



LAVORO E PREVIDENZA

2018

NON HO DUBBI. HO SCELTO IPSOA InPratica

Gli originali volumi IPSOA per avere sempre risposte chiare, immediate e integrate



HO SCELTO IPSOA InPratica PERCHÉ

- ✔ È **intuitivo**, grazie alla struttura chiara dei capitoli e alla grafica per favorire l'immediata individuazione degli argomenti.
- ✔ È **operativo**, grazie ai numerosi casi e puntuali esempi, tratti dalla pratica professionale.
- ✔ È **sempre aggiornato** on line. La versione digitale permette di consultare tutti gli aggiornamenti successivi alla pubblicazione del volume cartaceo, evidenziando le parti modificate e segnalate da un sistema di alert.
- ✔ È **pratico**, grazie a schemi e tabelle che facilitano la lettura e l'individuazione delle informazioni.
- ✔ È **integrato**  con le soluzioni digitali Wolters Kluwer per la consultazione diretta della documentazione ufficiale e per l'approfondimento completo.
- ✔ È completato da Indici: **analitico** esaustivo e dettagliato, **sommario**, degli **adempimenti**, dei casi.

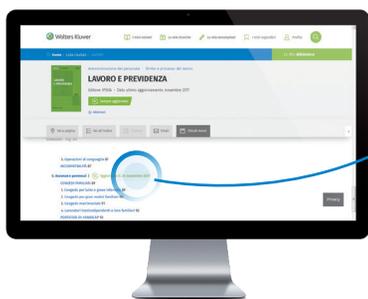
IPSOA InPratica

la nuova collana dove trovare risposte immediate alle domande dei clienti

IPSOA InPratica

PERCHÉ È SEMPRE AGGIORNATO E INTEGRATO

Interamente aggiornato on line, con l'immediata evidenziazione delle sezioni modificate ed un collegamento diretto alle soluzioni digitali Wolters Kluwer per approfondire gli argomenti.



Aggiornato il

Icona che evidenzia l'aggiornamento nell'indice per andare dritto al punto

Data ultimo aggiornamento per avere certezza delle risposte

Wolters Kluwer

I miei volumi Le mie ricerche Le mie annotazioni I miei segnalibri Profilo

Home » Lista risultati » LAVORO

La Mia Biblioteca

IPSOA - Pratica 1201

LAVORO E PREVIDENZA

Editore: IPSOA - Data ultimo aggiornamento: novembre 2017

Sempre aggiornato

Abstract

Vai a pagina Vai all'indice Stampa Email Chiudi menù

di effettivo impiego dei volontari.

Per il periodo di effettivo impiego il volontario conserva il diritto alla **retribuzione** e ad ogni altro **trattamento economico e previdenziale** (per l'indennità spettante ai lavoratori autonomi per l'anno 2017, vd. D.M. 20 giugno 2017). Il datore di lavoro può richiedere il **rimborso all'Ente** che ha gestito le operazioni di protezione civile ma **limitatamente alla sola retribuzione**, esclusi quindi gli oneri previdenziali ed assistenziali. Tale richiesta deve essere inoltrata entro la fine del mese successivo a quello di fruizione dei permessi (art. 1, L. n. 262/1992).

La domanda deve essere presentata **Aggiornato il: 24 novembre 2017**.

A partire dal 1° dicembre 2017, a seguito dell'implementazione del sistema telematico, per i datori di lavoro privati l'unica modalità di pagamento ammessa è l'accredito su conto corrente (INPS circ. n. 171/2017).

