

PRIVACY E RAPPORTO DI LAVORO

Il necessario bilanciamento degli interessi in gioco



PRIVACY E RAPPORTO DI LAVORO

... il rapporto di lavoro quale momento di «tensione» tra il diritto alla riservatezza del lavoratore e il potere direttivo e di controllo datoriale

Il diritto alla riservatezza del lavoratore è un diritto disponibile?



Sì, la stessa stipulazione del **contratto di lavoro** determina inevitabilmente ed intrinsecamente la **rinuncia parziale e consensuale** del lavoratore alla tutela assoluta della propria riservatezza ai fini della esecuzione del rapporto di lavoro

Come individuare le regole del bilanciamento degli interessi in gioco?



Attraverso una **lettura sistematica** dei diversi strumenti di tutela offerti dall'ordinamento

interazione ed equilibrio tra due diverse normative: quella generale sulla **privacy** e quella speciale ed inderogabile di **diritto del lavoro**

PRIVACY e STRUMENTI TECNOLOGICI

NUOVI STRUMENTI TECNOLOGICI posti a disposizione dei dipendenti



Di per sé tali strumenti hanno la intrinseca caratteristica di rendere astrattamente possibile un **controllo a distanza** dell'attività lavorativa dei lavoratori (es. accessi internet, siti visitati e relative tempistiche)



Il necessario **bilanciamento** tra diritto alla riservatezza e potere direttivo datoriale (a cui accede il potere di controllo a distanza) si fa ancora più complesso alla luce delle

Quali i punti di caduta e contemperamento degli opposti interessi?



Procedura di consultazione sindacale - amministrativa

Informativa ex art. 13 GDPR



**LO STRUMENTO CARDINE
PER REALIZZARE IL CONTEMPERAMENTO
DEGLI OPPOSTI INTERESSI COINVOLTI?**



LA POLICY AZIENDALE

... STRUMENTO CON CUI LE AZIENDE POSSONO DARSİ LE



«REGOLE DEL GIOCO»



Quale argine alla discrezionalità giudiziale

POLICY PRIVACY AZIENDALI

Fissare le MODALITÀ DI UTILIZZO degli STRUMENTI TECNOLOGICI e prevedere le relative SANZIONI DISCIPLINARI

- divieto di *download* di programmi salva autorizzazione
 - individuare la posta elettronica aziendale come uno strumento di lavoro
 - utilizzo di internet esclusivamente per fini professionali e non personali
 - segnalare le modalità di accesso alla posta elettronica del dipendente in caso di assenza prolungata dello stesso
 - segnalare eventuali blocchi di accesso a siti internet
 - segnalare che l'azienda si riserva di accertare e segnalare eventuali abusi
 - menzionare le tempistiche di realizzazione dei controlli a campione (periodicità giornaliera/settimanale/mensile)
 - individuare chiaramente la tempistica di conservazione dei dati
- ➔ segnalare che la violazione delle regole prescritte integra comportamento disciplinarmente sanzionabile ai sensi del Codice disciplinare aziendale con previsione delle specifiche e relative SANZIONI

(Segue) LA POLICY PRIVACY

Il datore di lavoro deve:

- dare al lavoratore adeguata **informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli (articolo 13 GDPR);
- adottare le misure necessarie a garanzia dei lavoratori riguardanti l'onere di specificare le **modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete Internet da parte dei lavoratori medesimi**, indicando chiaramente le modalità di uso degli strumenti messi a disposizione e se, in che misura e con quali modalità, vengano effettuati controlli (Provvedimento GPDP 1 marzo 2007);
- adottare un **disciplinare interno** redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da **pubblicizzare** adeguatamente (es. verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.) e da sottoporre ad aggiornamento periodico (Provvedimento GPDP 1 marzo 2007).

Il quadro normativo generale: la varietà delle fonti normative

- **Costituzione**
 - ✓ Art. 2: diritti inviolabili dell'uomo
 - ✓ Art. 41: diritto alla libera iniziativa imprenditoriale

- **Codice Civile**
 - ✓ Art. 2086: potere gerarchico datoriale
 - ✓ Art. 2087: tutela dell'ambiente e delle condizioni di lavoro

- **Statuto dei Lavoratori (L.300/70)**
 - ✓ Art. 2: divieto di controllo delle guardie giurate
 - ✓ Art. 3: personale di vigilanza
 - ✓ Art. 4: controllo a distanza
 - ✓ Art. 5: accertamenti sanitari
 - ✓ Art. 6: visite personali di controllo
 - ✓ Art. 8: divieto di indagine sulle opinioni
 - ✓ Art. 15: divieto di discriminazioni

- **Codice della Privacy**
 - ✓ D.Lgs. 196/2003, come oggi modificato dal D.Lgs. 101/2018 a seguito dell'entrata in vigore del Regolamento Europeo 679/2016 (cd. «GDPR»)

20

POTERE DI CONTROLLO E VIGILANZA DEL DATORE DI LAVORO NEL CODICE CIVILE

Direzione e gerarchia nell'impresa

Art. 2086 c.c.



