

**LAVORO** Ammesso solo quello «difensivo»

## Il controllo a distanza dei dipendenti? Non è consentito



LA DOMANDA

Un datore di lavoro può controllare a distanza i propri dipendenti?

**F.L.** Parma

ORDINE CONSULENTI DEL LAVORO DI PARMA  
ANCL-UP DI PARMA



Lo Statuto dei lavoratori vieta l'uso degli impianti audiovisivi e di altre apparecchiature finalizzate al controllo a distanza dei lavoratori. Il divieto non opera nei casi in cui l'installazione sia finalizzata ai controlli cosiddetti difensivi, rivolti cioè alla tutela del patrimonio e alla sicurezza dell'azienda. È ammesso l'utilizzo dei dispositivi per accertare condotte illecite dei dipendenti e per esigenze produttive e organizzative, sempreché non ne derivi la possibilità del controllo a distanza dei lavoratori.

**Autorizzazione** In tutti i casi prospettati è necessaria una preventiva autorizzazione rilasciata dalla Direzione Territoriale del lavoro o, in alternativa, la stipulazione di un accordo con le organizzazioni sindacali. La Corte di Cassazione ha tuttavia stabilito che, in assenza di accordo sindacale, non commette reato il datore di lavoro che video sorveglia i propri lavoratori, dopo che essi lo abbiano espressamente autorizzato. È in ogni caso necessaria l'osservanza di alcune sostanziali formalità: informare preventivamente i lavoratori dell'esistenza dell'impianto,

nominare un responsabile al trattamento dei dati videoripresi, conservare le riprese non oltre 24 ore dalla rilevazione (salvo particolari esigenze). Dal punto di vista tecnico occorre posizionare le telecamere verso le zone a rischio evitando però allocarle in modo unidirezionale sui lavoratori impegnati nelle loro attività.

**Altri strumenti** Oltre ai mezzi di controllo tradizionali, il progresso tecnologico ha fornito nel corso del tempo diversi altri strumenti, il cui uso non conforme potrebbe comportare gravi conseguenze anche sul piano penale: ci riferiamo in particolare a computer, cellulari, tablet e apparecchi di geolocalizzazione in genere, per i quali è sempre necessario valutarne le modalità di utilizzo e le relative finalità.

A titolo di esempio:

☞ il controllo del cellulare è ammesso per effettuarne la verifica contabile dei costi, senza che ciò possa avere un collegamento con l'attività svolta dal dipendente;

☞ il controllo della posta elettronica aziendale è consentita, così come la verifica della tracciabilità del traffico internet.

**Codice interno** Per entrambe le situazioni è opportuna l'adozione di un codice interno che disciplini i confini di utilizzo e le modalità con cui verranno effettuati i controlli. Affinché non si contravvenga al principio generale ed al rispetto della privacy è indispensabile valutare con scrupolo caso per caso senza dimenticare il buon senso, "norma principale" a cui ispirarsi in qualsiasi situazione. ☞