Strumenti di lavoro
Gli **strumenti di lavoro** (generalmente quelli "mobili"), quali il cellulare, il pc, il tablet, ecc., che per loro natura si prestano alla raccolta di dati e a potenziali forme di controllo,

Privacy

Evidenziazione delle parti modificate nel capitolo per un veloce aggiornamento

Collegamenti con le soluzioni digitali Wolters Kluwer per approfondire gli argomenti



Accesso alla consultazione di tutte le fonti richiamate

IPSOA InPratica

L'innovativo metodo editoriale Wolters Kluwer, che fornisce

Differenti indici, per farti trovare velocemente le risposte che cerchi

14.3. Regime contributivo

15. LAVORO A DOMICILIO

- 15.1. Caratteristiche
- 15.2. Svolgimento e cessazione del rapporto
- 15.3. Sicurezza sociale

16. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- 16.1. Stipula
- 16.2. Svolgimento
- 16.3. Il lavoro stagionale

INDICE SOMMARIO

Geolocalizzazione

- Garante → 35.2.3.
- GPS → 35.2.3.
- Informativa → 35.2.3.
- Videosorveglianza → 35.2.3.
- Veicoli → 35.2.3.

INDICE ANALITICO ESAUSTIVO E DETTAGLIATO

Impianti e attrezzature di controllo

- Autorizzazione preventiva → 35.2.2.
- Controllo occulto → 35.2.
- Obblighi del datore → 46.1.

risposte operative e immediate alle problematiche quotidiane.

CO

INDICE DEGLI ADEMPIMENTI

1. ACCORDO SINDACALE → 35.4.
2. AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA → 35.4.2.
3. INFORMATIVA PRIVACY → 35.4.3.
4. VALUTAZIONE IMPATTO PRIVACY → 35.4.4.
5. POLICY PRIVACY → 35.4.5.

INDICE DEI CASI

- Caso 1 - Rispetto della vita privata (→ 35.1.1)
- Caso 2 - Casella di posta (→ 35.2.)
- Caso 3 - Impianti di videosorveglianza (→ 35.2.)
- Caso 4 - Diritto alla riservatezza (→ 35.2.1.)
- Caso 5 - Videosorveglianza e autorizzazione preventiva
- Caso 6 - Controllo dei lavoratori tramite agenzia invigilante
- Caso 7 - Strumenti di lavoro - Uso cellulare / portatili
- Caso 8 - Strumenti di lavoro - Uso posta elettronica

PERCHÉ È INTUITIVO

La struttura, gli elementi grafici e le icone ti guidano nella ricerca e facilitano nella lettura.

PERCHÉ È PRATICO

Tabelle, schemi riepilogativi, elenchi e casi pratici immediatamente evidenziati.

Sommario iniziale per comprendere la struttura dell'argomento

GESTIONE

Argomento della sezione per guidarti in una rapida consultazione

35.1.

Numerazione dei paragrafi per una veloce individuazione dei contenuti

Parole chiave evidenziano i concetti principali per una rapida lettura e comprensione del testo