L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori

Tutela delle condizioni di lavoro

Art. 2087 c.c.



L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

OBBLIGHI DEL LAVORATORE NEL CODICE CIVILE

Diligenza del prestatore di lavoro

Art. 2104 c.c.



*Il prestatore di lavoro deve usare la **diligenza** richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*

Obbligo di fedeltà

Art. 2105 c.c.



Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio".

Sanzioni disciplinari

Art. 2106 c.c.



"L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione".

IL DIVIETO DI CONTROLLO DEI LAVORATORI: RATIO

Scopo primario del titolo I dello Statuto dei lavoratori, intitolato «*della libertà e dignità del lavoratore*», è quello di **impedire che l'inserzione all'interno dell'apparato produttivo si traduca nella compromissione dei diritti fondamentali della persona.**



Ciò è confermato dalla **Relazione ministeriale** che chiarisce che “la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, *va[da]* mantenuta in una dimensione «umana» e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro”. (Senato della Repubblica, V legislatura, doc. 738, 2).

I limiti legali al potere di controllo e vigilanza Artt. 6 St.Lav.

Art. 6 : «Le visite personali di controllo sul lavoro sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano **salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore** e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro»

I limiti legali al potere di controllo e vigilanza Art. 8 St.Lav.

Art. 8: «È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.»

IL DATO PERSONALE e il TRATTAMENTO

Dato personale: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (cd. «**interessato**»), Art. 4 GDPR

Dati sensibili: dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona, Art. 9 GDPR

Trattamento: qualsiasi operazione compiuta con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicata a dati personali o insiemi di dati personali, Art. 4 GDPR
es. *raccolta, la registrazione, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, l'uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione*

Art. 5 «GDPR»

I CRITERI GUIDA DEL TRATTAMENTO DATI NELL'AMBITO DEL RAPPORTO DI LAVORO

I dati personali devono essere trattati secondo i seguenti principi:

- **liceità, correttezza e trasparenza;**
- **limitazione della finalità** (determinate, esplicite e legittime)
- **minimizzazione dei dati** (adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per cui sono trattati)
- **esattezza** (se necessario, devono poter essere aggiornati cancellati o rettificati)
- **limitazione della conservazione** (per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati)
- **integrità e riservatezza** (approntare misure di sicurezza finalizzate alla protezione, da trattamenti non autorizzati/illeciti e dalla perdita/distruzione /danno accidentali)

STUDIO LEGALE
SILLA ROTONDI & PARTNERS

Art. 6 «GDPR»

Il rapporto di lavoro quale circostanza in cui sussiste un «legittimo interesse» al trattamento anche a prescindere dal consenso

Principi guida in materia di liceità del trattamento

Il trattamento è lecito quando:

- l'interessato ha espresso il **consenso** al trattamento dei propri dati personali per una o più specifiche finalità
- è **necessario all'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte**
- è necessario per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento
- è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica

nel caso del rapporto di lavoro il trattamento avviene in funzione della necessaria esecuzione del contratto... **MA...è bene sempre raccogliere un espresso consenso**



31

Art. 9 «GDPR»

**Il consenso è necessario per il trattamento di DATI SENSIBILI
(cd. «Categorie particolari di dati» nel GDPR)**

- È **vietato** trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.
- Salvo che **l'interessato abbia prestato il proprio CONSENSO esplicito al trattamento di tali dati personali per una o più finalità specifiche**



«qualsiasi manifestazione di volontà libera, specifica, informata e inequivocabile dell'interessato, con la quale lo stesso manifesta il proprio assenso, mediante dichiarazione o azione positiva inequivocabile, che i dati personali che lo riguardano siano oggetto di trattamento», Art. 4 «GDPR»

PRIVACY E STATUTO DEI LAVORATORI IN TEMA DI CONTROLLI A DISTANZA



Art. 114 D.Lgs. 196/2003
(anche nella formulazione post D.Lgs 101/2018
attuativo del GDPR)

Garanzie in materia di controllo a distanza

«Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n.300»

**Il più eclatante momento di tensione tra
potere datoriale e riservatezza**



**IL CONTROLLO A DISTANZA
ex ART. 4 Statuto dei Lavoratori**

**LE NOVITÀ INTRODOTTE DAL
CD. JOBS ACT**

CONTRO CUI HANNO SCIOPERATO CGIL E UIL

JOBS ACT

L'art. 1, comma VII, lett. f) della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 delegava il Governo ad adottare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge uno o più decreti legislativi riguardanti – tra altro – anche la “revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore”.

Art. 4 S.L. precedente alla riforma

« È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti 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, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede la Direzione Territoriale del Lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, la Direzione Territoriale del Lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti della DTL, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale »

© Riproduzione riservata

Art. 4 S.L. (come sostituito dall'art.23 D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151)

« Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e **AGE** rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 »

Proud member of
L&E GLOBAL
an alliance of excellence in legal services

COSA CAMBIA CON IL JOBS ACT

Con il nuovo art. 4, comma 1, Stat. Lav.

“Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente (i) per esigenze organizzative e produttive, (ii) per la sicurezza del lavoro e (iii) per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali”

1. Novità in sintesi

La nuova disposizione prevede che gli strumenti di controllo a distanza, dai quali derivi anche la possibilità di controllo dei lavoratori, possono essere installati esclusivamente:

- per esigenze organizzative e produttive
- per la sicurezza del lavoro

Viene inserita fra le finalità perseguite:

- LA TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE**



COSA CAMBIA?

Anche i "controlli difensivi" volti alla tutela del patrimonio aziendale dovranno necessariamente passare, pena l'inutilizzabilità (ANCHE A FINI DISCIPLINARI), dalla procedura autorizzativa ex art. 4 St. Lav.

PROBLEMA INTERPRETATIVO:
E i "controlli difensivi" volti all'accertamento/prevenzione di illeciti che non siano direttamente connessi con la tutela del patrimonio aziendale?

 Proud member of

2. Novità in sintesi

- In caso di imprese **con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni**, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- Confermata l'**autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro** in mancanza di accordo. Nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

N.B. La gestione delle pratiche in materia di videosorveglianza è in carico alla Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali (**Nota della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva n. 3500 del 22 febbraio 2016**).

3. Novità in sintesi

- ❑ Legittimo impiego senza necessità di **accordo sindacale o autorizzazione amministrativa**:
 1. **degli strumenti ad uso del lavoratore** per *“rendere la prestazione lavorativa”*, e
 2. **degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**
- ❑ Utilizzazione dei dati raccolti per **(tutte le !)** finalità inerenti al rapporto di lavoro (e quindi anche **fini disciplinari**)
- ❑ Obbligo di rispetto della disciplina in materia di **privacy** con la necessità di **(ri)dare al lavoratore adeguata informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli (**informativa privacy e rispetto dei principi di necessità, pertinenza, finalità, correttezza, non eccedenza**)

Sindacato del giudice del lavoro in caso di contenzioso.



Inutilizzabilità del dato raccolto.

44

IL CONTROLLO DEI LAVORATORI E I PROFILI DI PRIVACY

Ogni forma di controllo sui lavoratori/raccolta di dati presuppone, inevitabilmente, il trattamento dei dati personali dei lavoratori stessi. Da ciò deriva l'applicabilità del D.Lgs. n. 196/2003 e dunque l'obbligo di verificare, caso per caso, se lo strumento di controllo sia stato installato e utilizzato anche in conformità delle prescrizioni dettate dal Codice della privacy **A PENA DI ...INUTILIZZABILITA' !**



Nel rispetto dei principi generali di liceità, finalità, esattezza, pertinenza, non eccedenza, etc... (cfr. ex art. 11 D.Lgs. n. 196/2003, oggi art. 5 GDPR) e degli adempimenti previsti, quali informativa, consenso, etc...



**REVISIONE DELLE INFORMATIVE PRIVACY/RACCOLTA
DEL CONSENSO**

 Data at your service

45

LA PROCEDURA PER L'INSTALLAZIONE (ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO)

ACCORDO SINDACALE

A tale fine è sufficiente la sottoscrizione da parte delle RSU o delle RSA

in difetto di accordo



AUTORIZZAZIONE ITL

La procedura di autorizzazione da parte dell'ITL all'installazione degli impianti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori deve concludersi entro il **termine di 60 giorni (DPCM 22 DICEMBRE 2010 N. 275)**;

nel caso di imprese con unità dislocate in territori che sarebbero di competenza di diverse Direzioni territoriali



AUTORIZZAZIONE MINISTERO DEL LAVORO



Proud member of

50

Nota Ispettorato Nazionale del Lavoro 24.05.2017, n. 4619

«(...) l'accordo con le rappresentanze aziendali costituisce il percorso preferenziale previsto dal legislatore per l'installazione degli strumenti indicati dalla disposizione.

*La procedura autorizzatoria pubblica che coinvolge gli Ispettorati del lavoro – territoriali o nazionali – è infatti solo **eventuale e successiva** al mancato accordo con i sindacati.*

*Tale posizione preferenziale implica, di conseguenza, che anche laddove sia stato rilasciato il provvedimento autorizzatorio per i sistemi di controllo a distanza da parte dell'Ispettorato competente, in seguito a mancato accordo sindacale, **l'autorizzazione in parola possa comunque essere sempre sostituita da un successivo accordo**»*

Il consenso orale o scritto della totalità dei lavoratori NON Basta

Cassazione penale, sez. III, 31/01/2017 n. 22148

«È da ritenere **penalmente illecita**, ai sensi dell'art. 4 l. n. 300 del 1970, l'installazione di impianti audiovisivi o di altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori quando essa **non sia stata preceduta da un apposito accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, da una autorizzazione della competente Direzione territoriale del lavoro**

... **a nulla rilevando** al contrario che, in luogo dell'accordo o dell'autorizzazione, sia stato acquisito **il consenso, orale o anche scritto, della totalità dei lavoratori interessati**».

