CORSI SECURITY MANAGEMENT A.A. 2021/2022

CeSIntES

CORSO DI PERFEZIONAMENTO E FORMAZIONE IN «SECURITY MANAGEMENT»

La gestione dei processi investigativi interni ed esterni all'azienda

Avv. Domenico Vozza

Roma, 26/02/2022

1. Processi investigativi interni

Il **processo investigativo interno** all'azienda avviene attraverso:

a) Auditing interno → con **l'obiettivo** di aiutare l'azienda ad ottenere i propri obiettivi, identificando i rischi che possano pregiudicarne, parzialmente o totalmente, il conseguimento

b) Controlli tecnologici → controlli di computer, e-mail e materiale tecnologico di lavoro in modo da tutelare gli **interessi aziendali** pur nel rispetto della **privacy del prestatore di lavoro**.

c) Controlli umani → controlli per tutelare il doppio interesse dell'azienda ad una retta funzionale organizzazione del proprio ciclo produttivo e del dipendente alla propria sfera privata.

2. Processi investigativi esterni

Tale investigazione esterna all'azienda viene svolta da **agenzie investigative esterne.**

La sentenza **n. 9749 del 12 maggio 2016** della Corte di Cassazione stabiliva **la legittimità del controllo dei lavoratori tramite agenzie investigative** affermando che il controllo, **demandato dal datore di lavoro ad un'agenzia investigativa non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa**, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa, sicché esso non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 (tutela del patrimonio aziendale) e 3 (vigilanza dell'attività lavorativa) dello Statuto dei lavoratori.

Per saperne di più

Processi investigativi esterni

Gli agenti investigativi esterni possono essere utilizzati in specifici casi, ad esempio:

- I dipendenti operano per la **concorrenza** negli orari di lavoro;
- I dipendenti tengono **una condotta di natura frodatoria** durante il periodo di malattia;
- La relazione investigativa dà prova dello svolgimento costante e non episodico di attività lavorativa del dipendente durante le assenze per **dichiarata malattia**;
- I dipendenti che utilizzano il **permesso ex legge 104/92 in modo illecito.**

Processi investigativi interni: A) AUDITING INTERNO

Le **attività di auditing** possono essere brevemente raggruppate in 5 fasi:

1. **Analisi preliminare** → mappatura dei macro-processi aziendali
2. **Risk assessment** → identificazione e valutazione rischi
3. **Piano di audit** → identificazione e formalizzazione degli interventi da attuare
4. **Intervento di audit** → per ciascuna area identificata deve essere condotto un intervento per testare e valutare l'adeguatezza del sistema di controllo
5. **Follow up** → permette di determinare l'adeguatezza e l'efficacia delle azioni correttive intraprese dal management

Limiti di potere del datore di lavoro

Dibattito sui limiti del potere del datore di lavoro

- Inizio in seguito all'entrata in vigore dello **Statuto dei Lavoratori** (Legge 20 Maggio 1970)
- **Jobs Act** del Governo Renzi (D.Lgs. 15 Giugno 2015, n.81)
- Successivamente alla Legge delega del 10 dicembre 2014 con cui si invitava il Governo a legiferare nel rispetto di principi e criteri direttivi a tutela della dignità e riservatezza del lavoratore, con il **D.Lgs. 14 Settembre 2015, n.151**, l'Articolo 23 ha riscritto l'Articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

B) CONTROLLI TECNOLOGICI
Divieto di controlli a distanza

Nel **testo *originario, l'Articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori*** (1970) individuava due fattispecie di divieto circa l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

- **Divieto assoluto** → esclusivamente destinato al controllo dell'attività del lavoratore
- **Divieto flessibile** → nel caso di installazione di apparecchiature e di impianti richiesti per attività organizzative o produttive o per la sicurezza.

