



Lo Studio

Lo Studio Legale Montanari Brescia Miccoli e Associati fornisce alla propria clientela, italiana e straniera, un'ampia gamma di servizi operando principalmente nel settore del diritto dell'impresa (diritto societario, diritto commerciale, diritto del lavoro). Lo Studio è particolarmente attivo nell'ambito delle operazioni societarie sia italiane che internazionali, delle fusioni, delle acquisizioni, delle joint-ventures, nonché nell'ambito delle operazioni che comportano investimenti di capitale e cambi di controllo. Lo Studio presta inoltre ai propri clienti assistenza nella risoluzione delle controversie, anche in sede contenziosa, sia in via giudiziaria che arbitrale.

The Firm

Studio Legale Montanari Brescia Miccoli e Associati provides its domestic and foreign clients with a broad range of services, mainly in business law (corporate law, commercial law, labour law). The Firm is particularly active in domestic and cross-border corporate transactions, mergers, acquisitions and joint ventures, as well as in equity investments and change of control transactions. The Firm also provides its clients with assistance in dispute resolutions, in Court, out-of-Court or by way of arbitration.

Indice

QUESTIONI LAVORISTICHE

Uno sguardo al diritto del datore di lavoro di avvalersi dei controlli a distanza

1. *Introduzione* **pag. 2**
2. *La disciplina dei controlli a distanza: il "vecchio" e il "nuovo"* **pag. 2**
3. *Linee guida sui controlli a distanza* **pag. 5**
4. *Conclusioni* **pag. 7**

Index

LABOUR MATTERS

A glance at the employer's right to use remote control devices

1. *Introduction* **p. 2**
2. *"Old" and "new" rules on remote control* **p. 2**
3. *Guidelines on remote control* **p. 5**
4. *Conclusions* **p. 7**

QUESTIONI LAVORISTICHE

Uno sguardo al diritto del datore di lavoro di avvalersi dei controlli a distanza

1. INTRODUZIONE

In data 24 settembre 2015 è entrato in vigore il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 - attuativo della Legge 10 dicembre 2014, n. 183 (c.d. “Jobs Act”) - il quale prevede, all’Art. 23, nuove disposizioni in materia di “controlli a distanza” sui lavoratori, con conseguente modifica dell’Art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. “Statuto dei Lavoratori”).

Qui di seguito si procederà ad un raffronto tra la previgente disciplina e quella nuova in materia di controlli a distanza, per poi illustrare le linee guida che il datore di lavoro deve seguire al fine di poter lecitamente installare i principali strumenti di controllo a distanza.

2. LA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA: IL “VECCHIO” E IL “NUOVO”

La previgente formulazione dell’Art. 4 dello Statuto dei Lavoratori era costruita attorno ad un principio generale: il divieto, per il datore di lavoro, di utilizzare impianti audiovisivi o altre apparecchiature aventi quale scopo il controllo a distanza dell’attività lavorativa dei dipendenti.

Accanto a tale regola generale si inseriva, però, una deroga: era possibile installare apparecchiature di controllo sul luogo di lavoro, anche qualora ne derivasse la possibilità di controllare a distanza l’attività dei lavoratori, purché tale installazione venisse realizzata previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali (c.d. “RSA”) (ovvero, in difetto di accordo, su autorizzazione dell’Ispettorato del

LABOUR MATTERS

A glance at the employer’s right to use remote control devices

1. INTRODUCTION

On September 24, 2015, Legislative Decree no. 151 of September 14, 2015 came into force, implementing Law no. 183 of December 10, 2014 (so-called “Jobs Act”). Art. 23 of said Legislative Decree provides for new rules on “remote control” on employees (“*controlli a distanza*”), thus modifying art. 4 of Law no. 300 of May 20, 1970 (so-called “Workers’ Statute of Rights”).

Here below the previously existing provisions on remote control will be compared with the new law in force, and the guidelines to be applied by the employer to lawfully install the main equipment for remote control will be explained.

2. “OLD” AND “NEW” RULES ON REMOTE CONTROL

The previous text of Art. 4 of the Workers’ Statute of Rights was based on the following general rule: the employer was prohibited from using audiovisual equipment or other means conceived for the remote control of the employees’ working activity.