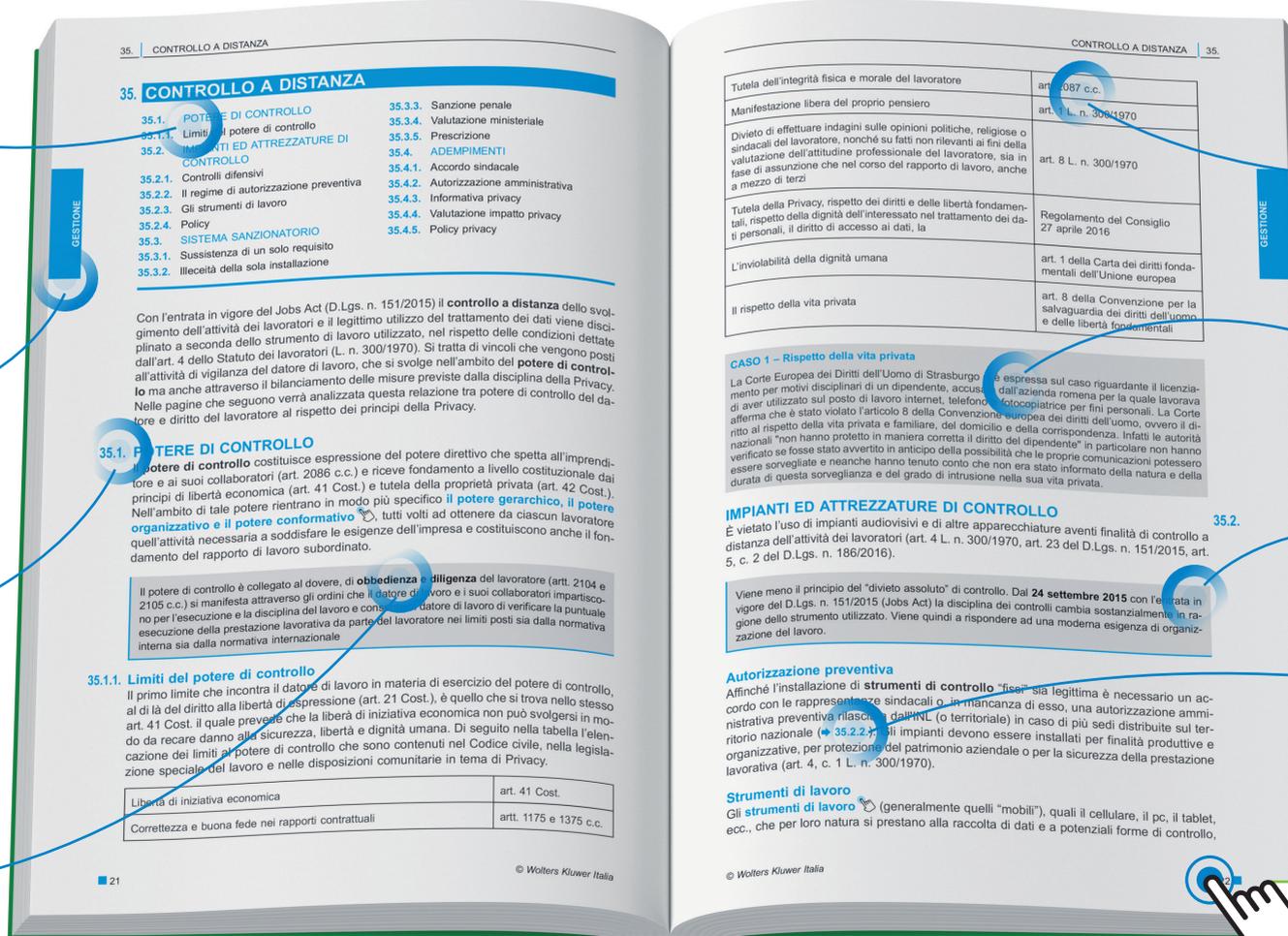


Tabelle che sintetizzano scadenze, adempimenti e argomenti

Casi ed esempi per risolvere specifiche problematiche

Box colorati evidenziano argomenti particolari

(→ 35.2.2.)

Rimandi tra gli argomenti del volume

Collegamenti con le soluzioni digitali Wolters Kluwer

IPSOA InPratica



**LAVORO
E PREVIDENZA**

2018



Wolters Kluwer

Questo testo *è* consultabile online su *La Mia **Biblioteca***
Accedi a lamiabiblioteca.com: la prima biblioteca professionale digitale con migliaia di testi pubblicati da CEDAM, UTET Giuridica, IPSOA, il fisco, LEGGI D'ITALIA e Altalex in cui trovare risposte mirate, autorevoli e sempre aggiornate.

Per conoscere le modalità di accesso al servizio e di consultazione online, visita subito lamiabiblioteca.com

Il servizio di consultazione online del presente testo viene offerto al lettore a titolo completamente gratuito ed a fini promozionali del servizio La Mia Biblioteca e potrebbe essere soggetto a revoca dall'Editore

Copyright 2018 Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97, Edificio B3, 20142 Milano

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633. Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale - cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale - e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

PRESENTAZIONE

LAVORO E PREVIDENZA, il volume della nuova collana **IPSOA InPratica**, nasce dall'esperienza editoriale di Wolters Kluwer come strumento operativo per fornire immediate soluzioni, anche alle problematiche più complesse, che si presentano nella quotidiana attività professionale, consulenziale e aziendale.