Per saperne di più

Divieto di controlli a distanza

Nel **nuovo Decreto Legislativo**

- **Articolo 23 del D. Lgs.151/2015** NON si prevede un controllo senza limiti sull'attività dei lavoratori, ma "esclusivamente per la ***sicurezza del lavoro, esigenze organizzative, produttive*** e per ***la tutela del patrimonio aziendale***".

Tale divieto non opera in relazione agli **strumenti utilizzati dal lavoratore** allo scopo di rendere la prestazione lavorativa e **agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**.

Per saperne di più

Necessaria trasparenza del controllo

La parola d'ordine del legislatore è "**trasparenza**": le informazioni raccolte possono essere utilizzate contro il lavoratore **solamente** se quest'ultimo sia stato previamente informato sulle modalità d'uso degli strumenti, con particolare riferimento a quelli tecnologici e delle modalità di effettuazione dei controlli.

La parola ***"trasparenza"*** è comunque tratta quasi in una sorta di ***osmosi dal quadro europeo***, sul punto ancora più deciso nella difesa del profilo individuale della privacy.

L'UE sul trattamento di dati personali sul posto di lavoro

Raccomandazione del Consiglio d'Europa sul trattamento dei dati personali sul posto di lavoro, elaborato dal Consiglio d'Europa e pubblicato in data 1 Aprile 2015 (sostituisce quella del 1989).

- **Principio 14→ sfera Internet e privacy dei lavoratori**. La norma precisa che deve preferirsi l'adozione di procedure preventive (filtri) capaci di prevenire operazioni di accesso diretto alle comunicazioni elettroniche.
- **Principio 21→** «**additional safeguards**» come informazione preventiva dei lavoratori e la consultazione con le rappresentanze collettive
- **Principio 15→ divieto** di introdurre e utilizzare sistemi informativi e tecnologie con lo scopo diretto di monitorare l'attività dei lavoratori.

Per saperne di più

Internet e privacy del lavoratore

- La connessione ad ***Internet*** e l'utilizzo ***e-mail*** rappresentano soprattutto ***strumenti di lavoro***, posti dalle aziende a disposizione dei propri dipendenti al fine di aumentarne efficienza e rapidità di esecuzione della prestazione.
- Al centro restano i «beni da proteggere» → ***dignità e riservatezza del lavoratore***

Monitoraggio degli accessi ad Internet

E' nel ***monitoraggio della navigazione in Internet*** da parte dei dipendenti pone **delicati problemi applicativi** agli operatori del diritto, poiché in tale contesto si evidenzia un momento di tensione fra legittimo esercizio del potere direttivo (potere di controllo) e i contrapposti diritti di libertà dei prestatori di lavoro subordinato.

Da un lato → l'esigenza di impedire che i lavoratori si dedichino ad attività diverse da quelle contrattualmente previste.

Dall'altro→ rischio che il datore di lavoro utilizzi metodi invasivi della sfera di riservatezza del prestatore di lavoro.

Linee Guida dal Garante per posta elettronica e Internet

Linee Guida del Garante per posta elettronica e Internet del 1 Marzo 2007, in cui si richiama ad un **bilanciamento fra necessità datoriali e garanzie di libertà per i lavoratori**.

GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

- Linee guida comuni ai controlli informatici
- Precetti specifici relativi alla navigazione in Internet
- Giurisprudenza e nodi interpretativi

Linee guida comuni ai controlli informatici

Il Garante indica ai datori di lavoro l'opportunità di dotarsi di un **disciplinare interno**, chiamato sempre più frequentemente nella prassi "**policy aziendale**".

I lavoratori hanno il **diritto di essere informati** circa eventuali controlli interni.

Per saperne di più

Precetti specifici relativi alla navigazione in Internet

In relazione alla navigazione Internet due sono le linee guida utilizzabili:

1. la prima si riferisce all'individuazione di **categorie di siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa.**

Data, però, la nascita di numerosi siti web ogni giorno, è quasi impossibile una schedatura esaustiva dei medesimi e una conseguente divisione tra siti navigabili e siti vietati .