However, a derogation from said general rule was provided: the employer could install equipment for remote control at the workplace, even if such installation allowed remote control on the employees’ working activity, provided that the Company Trade Unions (so-called “RSA”) had previously consented to such installation (or, in the absence of said consent, the competent Labour Authorities had

Lavoro) e fosse giustificata da “esigenze organizzative e produttive, ovvero da necessità di garantire la sicurezza sul lavoro”. La giurisprudenza ha precisato che con quest’ultima locuzione si intendeva vietare al datore di lavoro l’installazione di strumenti specificamente volti a monitorare a distanza “l’esatto adempimento delle obbligazioni lavorative da parte dei dipendenti”, mentre non si vietavano affatto i c.d. “controlli difensivi”, cioè quei controlli volti a monitorare eventuali condotte illecite (di dipendenti o terzi) estranee al rapporto di lavoro (ad esempio, la commissione di un furto).

Il “nuovo” Art. 4 affronta la questione dei controlli a distanza con un approccio del tutto diverso.

In primo luogo, non esiste alcun divieto generale dei controlli a distanza; infatti, si afferma che il datore di lavoro può installare impianti audiovisivi e altri strumenti da cui derivi anche la possibilità del controllo a distanza dell’attività dei lavoratori, purché tali impianti e strumenti siano impiegati esclusivamente per soddisfare esigenze organizzative e produttive, per garantire la sicurezza del lavoro e per tutelare il patrimonio aziendale e purché il datore di lavoro abbia ottenuto il previo consenso all’installazione da parte delle RSA (ovvero, in difetto di accordo, da parte della Direzione Territoriale del Lavoro).

In secondo luogo, in deroga al principio generale sopra menzionato, esiste una norma speciale che stabilisce che per due tipologie specifiche di strumenti di controllo a distanza non è necessario il previo consenso delle RSA all’installazione degli stessi: strumenti per il controllo degli accessi e delle presenze e

authorized the installation) and provided that such installation was justified by “production and organizational needs, or by the need to grant safety at work”. Case law has specified that such last expression had the purpose of preventing the employer from installing equipment with the specific aim of monitoring at a distance “the proper performance of the working activity by the employees”, while the so-called “defensive control” was allowed, i.e. a control aimed at monitoring unlawful behaviours (by employees or third parties) engaged outside the working context (for example, a theft).

“New” Art. 4 deals with the issue of remote control with a completely different approach.

First of all, the remote control in general is not prohibited; in fact, the law provides that the employer may install audiovisual equipment or other means having also the purpose of monitoring at a distance the employees’ working activity, provided that such equipment and other means are used only to fulfill production and organizational needs, to grant safety at work and to protect the company’s assets, and provided that the employer has obtained the previous consent of the Company Trade Unions to such installation (or, in the absence of said consent, the authorization of the Local Labour Authorities).

Secondly, the above mentioned general rule is derogated from by a special rule providing that the Company Trade Unions’ prior authorization to installation is not necessary in case of two particular types of remote control equipment: equipment used by the employee to carry out his/her duties and equipment recording access

strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la propria prestazione.

Infine, esiste una disposizione di chiusura che riguarda l'utilizzo delle informazioni raccolte mediante i controlli a distanza (indipendentemente dal fatto che, per l'installazione dei medesimi, sia necessario il previo consenso delle RSA): tali informazioni possono essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ivi compresi eventuali fini disciplinari, a condizione che il datore di lavoro abbia adeguatamente informato il lavoratore sulle modalità d'uso degli strumenti e sull'effettuazione dei controlli e che sia garantito il rispetto e l'applicazione delle norme in materia di protezione dei dati personali, di cui al D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (c.d. "Codice in materia di protezione dei dati personali"); in altre parole, il datore di lavoro deve consentire al lavoratore di esercitare tutti i diritti che detto Codice attribuisce al soggetto interessato al trattamento (ad esempio, il diritto di accesso ai dati personali ai sensi dell'art. 7 del medesimo Codice), nonché eseguire le eventuali formalità richieste per trattare lecitamente i dati personali.

Qualora il datore di lavoro non rispetti le formalità e cautele previste dal "nuovo" Art. 4, i dati raccolti "non potranno essere utilizzati ad alcun fine, nemmeno a fini disciplinari" (Nota del Ministro del Lavoro del 18 giugno 2015). Peraltro, nei casi in cui il datore di lavoro proceda all'installazione degli strumenti di controllo a distanza senza rispettare le suddette disposizioni, potrebbe configurarsi un'ipotesi di reato punibile con l'arresto da 15 giorni ad un anno, ovvero con la pena dell'ammenda da Euro 154,00 fino a Euro 1.549,00.

and attendance.