è ribaltato il precedente orientamento per cui l'accordo della totalità dei lavoratori era ritenuto sufficiente quale scriminante

L'installazione nel luogo di lavoro di un sistema di videosorveglianza mediante telecamere (c.d. controlli a distanza) non costituisce reato, ai sensi del combinato disposto degli art. 4 e 38 legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), laddove, pur in assenza di autorizzazione sindacale e di autorizzazione della DTL, risulti **comprovato l'assenso all'installazione da parte della totalità dei lavoratori dell'azienda** (Cass. 17.4.2012, n. 22611, conf. Cass. 12.11.2013, n. 4331)

**ECCEZIONI ALLA STIPULAZIONE
DELL'ACCORDO:
GLI STRUMENTI DI LAVORO**

La disposizione di cui al 1 comma non si applica agli

1. strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, e
2. strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze

1. STRUMENTI IN DOTAZIONE DEL DIPENDENTE

Strumenti informatico/tecnologici in dotazione al dipendente per **RENDERE** la prestazione lavorativa:

- Pc, notebook, smartphone, blackberry, ecc. ———> strumenti di universale applicazione necessitati dalla moderna organizzazione del lavoro ma non certo “*strumenti di controllo*” a distanza per i quali occorre avviare procedure applicative o sindacali



TALI STRUMENTI POTRANNO ESSERE UTILIZZATI/IMPEGATI DAI DIPENDENTI SENZA DOVER ACCEDERE AD UN ACCORDO SINDACALE OVVERO A PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA

N.B. L'assenza di autorizzazione non fa venir meno il rispetto dei principi generali in tema di tutela della privacy nonché gli obblighi di corretta informazione al lavoratore in ordine ai rischi di controllo

LA CORRETTA IDENTIFICAZIONE DEGLI STRUMENTI DI LAVORO

Il criterio guida per capire se sussista un controllo?

Nota ministero del lavoro 18 giugno 2015

«nel momento in cui lo strumento in dotazione viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione «per rendere la prestazione lavorativa»: in tal caso, infatti, da strumento che “serve” al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione → legittimi solo alle condizioni di cui all'art. 4».



PROVA NEGATIVA PER SOTTRAZIONE

Valutare la funzionalizzazione specifica dello strumento all'attività lavorativa e se questo si ponga in rapporto di univoca e teleologica necessità con la stessa... se così non è sussiste una finalità «altra» di controllo!

 Dir. del ministero del

la
57

BADGE E STRUMENTI DI ACCESSO AL LUOGO DI LAVORO

Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (es. *badge, sistemi di accesso alle aree, aree di parcheggio*):



TALI STRUMENTI POTRANNO ESSERE UTILIZZATI SENZA DOVER ACCEDERE AD UN ACCORDO SINDACALE O VERO A PREVENTIVA AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA

N.B. L'assenza di preventiva autorizzazione/accordo non fa venir meno il rispetto dei principi generali in tema di tutela della privacy nonché gli obblighi di corretta informazione al lavoratore in ordine ai rischi di controllo.

Anzi... la partita domani si sposta sul terreno della privacy.

58

UTILIZZABILITÀ DEI DATI RACCOLTI: ANCHE A FINI DISCIPLINARI !!

Il nuovo art. 4, comma 3, Stat. Lav.

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



sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

Informativa e raccolta consenso ai sensi del TU privacy

Cosa cambia: negli accordi ex art. 4 non potrà più essere utilizzata la formula secondo cui i dati raccolti non potevano essere utilizzate ai fini disciplinari

SANZIONI

VIOLAZIONE DELL'ART. 4 ST.LAV.

I controlli a distanza del datore di lavoro sull'attività lavorativa sono leciti solo se conformi a:

- Art. 4 comma 2 Statuto dei lavoratori (accordo con RSA/RSU o autorizzazione ITL/min. Lavoro)
- Disciplina legge sulla privacy

In caso di violazione: quali conseguenze?

- Profilo «processuale»:** inutilizzabilità (ANCHE AI FINI DISCIPLINARI) del dato acquisito dal datore di lavoro attraverso gli accertamenti svolti sul lavoratore
- Profilo «sindacale»:** condotta antisindacale (art. 28 St. Lav.)
- Profilo «civilistico»:** responsabilità civile nei confronti dei lavoratori interessati
- Profilo «penale»:** responsabilità penale (art. 38 St. Lav. e art. 171 D.Lgs.196/2003 – ammenda da 154 Euro a 1.549 Euro, oppure arresto da 15 giorni ad 1 anno – possibile oblazione ex art. 162 bis c.p.).