2. La seconda si riferisce **all'installazione dei software** che escludono l'accesso a determinati siti o categorie di siti agendo in sostanza, come delle mere barriere.

Per saperne di più

- **Controlli difensivi**

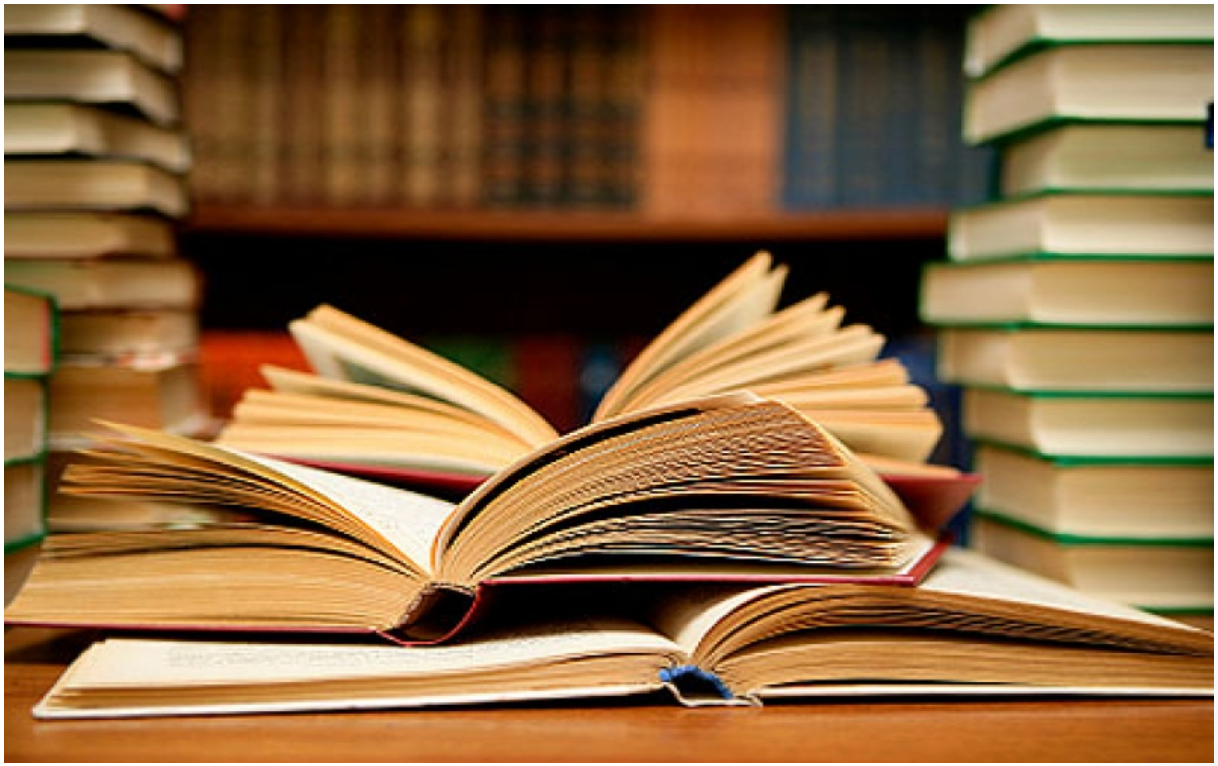
In caso di un evento dannoso o comunque una situazione di pericolo possono esservi dei controlli difensivi. Prima, deve essere preferito un ***controllo preliminare su dati aggregati***. In seguito, in caso di assenza di successive anomalie, non è di regola giustificato effettuare ***controlli su base individuale***.

- **Tempi di conservazione di dati**

I sistemi software devono essere programmati in modo da ***cancellare periodicamente i dati personali relativi agli accessi ad Internet e al traffico telematico***, la cui conservazione non sia necessaria. È prevista la possibilità di prolungare i tempi di conservazione solo in casi eccezionali relativi alla sicurezza o a controlli giudiziari.