Finally, there is a catch all provision concerning the possible use of data gathered through remote control (irrespective of the Company Trade Unions' previous consent to install such remote control equipment): such data may be used for any purpose related to the work relationship, including disciplinary purposes, provided that the employer has duly informed the employee about the use of remote control equipment and about the carrying out of such control, and that the privacy provisions under Legislative Decree no. 196 of June 30, 2003 (so-called "Privacy Code") are complied with; in other words, the employer shall allow the employee to exercise all the relevant rights provided for under the Privacy Code in favour of the data subject (for example, the right to access his/her personal data under Article 7 of the same Code), and shall carry out all the required formalities to lawfully process personal data.

If the employer does not comply with said rules under "new" Art. 4, the gathered data "cannot be used for any purpose, including disciplinary purposes" (see the note by the Minister of Labour of June 18, 2015). Moreover, should the employer install remote control equipment without complying with the above provisions, such conduct could amount to a breach of criminal law, punishable with imprisonment for a period from 15 days up to one year, or with the payment of a fine ranging from EUR 154.00 to EUR 1,549.00.

3. LINEE GUIDA SUI CONTROLLI A DISTANZA

Gli adempimenti che devono essere realizzati dal datore di lavoro ai sensi della nuova disciplina prevista dall'Art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, come modificato dal Jobs Act, sono esposti qui di seguito.

3.1 *Sistema di Registrazione degli Accessi e delle Presenze*

I c.d. strumenti di “registrazione degli accessi e delle presenze” sono quelli che consentono al datore di lavoro di sapere quali lavoratori si trovano in azienda, e per quanto tempo vi rimangono.

Tali strumenti sono oggetto di una disposizione specifica, che prevede che il datore di lavoro non debba richiedere l'autorizzazione alle RSA per l'installazione. Inoltre, i dati ricavati da tali strumenti potranno essere utilizzati dal datore di lavoro anche per verificare l'inesatto adempimento della prestazione lavorativa da parte del lavoratore, purché ai dipendenti sia stata fornita un'adeguata informativa sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e purché siano rispettate tutte le disposizioni previste dal Codice in materia di protezione dei dati personali.

3.2 *Controlli a Distanza sulla Posizione Geografica dei Lavoratori*

Con riferimento ai particolari strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la propria prestazione lavorativa, ossia dispositivi tecnologici come smartphone, tablet, ecc., sui quali venga installata un'applicazione che permette al datore di lavoro di rilevare la posizione geografica dei dipendenti, il “nuovo” Art. 4 dello Statuto dei Lavoratori elimina la

3. GUIDELINES ON REMOTE CONTROL

Here below a description of the formalities the employer shall comply with under Art. 4 of the Workers' Statute of Rights, as modified by the Jobs Act.

3.1 *Systems to Record Access and Attendance*

The equipment to “record access and attendance” allows the employer to know if and how long a given employee is at the workplace.

The installation of such equipment is subject to a specific rule which provides that the employer is no longer required to ask for the Company Trade Unions' prior consent to the installation. Moreover, the employer may use the data collected through such equipment also to verify if the worker fulfills correctly his/her duties under the work relationship, provided that the employee is adequately informed about the use of remote control equipment and about the carrying out of such control, and provided that the Privacy Code is fully complied with.

3.2 *Remote Control on Employees' Geographic Position*

With reference to a particular kind of equipment, provided to the employee to carry out his/her work activity, i.e. devices such as smartphones, tablets, etc. supplied with an application allowing the employer to locate the geographic position of the employee, “new” Art. 4 of the Workers' Statute of Rights provides that the employer is no longer required to obtain the

necessità, per il datore di lavoro, di rivolgersi alle RSA al fine di ottenere il previo consenso all'installazione del sistema di localizzazione.

Per il resto, la disciplina relativa a tali strumenti di controllo a distanza non è mutata; pertanto, il datore di lavoro dovrà rispettare le regole esposte in appresso, ispirate anche alla prassi decisa in materia del Garante per la protezione dei dati personali.