61

1. INUTILIZZABILITA' DEL DATO ACQUISITO Giurisprudenza

«Un'apparecchiatura di controllo predisposta per il vantaggio dei dipendenti, ma utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza da parte di questi dei loro doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della stessa correttezza della esecuzione della prestazione lavorativa, (...) non era stata concordata con le rappresentanze sindacali, né era stata autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro.

Posto che il riferimento all'attività lavorativa, oggetto della fattispecie astratta, non riguarda solo le modalità del suo svolgimento, ma anche il quantum della prestazione, il controllo sull'orario di lavoro, risolvendosi in un accertamento circa la quantità di lavoro svolto, si inquadra, per ciò stesso, in una tipologia di accertamento pienamente rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'articolo 4.

Per tale ragione il controllo operato è stato effettuato illegittimamente e quindi i risultati non possono essere posti a fondamento dell'intimato licenziamento» (Cass. 17 Luglio 2007 n. 15892)

2. INUTILIZZABILITÀ DEL DATO ACQUISITO

Giurisprudenza

«**Non può essere attribuito alcun valore probatorio ai dati acquisiti in violazione dell'art. 4 S.L. che sono dunque inutilizzabili in causa** (nella fattispecie il datore di lavoro aveva licenziato una lavoratrice sulla base di dati raccolti mediante un controllo dei collegamenti e dei siti internet in via continuativa con strumenti informatici centralizzati – cd. SUPER SCOUT-, non accessibili al lavoratore, e aveva conservato la registrazione dei dati per un certo periodo di tempo)» (Corte d'Appello di Milano, 30 settembre 2005 n. 668)

«Costituisce strumento di controllo "preterintenzionale" a distanza dell'attività dei lavoratori, **oggetto alla disciplina dell'art. 4 comma 2 l. n. 300 del 1970, un'apparecchiatura di rilevamento delle presenze attivata mediante tessera magnetica (badge),** sicché, in caso di mancato esperimento della procedura di cui all'art. 4 comma 2 St. lav., **non sono utilizzabili in sede disciplinare i dati acquisiti tramite la stessa**» (Trib. Napoli 29 settembre 2010; *contra* Trib. Napoli 23 settembre 2010)

**L'UTILIZZAZIONE DEI DATI RACCOLTI:
IL CONTENUTO DEGLI ACCORDI
SINDACALI E LA SORTE DEGLI
ACCORDI GIÀ STIPULATI**

NOVITA': UTILIZZABILITÀ DEI DATI RACCOLTI A FINI DISCIPLINARI

*Le informazioni raccolte ai sensi del 1 e del 2 comma sono utilizzabili **a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro** a condizione che sia data al lavoratore **adeguata informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*



QUALE SARÀ ADESSO IL CONTENUTO DEGLI ACCORDI?

- L'accordo sindacale sarà necessario **solo** in caso di utilizzo di impianti audiovisivi e di strumenti dai quali derivi **anche** la possibilità di controllo a distanza della attività dei lavoratori, impiegati per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza e per la tutela del patrimonio aziendale;
- L'accordo **non** sarà necessario in caso di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa* e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze;
- La legge consente l'utilizzo dei dati raccolti anche a fini disciplinari.

Gli accordi sindacali saranno coerenti ? Ed in caso contrario ?

La nota del ministero del lavoro del 18 giugno 2015 chiarisce, poi, che non possono essere considerati "strumenti di controllo a distanza" gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore **"per rendere la prestazione lavorativa" (una volta si sarebbero chiamati gli "attrezzi di lavoro"), come pc, tablet e cellulari. (vedi slide precedenti)*

66

QUALE SARA' LA SORTE DEGLI ACCORDI GIA' STIPULATI?

Il nuovo art. 4 Stat. Lav. non pare essere in grado di travolgere, tanto più attraverso una "automatica" disdetta, i pregressi accordi siglati perché trattasi di accordi che sono espressione della autonomia privata e che appaiono svincolati da successivi mutamenti di legge.

La caducazione degli effetti derivanti dai precedenti accordi sindacali non può che passare attraverso l'adozione dei tradizionali rimedi di denuncia degli accordi sindacali, da effettuarsi nel rispetto dei tradizionali termini di preavviso.



Nel caso di accordi sindacali privi di un termine di scadenza la giurisprudenza ha generalmente identificato i termini di preavviso in un periodo di tre mesi.