Giurisprudenza sui controlli informatici

Due nodi interpretativi circa l'applicabilità dell'Art. 4 dello Statuto dei Lavoratori al monitoraggio degli accessi ad Internet e della esatta delimitazione della categoria dei cd controlli difensivi



Giurisprudenza sui controlli informatici

1. Approccio liberale

concentrata maggiormente sulle esigenze organizzative datoriali che non sulle garanzie di libertà e riservatezza dei lavoratori "fingendo" di non accorgersi della presenza dell'ingombrante norma penale di cui all'Art.4 St. lav.

Ritiene che la verifica della legittimità del controllo tecnologico compiuto dal datore di lavoro non debba passare per l'indicata norma statutaria.

2. Approccio rigoroso

si pone l'orientamento oramai assolutamente ***maggioritario***, volto a privilegiare in modo più rigoroso le istanze di libertà e dignità dei lavoratori, spostando maggiormente su questi ultimi lo sforzo interpretativo finalizzato al raggiungimento di un punto di equilibrio armonico tra le opposte esigenze dell'Articolo 41 della Costituzione.

Monitoraggio della posta elettronica

Anche in tale contesto risulta necessario basarsi sulle ***Linee guida sull'utilizzo della posta elettronica e di Internet del Garante della Privacy del 1 Marzo 2007***.

Secondo il Garante della Privacy, a prescindere dal contenuto della corrispondenza, ***anche solo*** il trattamento dei nominativi dei mittenti e/o destinatari delle e-mail ***concreta un trattamento di dati personali***, con necessaria applicazione di tutte le garanzie viste in precedenza.

Monitoraggio della posta elettronica

Il Garante è conscio del fatto che all'**esigenza di evitare eventuali trattamenti in violazione dei principi di pertinenza e non eccedenza si contrappone l'interesse datoriale all'ordinato svolgimento dell'attività lavorativa**, giungendo a dettare delle linee guida precise a riguardo:

- **Indirizzi di posta elettronica condivisi** da più lavoratori
- Eventuale **attribuzione al lavoratore di un diverso indirizzo** destinato ad uso privato del lavoratore stesso
- In caso di assenze programmate messaggi di risposta contenenti le **coordinate di un altro soggetto** o altre utili modalità di contatto con la struttura datoriale.

Monitoraggio della posta elettronica

Il Garante **vieta ai datori di lavoro, pubblici e privati**, di effettuare trattamenti di dati personali mediante sistemi hardware e software che mirano al controllo a distanza dei lavoratori, svolti in particolare mediante:

- **La lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica**, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail.
- **La lettura e la registrazione dei caratteri** inseriti tramite tastiera o analogo dispositivo
- **L'analisi occulta dei computer portatili**

Per saperne di più

Giurisprudenza

Si tende ad **escludere che la condotta datoriale** volta al controllo della posta elettronica del lavoratore all'insaputa del medesimo **integri gli estremi del reato di violazione della corrispondenza** con la motivazione che il **lavoratore non** è titolare di un diritto all'utilizzo esclusivo della posta elettronica aziendale, non concretando quest'ultima una corrispondenza "chiusa" come tale accessibile soltanto dal dipendente.

La posta elettronica va considerata di proprietà e pertinenza dell'azienda che la utilizza e ne concede l'uso in funzione dello svolgimento dell'attività lavorativa ben potendone, controllare il contenuto e non potendo il prestatore vantare alcun diritto su di essa e ancora che le **e-mail ricevute dalla casella di posta aziendale sono messaggi indirizzati all'impresa posti all'attenzione di un singolo lavoratore e non comunicazioni personali inviate al lavoratore presso la società.**

Accesso ai social network e responsabilità disciplinare

La **fattispecie dei social network** è diversa dai comuni siti internet accessibili da un qualsivoglia computer, dato il facile e meno anacronistico accesso tramite smartphone e tablet.

