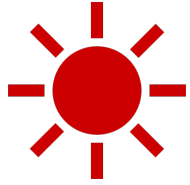
Decreto legislativo n. 62/2021, art. 2: precisazione sulla disconnessione

«L'esercizio del diritto alla disconnessione, necessario per tutelare i tempi di riposo e la salute del lavoratore, non può avere ripercussioni sul rapporto di lavoro o sui trattamenti retributivi.»

**non comporta sanzioni,
svantaggi, riduzioni
della retribuzione**

**Risoluzione del Parlamento Europeo, 21
gennaio 2021**

**LUCI E OMBRE DEL
LAVORO AGILE**



PREMESSA 1

«consente una libertà, indipendenza e flessibilità maggiori per organizzare meglio l'orario di lavoro e le mansioni lavorative, ridurre il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro e facilitare la gestione degli obblighi personali e familiari, creando in tal modo un equilibrio migliore tra vita privata e vita professionale.»



PREMESSA 2

«essere costantemente connessi, insieme alle forti sollecitazioni sul lavoro e alla crescente aspettativa che i lavoratori siano raggiungibili in qualsiasi momento, può influire negativamente sui diritti fondamentali dei lavoratori, sull'equilibrio tra la loro vita professionale e la loro vita privata, nonché sulla loro salute fisica e mentale e sul loro benessere.»



PREMESSA 8

«emergono difficoltà particolari quando l'attività lavorativa non è legata a un luogo specifico, quando la connettività per il lavoro è costante e quando il lavoro occupa del tempo che dovrebbe essere dedicato alla famiglia e alla vita privata.»



PREMESSA 10

«secondo la legislazione attuale e la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, i lavoratori non sono tenuti a fornire ai datori di lavoro una disponibilità costante e senza interruzioni.»



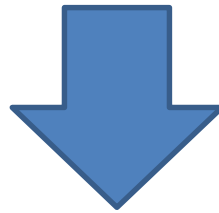
PREMESSA 17

le nuove tecnologie e l'intelligenza artificiale

«non dovrebbero condurre a un uso disumanizzato degli strumenti digitali né sollevare preoccupazioni relative alla vita privata e a una raccolta dei dati personali, una sorveglianza e un controllo sproporzionati e illegali dei lavoratori»

ARTICOLO 2

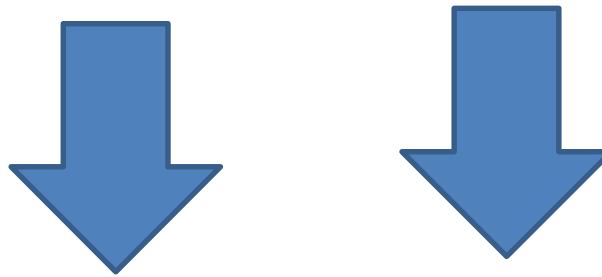
definizione della disconnessione



«Il mancato esercizio di attività o comunicazioni lavorative per mezzo di strumenti digitali, direttamente o indirettamente, al di fuori dell'orario di lavoro»

ARTICOLO 3

disconnessione e orario di lavoro



«Gli Stati membri garantiscono che i datori di lavoro istituiscano un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, nel rispetto del diritto dei lavoratori alla vita privata e alla tutela dei dati personali.»