

## **CONTROLLI A DISTANZA: E-MAIL, UTILIZZO INTERNET, BADGE E APP PER LA RILEVAZIONE DELLE PRESENZE**

**(Garante Privacy, Newsletter n. 419 del 15.09.2016 - Corte di Cassazione, sentenza n. 9904 del 13.05.2016)**

Il Garante per la Privacy è recentemente intervenuto ribadendo che verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale sono in contrasto con il Codice della privacy e con lo Statuto dei lavoratori.

Nel provvedimento, il Garante ha rimarcato che si devono privilegiare misure graduali che rendano assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimati solo in caso di individuazione di specifiche anomalie, come la rilevata presenza di virus.

In ogni caso, si devono inizialmente adottare misure meno limitative per i diritti dei lavoratori e, comunque, deve essere fornito agli utilizzatori un'adeguata informativa privacy, non potendosi ritenere sufficiente una mera comunicazione del regolamento aziendale relativo al corretto utilizzo degli strumenti elettronici, violando così il principio di liceità alla base del trattamento dei dati personali.

L'Autorità ha infine dichiarato illecito il trattamento dei dati personali così raccolti e ne ha vietato l'utilizzo.

In relazione ai **sistemi di rilevazione delle presenze** non può non essere menzionata la recente sentenza della Corte di Cassazione nella quale viene confermato che un'apparecchiatura predisposta dal datore di lavoro ("**badge**" idoneo a controllare l'ingresso e l'uscita del dipendente, ma anche le pause ed i permessi, ed a comparare nell'immediatezza i dati di tutti i dipendenti) ove sia utilizzabile anche in funzione di controllo a distanza del rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione... è illegittima, ai sensi dell' art. 4 della L. 300/1970, se non concordata con le rappresentanze sindacali, ovvero autorizzata dalla Direzione Territoriale del Lavoro, dovendosi escludere che l'esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti possa assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore.

Viceversa, il Garante ha autorizzato l' utilizzo di una App. per la rilevazione delle presenze seppur nel rispetto di determinate e stringenti vincoli: volontarietà da parte del lavoratore nell' utilizzo dell' applicazione in alternativa al badge, il sistema potrà conservare, oltre a data e orario della "timbratura" virtuale, il solo dato relativo alla sede di lavoro cancellando il dato relativo alla posizione del lavoratore e sullo schermo del telefonino dovrà essere sempre ben visibile un'icona indicante che la funzione di localizzazione è attiva.

Inoltre, l'applicazione dovrà poi essere configurata in modo tale da impedire il trattamento, anche accidentale, di altri dati contenuti nel dispositivo di proprietà del lavoratore (ad esempio, dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica, alla navigazione in Internet o altre informazioni presenti sul dispositivo).

Infine, il datore di lavoro dovrà adottare tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa per preservare l'integrità dei dati e l'accesso a persone non autorizzate