Risulta seguita dalla giurisprudenza la **soluzione** sulla base della considerazione per cui **l'utilizzo indebito (es. chat o affermazioni denigratorie nei confronti di colleghi o superiori) di social network ben può dar luogo a responsabilità disciplinare del dipendente**, che il datore di lavoro è legittimato a far valere senza che venga in rilievo l'art.4 St. lav., non trattandosi all'evidenza di un controllo a distanza avente ad oggetto l'attività lavorativa dei prestatori di lavoro.

Controllo delle telefonate

- La **registrazione** potrà avvenire **soltanto a seguito della informativa e del consenso del lavoratore**, il cui diniego può essere causa di sanzioni disciplinari graduabili sino al licenziamento.
- **Informativa e consenso non sono dovuti** se la registrazione è disposta "**per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria**"
- Il **diritto del datore di lavoro** è quello di **punire**, nei casi più gravi **anche con il licenziamento**, il dipendente che abbia effettuato **telefonate personali a spese dell'azienda**.

Per saperne di più

La videosorveglianza

- **Divieto assoluto** → nel caso in cui sia ***diretta a controllare l'adempimento della prestazione lavorativa .***

- **Divieto flessibile** → con ***previo accordo con la R.S.U. o con le R.S.A.*** *o* con ***l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro***, per il caso in cui la videosorveglianza sia richiesta da obiettive ***esigenze organizzative, produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale*** e comporti in via indiretta la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. (Art.4 St.Lav.comma 1)

Controlli difensivi in materia di videosorveglianza

Vedi **Cass., Sez. Lav., 17 Febbraio 2015 n.3122,** in cui si pronunciò sul licenziamento per giusta causa di dipendenti di una raffineria a seguito di furti di carburante, scoperti attraverso un filmato registrato dalla Guardia di Finanza nell'ambito di un'indagine investigativa.

Nonostante il filmato abbia consentito la videosorveglianza dell'attività dei lavoratori, la **Corte di Cassazione** ha ritenuto **lecito l'utilizzo delle riprese** e quindi **legittimo il licenziamento**, in quanto i controlli erano stati attivati dal datore di lavoro per il solo **scopo di tutelare i beni aziendali e non con il fine di controllare la prestazione lavorativa.**

Per saperne di più

C) CONTROLLI UMANI

Tutela della riservatezza del prestatore contro l'intrusione del datore di lavoro

- Deve trovarsi ***un equilibrio tra le opposte esigenze delle parti***: da un lato l'interesse del lavoratore alla tutela della propria sfera riservata e dall'altro l'interesse del datore al predetto controllo, esiziale ad una retta funzionale organizzazione del proprio ciclo produttivo.
- ***Nel rapporto di lavoro***, per quanto qui interessa, **la stipulazione del relativo contratto determina inevitabilmente una rinuncia parziale, da parte del lavoratore, alla tutela della propria riservatezza nei confronti del datore**. In quest'ottica vanno chiariti i limiti alla disponibilità delle facoltà che formano il contenuto complessivo del diritto alla riservatezza classificati

Limiti generali ai controlli umani

Vi sono comunque **limiti generali** ai controlli umani interni che può effettuare un'azienda:

- **Divieto di controllo da parte delle guardie giurate**
- **Divieto di controllori ignoti** e «breccia» dei controlli difensivi
- Limiti sui **controlli preassuntivi**
- Limiti alle **visite personali di controllo**

Divieto di controllo da parte delle guardie giurate

L'Art. 2 St. lav. vieta di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie giurate al fine di **evitare un controllo spesso intimidatorio e poliziesco.**

Queste possono svolgere **solo compiti di tutela del patrimonio aziendale**, con conseguente divieto di contestare ai lavoratori fatti diversi e di accedere nei locali ove si svolge l'attività lavorativa se non per eccezionali esigenze connesse alla predetta tutela.