L'IMPOSTAZIONE DELLA GIURISPRUDENZA

I cd. «CONTROLLI DIFENSIVI» IN TEMA DI

- VIDEOSORVEGLIANZA
- INTERNET
- POSTA ELETTRONICA AZIENDALE

I cd. «Controlli difensivi»

categoria di matrice giurisprudenziale finalizzata a legittimare:

- ✓ controlli finalizzati all'accertamento di **comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa** (Cass. 4746/2002, Cass. 2722/2012)
- ✓ controlli ammessi nel caso di già accertato verificarsi dell'illecito, ma anche in ragione del **solo sospetto** o della **mera ipotesi** che tali illeciti siano in corso di esecuzione (Cass. 4984/2014)
- ✓ per giurisprudenza maggioritaria, preferibilmente ammissibili i controlli **ex post** a fronte della sussistenza di **elementi indiziari** circa la commissione di illecito (da ultimo Cass. 13266/2018)
- ✓ controlli da realizzarsi con modalità **non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti** (Cass. 10955/2015)



Siamo **fuori** dall'ambito di applicazione dell'art. 4 St. Lav.
Non è necessaria autorizzazione sindacale/amministrativa

**INTERNET E
POSTA ELETTRONICA AZIENDALE**

CONTROLLO POSTA e PC AZIENDALE

Cassazione civile, sez. lav., 10/11/2017, n. 26682

Caso: legittimo il controllo della **posta elettronica aziendale** di un dipendente accusato di aver inviato una serie di e-mail contenenti **espressioni scurrili** nei confronti del legale rappresentante della società

*«la **duplicazione periodica dei dati contenuti nei computer aziendali**, preventivamente nota ai dipendenti, esula dal campo di applicazione dell'art. 4, comma 2, st.lav., se effettuata a **tutela di beni estranei al rapporto di lavoro**, quali **l'immagine dell'azienda e la tutela della dignità di altri lavoratori**, e non riguarda l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto stesso» (Idem Cassazione civile, sez. lav., 23/02/2012, n. 2722 nel caso di divulgazione di notizie riservate)*

Cassazione civile, sez. lav., 28/05/2018, n. 13266

Caso: legittimo controllo del **PC aziendale** per accertare **attività extra-lavorative** (dipendente sorpreso giocare al PC)

*«esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 4, comma 2, st.lav. i controlli difensivi da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, **tanto più se disposti "ex post"**, ossia **dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa***

CONTROLLO POSTA e PC AZIENDALE

Cass. 15 giugno 2017, n. 14862

CASO: nell'arco di soli **due mesi** lo stesso dipendente aveva effettuato ben **27 connessioni, della durata complessiva di 45 ore)**

- **NON sussiste una violazione della normativa sulla privacy:** la società si era limitata a verificare l'esistenza di accessi indebiti alla rete ed i relativi tempi di collegamento, **senza compiere alcuna analisi dei siti visitati** dal dipendente durante la navigazione o della **tipologia dei dati scaricati**;
- **I «dettagli del traffico» NON costituiscono «dati personali»**, non contenendo alcun riferimento alla persona dell'utente, alle sue scelte o attitudini politiche, religiose, culturali, sessuali;
- **NON sussistono i presupposti del controllo a distanza** della prestazione lavorativa di cui allo Statuto dei Lavoratori, che si concreta solo nell'attività che ha ad oggetto la prestazione lavorativa e il suo esatto adempimento, restando del tutto **esclusa dal campo di applicazione della norma quella attività che sia volta ad individuare la realizzazione di comportamenti illeciti da parte del dipendente**, idonei a ledere l'integrità del patrimonio aziendale e la sicurezza degli impianti.

TUTTAVIA...

Un orientamento più stringente ...

Cassazione 23.02.2010 n. 4375

Caso «Super Scout»

*In tema di controllo del lavoratore, i programmi informatici che consentono il **monitoraggio della posta elettronica e degli accessi ad Internet sono necessariamente apparecchiature di controllo** nel momento in cui, in ragione delle loro caratteristiche, consentono al datore di lavoro di controllare a distanza e in via continuativa durante la prestazione, l'attività lavorativa e se la stessa sia svolta in termini di diligenza e di corretto adempimento, anche in relazione al rispetto delle direttive aziendali che limitano le connessioni telematiche predette per finalità personali; ne consegue che **i dati acquisiti da tali programmi**, ove per gli stessi non siano rispettate le condizioni legittimanti di cui all'art. 4 comma 2 l. n. 300 del 1970 (quali l'accordo con le rappresentanze sindacali o la commissione interna o, in mancanza, l'autorizzazione dell'ispettorato del lavoro), **non sono utilizzabili nel procedimento disciplinare** instaurato nei confronti del lavoratore in relazione a violazioni disciplinari*

LLA ROTONDI & PARTNERS

CONTROLLO POSTA e PC AZIENDALE

Tribunale di Brescia sentenza n. 782/2016

CASO: **6000 accessi in rete in 18 mesi**, dei quali ben 4500 solo su Facebook durante l'orario di lavoro, costituiscono giusta causa di licenziamento

*“il datore di lavoro si è **limitato a stampare la cronologia ed il tipo di accesso ad internet** dal computer della dipendente, il che non richiede l'installazione di alcun dispositivo di controllo, né implica la violazione della privacy, trattandosi di dati che vengono registrati da qualsiasi computer e che sono stati stampati al solo fine di verificare l'utilizzo di uno strumento messo a disposizione dal datore di lavoro per l'esecuzione della prestazione.*

*Né può ipotizzarsi una violazione dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, trattandosi di attività di controllo non della produttività ed efficienza nello svolgimento dell'attività lavorativa, ma attinenti a **condotte estranee alla prestazione**”*



GPS

LOCALIZZAZIONE GPS

Cassazione 12 ottobre 2015, n. 20440

CASO: **legittimo il licenziamento** disciplinare irrogato al coordinatore di altri dipendenti addetti alla nettezza urbana in vari comuni per aver sostato al bar **oltre il limite delle pause dal lavoro**.