- Gli strumenti che permettono la localizzazione del lavoratore possono essere installati solo su apparecchi dotati in dotazione a quest'ultimo per particolari ragioni produttive ovvero organizzative.
- Il datore di lavoro deve informare adeguatamente il lavoratore sulle modalità d'uso e sulle finalità degli strumenti di localizzazione (ad esempio, il lavoratore deve essere informato della possibilità di disattivare lo strumento di localizzazione al di fuori dell'orario di lavoro); in particolare, è necessario che al lavoratore sia fornita un'adeguata informativa relativa alla tipologia dei dati trattati e alle modalità del trattamento.
- Il datore di lavoro deve dare integrale applicazione alla disciplina stabilita dal Codice in materia di protezione dei dati personali; si deve evidenziare che, nel particolare caso della localizzazione, il datore di lavoro deve altresì notificare al Garante il trattamento dei dati raccolti, ai sensi dell'art. 37 del Codice in materia di protezione dei dati personali.

3.3 *Controlli a Distanza Mediante Videocamere di Sicurezza*

Ai sensi del “nuovo” Art. 4 dello Statuto dei

Company Trade Unions’ prior consent to install such equipment.

The remaining provisions concerning equipment for remote control have not been changed; therefore, the employer shall comply with the rules described below, being such rules consistent with the discipline usually applied by the Privacy Authority.

- The equipment allowing to locate the employees may be installed only on devices the worker was supplied with for specific productive and organizational reasons.
- The employer shall adequately inform the employees about the use and purpose of location equipment (for example, the worker has to be informed about the possibility to disconnect the location device after working hours); in particular, it is necessary that the employee is given adequate information concerning the kind of processed data and the ways such processing is carried out.
- The employer shall fully comply with the Privacy Code; it must be pointed out that, in the particular case of location, the employer shall notify the Privacy Authority with the processing of the collected data, under Art. 37 of the Privacy Code.

3.3 *Remote Control Through Security Cameras*

Under “new” Art. 4 of the Workers’ Statute of

Lavoratori:

- (i) l'installazione delle videocamere di sicurezza deve essere giustificata da "esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale" (si osservi che l'aggiunta di quest'ultima locuzione non modifica sostanzialmente la portata della norma, posto che la giurisprudenza - sotto il vigore della "vecchia" norma - già ricomprendeva la tutela del patrimonio aziendale nel concetto di "ragioni organizzative e produttive"),
- (ii) è necessario che il datore di lavoro informi opportunamente i dipendenti sulle modalità d'uso e sui tipi di controllo effettuati mediante dette videocamere, nonché dia completa attuazione alla disciplina prevista dal Codice in materia di protezione dei dati personali,
- (iii) è indispensabile il previo consenso delle RSA per l'installazione di videocamere di sicurezza, in quanto non si tratta né di strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, né di strumenti per la registrazione degli accessi e delle presenze,
- (iv) i dati raccolti possono essere utilizzati non solo per accertare eventuali comportamenti illeciti estranei al rapporto di lavoro, ma anche eventuali inadempimenti del lavoratore alle proprie obbligazioni lavorative.

4. CONCLUSIONI

Alla luce di quanto esposto, si deve evidenziare, in primo luogo, che il "nuovo" Art. 4 dello Statuto dei Lavoratori elimina il

Rights:

- (i) the installation of security cameras shall be justified by "production and organizational needs, work safety and company's assets protection" (it has to be pointed out that the addition of this last expression does not substantially modify the meaning of such rule, it being understood that case law – under the "old" provision – had already included the protection of company's assets under the concept of "production and organizational needs"),
- (ii) the employer is required to adequately inform the employees about the use of remote control equipment and about the carrying out of such control through said cameras, and to fully comply with the Privacy Code,
- (iii) the Company Trade Unions' prior consent to install security cameras is strictly required, as such cameras are neither necessary for the employees to perform their obligations under the work relationship, nor equipment to record access and attendance at the workplace,
- (iv) collected data may be used not only to ascertain possible unlawful behaviours engaged outside the work relationship, but also possible non-fulfillment by the employees of their work obligations.

4. CONCLUSIONS

In light of the foregoing, first of all, it must be pointed out that "new" Art. 4 of the Workers' Statute of Rights deletes the general prohibition

divieto generale di realizzare controlli a distanza, prescrivendo invece una disciplina positiva che indica al datore di lavoro come tali controlli possano e debbano essere realizzati. A tal proposito, viene introdotta una distinzione fondamentale, prima inesistente, tra:

- a) *da un lato*, strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, tutti strumenti che consentono il controllo a distanza dei lavoratori, per la cui installazione non è necessario richiedere il consenso delle RSA; e
- b) *dall'altro*, tutti gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza, per i quali (i) rimane necessario individuare specifiche esigenze (organizzative, produttive, ecc.) che ne giustificano l'installazione e (ii) rimane necessario ottenere il consenso delle RSA all'installazione.