Per la prima volta, perciò, si esprime un principio di tutela del luogo di lavoro come un luogo riservato al processo produttivo e ai lavoratori che vi sono addetti, dove essi hanno un "diritto alla tranquillità".

Divieto di controllo da parte delle guardie giurate : eccezioni

Il datore di lavoro , tramite l'utilizzo di guardie giurate, ha la possibilità di:

- ***destinare le guardie giurate alla tutela di tutti i beni aziendali materiali ed immateriali***
- ***controllare eventuali mancanze*** nella timbratura del cartellino segnatempo (Cass. 5 Luglio 1991 n.7455);
- ***verificare lo svolgimento di attività lavorative*** da parte dei dipendenti in Cassa integrazione, in quanto fatto comportante conseguenze pregiudizievoli per il datore di lavoro;
- ***verificare lo svolgimento,*** da parte del dipendente, di attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia, atteso che si tratta di controlli su comportamenti illeciti e non di accertamenti sanitari. (Cass. 3 Maggio 2001 n.6236).

La violazione dei precetti di cui all'Articolo 2 St. lav. è <u>sanzionata penalmente</u>.

Divieto di controllori ignoti e «breccia» dei controlli difensivi

L'articolo 3 St. Lav. prevede che «**I nominativi e le mansioni del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati**».

- Nonostante ciò, **la giurisprudenza ha ritenuto legittimo il controllo** compiuto nottetempo e clandestinamente né i principi di correttezza e buona fede, soprattutto quando siffatte modalità trovino **giustificazione nella pregressa condotta inadempiente dei dipendenti**.
- "E' dunque vietato il controllo sulla prestazione da parte di soggetti non noti al lavoratore come controllori, ma non il controllo oggettivamente occulto o a sorpresa effettuato da soggetti abilitati al controllo."

Divieto di controllori ignoti e «breccia» dei controlli difensivi

Controlli difensivi?

La giurisprudenza ha fatto rientrare nella zona franca dei controlli difensivi, come tali immuni al divieto di cui all'Art.3 St. lav. **alcune specifiche fattispecie**. A riguardo va precisato che **l'agente investigatore privato non può essere utilizzato nella veste di "agente provocatore",** ma soltanto limitarsi ad appurare l'eventuale commissione di illeciti da parte del dipendente, con esclusione degli inadempimenti contrattuali**.**

Sanzioni

Circa le sanzioni, **la norma di cui all'Art. 3 St. lav. non è munita di sanzione penale**. Le prove raccolte in violazione dell'Art. 3 St. lav**. sono pertanto inutilizzabili in giudizio**.

Controlli sull'idoneità fisica del lavoratore: visite preassuntive

In base all'Articolo 5 dello Statuto:

- **Sono vietati** accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente
- **Il controllo delle assenze per infermità** può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti (USL inizialmente e poi INPS)
- **Il datore di lavoro** ha la facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico .

Per saperne di più

Controlli sull'idoneità fisica del lavoratore: visite preassuntive

- ***Il medico*** "istituisce, aggiorna e custodisce, sotto la propria responsabilità, una cartella sanitaria e di rischio per ogni lavoratore sottoposto a sorveglianza sanitaria.
- **Alla cessazione dell'incarico** il medico consegna al datore di lavoro la documentazione sanitaria in suo possesso nel rispetto del codice privacy e con salvaguardia del segreto professionale; alla cessazione, inoltre, provvederà alla consegna al lavoratore di copia della cartella sanitaria e di rischio.
- **Per almeno dieci anni**, l'originale della cartella predetta deve essere conservata, nel rispetto di quanto disposto dalla normativa sulla privacy, da parte del datore di lavoro.

Visite personali di controllo

L'Articolo 6 dello St. lav. vieta le visite personali di controllo sul lavoratore (**perquisizioni**), ad eccezione di quelle "indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale" per l'assenza di mezzi alternativi, "in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti".