In particolare, il licenziamento era stato intimato in base agli elementi acquisiti in esito alle indagini di investigatori privati, nonché ai rilevamenti di un sistema satellitare GPS installato sull'autovettura affidatagli per l'esecuzione della prestazione lavorativa.

La Cassazione ha ritenuto che i controlli di cui sopra debbano considerarsi quali "**controlli difensivi**", cioè intesi a rilevare mananze specifiche dei lavoratori e comportamenti degli stessi estranei alla normale attività lavorativa. Tali controlli sono eseguibili anche mediante agenzie investigative private.

LOCALIZZAZIONE GPS

Cassazione 5 ottobre 2016, n. 19922

CASO: contestato di aver registrato nel rapporto di giro alcune ispezioni che in realtà non erano state effettuate perché il veicolo risultava altrove nell'orario indicato, come rivelato nel sistema satellitare GPS installato nella vettura.

La Corte di Cassazione, confermando la sentenza di II grado, ha ribadito ha confermato l'illegittimità dei controlli di cui sopra effettuati in violazione della legge e dell'art. 4 L.300, nonché la loro conseguente **inutilizzabilità** come fonti di prova di inadempimento contrattuale.

La Cassazione ha affermato che il GPS, siccome consentirebbe un controllo quasi illimitato sui lavoratori, ben oltre l'ordinaria attività lavorativa, non può essere considerato come uno strumento finalizzato alla tutela del patrimonio e dell'immagine aziendale, venendo così meno la nozione di "controllo difensivo".

VIDEOSORVEGLIANZA

LABLAW
STUDIO LEGALE
MILLA ROTONDI & PARTNERS

VIDEOSORVEGLIANZA E FURTI

Cassazione penale, sez. III, 10/10/2017, n. 4564

Caso: sottrazione di documentazione aziendale e violazione della **riservatezza**

«Pur volendo astrattamente ammettere l'esigenza del controllo difensivo dedotto, resta il fatto che la telecamera era stata incontestabilmente collocata nel condizionatore posto all'interno dell'ufficio ove la lavoratrice lavorava in solitudine e che le riprese ne avevano leso la riservatezza, avendo la donna riferito che in quel periodo, poiché infortunata al ginocchio, molto spesso doveva applicare una pomata»

LABLAW
STUDIO LEGALE
MILLA ROTONDI & PARTNERS

VIDEOSORVEGLIANZA E FURTI

Cassazione civile, sez. lav., 08/11/2016, n. 22662

Caso: furto del dipendente dalla **cassaforte aziendale**

«non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, St. Lav., l'installazione di impianti ed apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e riservatezza dei lavoratori»

Cassazione civile, sez. lav., 02/05/2017, n. 10636

Caso: furto del dipendente di prodotti **alimentari dal magazzino**

«La collocazione, da parte dell'azienda, di strumenti di controllo all'interno di locali dove si siano verificati dei **furti** integra un'ipotesi di **controllo difensivo a distanza, estraneo all'ambito di applicazione dell'art. 4 dello statuto** dei lavoratori qualora attuato con modalità non invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con conseguente **legittimità del licenziamento per giusta causa** intimato al lavoratore di cui si sia, mediante le riprese, accertata la responsabilità dei furti».



SOCIAL NETWORK

➔ L'indagine sui contenuti pubblicati sui Social Network è **diversa** rispetto al monitoraggio degli accessi ai siti Internet visitati dai dipendenti in orario di lavoro

➔ I social network sono una sorta di «**bacheca aperta**» al pubblico, una «**piazza immateriale**» che consente un numero indeterminato di "accessi" anche da parte dello stesso datore di lavoro

I messaggi vengono immessi *on line* non necessariamente dal PC aziendale, ma anche attraverso i personali strumenti di connessione ad Internet del dipendente (*smartphone, tablet ecc.*)

SOCIAL NETWORK



Profilo “personale”: ove le immagini e le informazioni restano all'interno di un profilo o di un gruppo chiuso -> il trattamento dei dati rientra tra quelli per fini esclusivamente personali, non destinati ad una comunicazione sistematica o alla diffusione, indicati all'art. 5, comma 3, del Codice Privacy, e perciò esclusi dall'applicazione della disciplina codicistica. **I dati contenuti sul profilo non possono essere utilizzati dal datore di lavoro.**



Profilo “pubblico”: accessibile a chiunque o quando i contenuti siano oggetto di indicizzazione su motori di ricerca -> si applica integralmente il Codice Privacy con la conseguenza che se il lavoratore presta il consenso ex art. 23 **i dati contenuti sul proprio profilo possono essere liberamente utilizzati dal datore di lavoro (ANCHE A FINI DISCIPLINARI)**