In secondo luogo, i dati raccolti mediante gli strumenti di cui alle lettere a) e b) possono essere utilizzati non solo per accertare comportamenti illeciti posti in essere da terzi estranei al rapporto di lavoro, ma anche per tutti i fini connessi a tale rapporto, compresi eventuali fini disciplinari, purché:

- il datore di lavoro fornisca un'adeguata informativa sulle modalità d'uso degli strumenti e sull'effettuazione dei controlli, ossia, nella sostanza, indichi al lavoratore quali controlli verranno effettuati, mediante quale tipologia di apparecchiature, quali dati verranno raccolti e per quali finalità gli stessi

to carry out remote control, providing for a positive rule describing how the employer may and shall implement such control. In this respect, an essential distinction – not existing before - has been introduced between:

- a) *on the one hand*, the equipment used by the employee to perform his/her working activity and the equipment to record access and attendance; the installation of such equipment, allowing remote control, does not require the prior consent of the Company Trade Unions; and
- b) *on the other hand*, other equipment which also allows remote control, which installation (i) still needs to be justified by specific (organizational, productive, etc.) needs and (ii) shall be approved by the Company Trade Unions.

Secondly, the data collected through the equipment listed in letter a) and b) above may be used not only to ascertain unlawful behaviours engaged by third parties without any work relationship with the employer, but also to ascertain unlawful behaviours related to the work relationship, also for disciplinary purposes, provided that:

- the employer adequately informs the employees about the use of remote control equipment and about the carrying out of such control, meaning that the employer shall clarify to the worker which kind of control it intends to carry out, which kind of equipment will be used, which kind of data and for which purpose such data will be

saranno trattati e

- il datore di lavoro rispetti la disciplina in materia di protezione dei dati personali, consentendo al lavoratore l'esercizio di tutti quei diritti garantiti dal relativo Codice.

In conclusione, se da un lato il datore di lavoro non è più tenuto ad ottenere il consenso delle RSA per taluni strumenti che consentono i controlli a distanza, dall'altro è stato una volta per tutte chiarito in modo univoco che il datore di lavoro deve fornire un'informativa completa ai lavoratori con riferimento al contenuto e alle modalità di svolgimento dei controlli a distanza, garantendo, altresì, l'applicazione di tutto quanto previsto dal Codice in materia di protezione dei dati personali.

collected and

- the employer complies with the rules on privacy, allowing the employee to exercise his/her rights under the Privacy Code.

In conclusion, if on the one hand the employer is no longer required to obtain the Company Trade Unions' prior consent to install specific types of remote control equipment, on the other hand it has been clarified, unambiguously and once and for all, that the employer shall provide to the workers complete information regarding the content and conditions of the carrying out of remote control, ensuring, moreover, the compliance with the Privacy Code.

La *Newsletter* è una pubblicazione gratuita dello
Studio Legale

Montanari Brescia Miccoli e Associati
curata da Marco G. Brescia e Giulia Costa
Per informazioni o segnalazioni si prega di
contattare info@mbalex.it

Tutti i diritti sui dati, materiali e informazioni
contenuti nella *Newsletter* sono riservati allo
Studio Legale

Montanari Brescia Miccoli e Associati
La loro riproduzione e diffusione è consentita a
condizione che sia citata la fonte.

Studio Legale

Montanari Brescia Miccoli e Associati

Via Ciovasso n. 4 - 20121 Milano
Tel. +39.02.3211521- Fax +39.02.32115252
e-mail: info@mbalex.it
www.mbalex.it

The *Newsletter* is a free publication of
Studio Legale

Montanari Brescia Miccoli e Associati
edited by Marco G. Brescia and Giulia Costa
For information or notices please
contact info@mbalex.it

All rights on data, materials and information
contained in the *Newsletter* are reserved to
Studio Legale

Montanari Brescia Miccoli e Associati
Any reproduction or dissemination is allowed on
condition that the source is mentioned.

Studio Legale

Montanari Brescia Miccoli e Associati

Via Ciovasso n. 4 - 20121 Milano
Tel. +39.02.3211521- Fax +39.02.32115252
e-mail: info@mbalex.it
www.mbalex.it