- ***L'addetto alla sorveglianza*** non può dunque decidere discrezionalmente chi controllare, poiché i lavoratori da controllare devono essere selezionati a seguito del controllo cd imparziale.
- ***Il lavoratore*** è tenuto a sottoporsi alle legittime perquisizioni, ma non può in nessun caso e in nessun modo essere obbligato a farlo.
- ***L'accordo sindacale*** è necessario per stabilire le regole per perquisire la persona del dipendente e non i suoi effetti personali, come borse o bagaglio in genere, poiché solo nel primo caso sussistono le prevalenti esigenze di tutela della riservatezza ed intimità della persona

Domande?

Grazie per l’attenzione!

Controlli difensivi
Cass. 12 Maggio 2016 n.9749

«Le dette agenzie per operare ***lecitamente non devono sconfinare nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria****, riservata, dall'art. 3 dello Statuto, direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori,* ***restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione*** *(v.Cass. n. 3590 del 2011). Nè a ciò ostano sia il principio di buona fede sia il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ben potendo il datore di lavoro decidere autonomamente come e quando compiere il controllo, anche occulto, ed essendo il prestatore d'opera tenuto ad operare diligentemente per tutto il corso del rapporto di lavoro (cfr. n. 16196 del 2009).»*

Divieto di controlli a distanza

- Il **divieto** è **assoluto** qualora sia esclusivamente destinata al controllo dell'attività del lavoratore (primo comma);
- Il **divieto** risulta essere **flessibile** nel caso l'installazione di apparecchiature e di impianti richiesti da esigenze organizzative e produttive o dalla sicurezza del lavoro.

Per rendere accettabile la **legittimità dell'installazione**, si prevede il rispetto della procedura preventiva avente ad oggetto l'onere per l'imprenditore di raggiungere un ***accordo con i sindacati*** e in caso di mancato accordo, di un'apposita ***autorizzazione del servizio ispettivo della Direzione Territoriale del Lavoro competente per il territorio***.

Computer, smartphone, tablet e GPS?

Computer, telefonini, tablet e Gps sono **strumenti di lavoro** e possono essere controllati a distanza: la nuova norma specifica che le aziende possono essere esonerate dalla procedura co-determinativa.

NON tutto può essere controllato→ ***solo gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa***. Ad e***sempio***, un ***software gestionale-amministrativo*** (utilizzabile per indicare inadeguatezze della prestazione, sul piano disciplinare e risarcitorio).

Esempio pratico → controllo Gps: può essere considerato uno strumento utilizzato dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa nel settore dell'***autotrasporto***, con la conseguenza che l'azienda potrebbe sanzionare comportamenti incongrui dell'autista. Non può essere utilizzato per il dipendente che effettua ***volantinaggio***.

L'UE sul trattamento di dati personali sul posto di lavoro

La **Raccomandazione UE del 1 Aprile 2015** dedica ampio spazio ai profili relativi alle modalità di acquisizione e conservazione delle informazioni personali sui lavoratori, alla necessità che i datori di lavoro adottino "policies", regolamenti o altri strumenti interni in materia di trattamento dei dati personali dei lavoratori, ai dati sensibili e genetici, alla trasparenza dei processi, al diritto di accesso, rettificazione ed opposizione e reca, nella parte seconda, regole speciali in materia di controlli.