SOCIAL NETWORK

Cassazione civile, sez. lav., 27 aprile 2018, n. 10280

CASO: lavoratrice licenziata per aver pubblicato sulla propria bacheca virtuale di Facebook frasi con cui esprimeva il disprezzo per l'azienda presso cui era impiegata

«La condotta di postare un commento su Facebook realizza la pubblicizzazione e la diffusione di esso, per la idoneità del mezzo utilizzato a determinare la circolazione del commento tra un gruppo di persone, comunque, apprezzabile per composizione numerica, con la conseguenza che, se, come nella specie, lo stesso è offensivo nei riguardi di persone facilmente individuabili, la relativa condotta integra gli estremi della diffamazione e come tale correttamente il contegno è stato valutato in termini di giusta causa del recesso, in quanto idoneo a recidere il vincolo fiduciario nel rapporto lavorativo».

SOCIAL NETWORK

TAR Lombardia Milano, Sez. III, Ord. 3 marzo 2016, n. 246

CASO: il Tar ha confermato la sospensione del lavoro e della paga nei confronti di un dipendente per aver espresso un giudizio di disvalore attraverso un **like postato su Facebook** ad un articolo contenente pesanti critiche sul suicidio di un detenuto presso la medesima casa circondariale.

«Il danno all'immagine e alla reputazione del datore di lavoro attraverso l'uso dei social network giustifica l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro, integrando gli estremi della violazione dell'obbligo di fedeltà e dei principi di correttezza e buona fede nella regolamentazione del rapporto di lavoro»

5. VIDEOSORVEGLIANZA

Provvedimento del Garante in materia di videosorveglianza – 8 aprile 2010



Non devono essere effettuati controlli a distanza al fine di verificare l'osservanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa



Prima della messa in funzione dell'impianto l'azienda dovrà dare apposita informativa scritta al personale dipendente in merito all'attivazione dello stesso, al posizionamento delle telecamere ed alle modalità di funzionamento, dovrà informare i clienti con appositi cartelli e inoltre dovrà nominare un incaricato della gestione dei dati videoripresi



La conservazione delle immagini deve essere limitata alle 24 ore, salvo in alcuni casi per peculiari esigenze tecniche o per la particolare rischiosità dell'attività svolta dal titolare del trattamento. Il sistema deve essere programmato per la cancellazione automatica delle informazioni allo scadere del termine previsto da ogni supporto⁹⁹

6. VIDEOSORVEGLIANZA

Provvedimento del Garante in materia di videosorveglianza – 8 aprile 2010

QUALI TEMPI DI CONSERVAZIONE DEI DATI?

- **poche ore o, al massimo, le ventiquattro ore successive alla rilevazione**, fatta salva specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.
- Solo in particolare rischiosità dell'attività svolta dal titolare del trattamento (ad esempio, luoghi come le **banche** per identificare gli autori una rapina o per i comuni ai fini della tutela della **sicurezza urbana**) può ritenersi ammesso un tempo più ampio di conservazione comunque non superiore alla settimana
- è necessaria specifica Richiesta al garante per l'allungamento dei tempi di conservazione dei dati **oltre i sette giorni**, adeguatamente motivata con riferimento ad una specifica esigenza di sicurezza perseguita (es. provvedimento garante 7 aprile 2016 autorizza **15 giorni**, provvedimento 25 giugno 2015 autorizza fino a 7 mesi)
- Il sistema impiegato deve essere programmato in modo da operare l'integrale cancellazione automatica delle informazioni allo scadere del termine previsto da ogni supporto,

7. VIDEOSORVEGLIANZA

Provvedimento del Garante in materia di videosorveglianza – 8 aprile 2010

LUOGHI E CIRCOSTANZE DI RACCOLTA DEI DATI?

- Queste garanzie vanno osservate sia **all'interno degli edifici**, sia in **altri luoghi di prestazione di lavoro** (es. telecamere installate su autobus le quali non devono riprendere in modo stabile la postazione di guida, e le cui immagini, raccolte per finalità di sicurezza e di eventuale accertamento di illeciti, non possono essere utilizzate per controlli, anche indiretti, sull'attività lavorativa degli addetti).
- È inammissibile l'installazione di sistemi di videosorveglianza in **luoghi riservati esclusivamente ai lavoratori o non destinati all'attività lavorativa** (ad es. bagni, spogliatoi, docce, armadietti e luoghi ricreativi).

8. LA VIDEOSORVEGLIANZA

Ispettorato Nazionale del Lavoro Circolare n. 5/2018

*«le condizioni poste all'utilizzo delle strumentazioni devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza **senza, però, particolari ulteriori limitazioni di carattere tecnico che talvolta finiscono per vanificare l'efficacia dello stesso strumento di controllo.** L'eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità ma nulla impedisce, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della "sicurezza del lavoro" o del "patrimonio aziendale"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore».*