Linee guida comuni ai controlli informatici

La policy aziendale deve specificare:

- **Quali comportamenti** rispetto alla navigazione in rete non sono tollerati dal datore di lavoro
- **Se e in quale misura è consentito utilizzare per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete**, indicandone le relative modalità (il Garante sembra esprimere molto velatamente l'auspicio che i datori di lavoro consentano usi moderati della navigazione in rete per finalità private).
- **Se e quali informazioni sono eventualmente conservate nel tempo** (cronologia) e chi anche dall'esterno vi può accedere liberamente.
- **Se e in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli anche al fine di verificare la funzionalità e la sicurezza del sistema e le relative modalità**
- **Quali conseguenze**, risarcitorie e disciplinari, il datore di lavoro i riserva di trarre in caso di indebito utilizzo di Internet e della posta elettronica.
- **Le soluzione prefigurate per garantire la continuità dell'attività lavorativa** in caso di assenza del lavoratore stesso, con particolare riferimento alla posta elettronica.

Precetti specifici alla navigazione in Internet (UE)

Nel caso Scarlet (CJEU Case C 70-10), la **Corte di Giustizia dell'Unione Europea** ha dettato il principio di diritto secondo cui il diritto dell'Unione impedisce ad un fornitore di accesso ad Internet di predisporre un sistema di filtraggio che funzioni attraverso il suo server, come misura preventiva, fino ad arrivare ad una sorta di censura circa le intenzioni dei propri clienti, anche a tutela dei dati personali di questi ultimi.

Monitoraggio della posta elettronica

Controlli difensivi

Quali i **requisiti essenziali** per effettuare controllo difensivi?

- I controlli devono essere **diretti ad accertare condotte illecite** del lavoratore a tutela di beni estranei al rapporto di lavoro
- I controlli **non si concretano in un sistema preordinato** a vigilare a distanza l'esecuzione dell'attività lavorativa, ma in una verifica effettuata a posteriori sul sistema informatico aziendale.
- I risultati del controllo difensivo possono essere utilizzati **soltanto in modo proporzionato e pertinente** rispetto alla natura stessa del controllo effettuato.
- Si dovrebbe giungere alla conclusione giusta la quale il datore di lavoro, qualora accerti condotte illecite commesse dal dipendente, possa **sanzionarle sulla base dei dati in tal modo occasionalmente acquisiti anche in assenza della procedura di cui all'Art.4 comma 1 St. lav.**

Controllo delle telefonate

Il **Ministero del Lavoro** in Risposta ad Interpello del 6 Giugno 2006, Prot. n. 218 afferma che "**bisogna verificare caso per caso se tale operazione consenta un controllo indiretto sull'attività lavorativa dei dipendenti** avvertendo che "**tale controllo potrebbe realizzarsi nelle ipotesi in cui i lavoratori svolgano un'attività in cui l'uso delle apparecchiature telefoniche risulti indispensabile** (attività di telemarketing).

Controlli difensivi

Cass., Sez. Lav., 17 Febbraio 2015 n.3122

«L'acquisizione ed utilizzazione istruttoria del filmato nel caso di specie è dunque in linea con la giurisprudenza di legittimità (Sez. L, Sentenza n. 2722 del 23/02/2012; v. pure Sez. L, Sentenza n. 16622 del 01/10/2012; Sez. L, Sentenza n. 4746 del 03/04/2002), secondo la quale, in tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dalla L. n. 300 del 1970, art. 4, comma 2, espressamente richiamato dal D.Lgs. n. 196 del 2003, art. 114, per l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, dai quali derivi la possibilità di verifica a distanza dell'attività dei lavoratori, trovano applicazione ai controlli, c.d. difensivi, diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei a rapporto stesso; ne consegue che ***esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale.»***

La sorveglianza sanitaria sul posto di lavoro

Tale sorveglianza sanitaria comprende:

- Una **visita medica preventiva**
- Una **visita medica periodica**
- Può essere effettuata una **visita medica su specifica richiesta del lavoratore** qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute
- Una visita medica **in occasione del cambio della mansione**
- Una **visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro** nei casi previsti dalla normativa vigente
- È obbligatoria la visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di **assenza per motivi di salute di durata superiore ai 60 giorni continuativi**, al fine di verificare l'idoneità alla mansione

N.B. ***Mai*** per accertare **stati di gravidanza!!**