Il volume fornisce informazioni operative sul rapporto di lavoro. Attraverso l'interpretazione normativa, giurisprudenziale e contrattuale, esamina le singole fasi dalla costituzione all'estinzione, attraversando i vari momenti che lo contraddistinguono quali la malattia, gli infortuni e la maternità. Prende in considerazione gli aspetti economici e previdenziali che si configurano come la retribuzione e gli aspetti contributivi, assicurativi e pensionistici, le condizioni di igiene e sicurezza, per concludersi con gli aspetti legati alla cessazione del rapporto.

La **struttura** dei capitoli appare chiara e di facile lettura; l'immediatezza del **linguaggio** rende la consultazione più efficace e l'uso del colore evidenzia i casi di interesse. I numerosi **rimandi** fra i paragrafi creano un sistema informativo completo e integrato.

Il **taglio** pratico, grazie alla presenza di schemi e tabelle, facilita la lettura e l'individuazione delle informazioni.

La **completezza** e la **scientificità** sono garantite dai **professionisti** che hanno collaborato alla stesura dell'opera, applicando la loro esperienza rispetto alla concreta gestione di casi di studio. La puntuale indicazione della documentazione ufficiale (normativa, prassi e giurisprudenza) fornisce inoltre al lettore la possibilità di consultare le fonti di riferimento.

L'innovativo sistema di identificazione delle **parole chiave**, contrassegnate da un elemento grafico, consente il collegamento con le soluzioni on line.

La presenza di **molteplici tipologie di indici** (sommario, analitico, adempimenti, casi) facilita infine l'individuazione puntuale di tutti gli argomenti trattati.

La soluzione digitale "**Sempre aggiornato**".

Il volume è pubblicato ne "La mia Biblioteca" con la formula "Sempre aggiornato" che consente la consultazione della versione digitale aggiornata in tempo reale con tutte le novità. Inoltre, dagli estremi normativi citati e dalle parole chiave  è possibile navigare verso le **soluzioni digitali** Wolters Kluwer.

IPSOA InPratica

- ✓ un metodo editoriale innovativo
- ✓ una nuova modalità di fornire contenuti professionali attraverso l'integrazione tra elementi cartacei e supporti digitali
- ✓ una soluzione semplice ed operativa per risposte immediate a problemi concreti

Sfoggia l'estratto!

Scopri IPSOA InPratica, la nuova collana dove trovare risposte immediate alle domande dei clienti!

SOMMARIO

COSTITUZIONE

1. ASSUNZIONI AGEVOLATE

- 1.1. Incentivi contributivi
 - 1.1.1. Lavoratori in mobilità
 - 1.1.2. Lavoratori in stato di disoccupazione
 - 1.1.3. Lavoratori in CIGS
 - 1.1.4. Percettori di NASpl
 - 1.1.5. Dirigenti disoccupati
 - 1.1.5. Nuovi occupati
- 1.2. Incremento occupazionale
- 1.3. Diritto di precedenza

2. ASSUNZIONE DEL LAVORATORE

- 2.1. Instaurazione del rapporto
 - 2.1.1. Condizioni generali
 - 2.1.2. Lavoro a tempo indeterminato
 - 2.1.3. Stranieri
 - 2.1.4. Contrattazione collettiva
- 2.2. Preliminari all'assunzione
- 2.3. Adempimenti
- 2.4. Elenco anagrafico e scheda professionale
- 2.5. Comunicazioni obbligatorie
- 2.6. Diritto di precedenza
- 2.7. Sanzioni

3. CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO

- 3.1. Definizione
- 3.2. Procedura
- 3.3. Impugnazione

4. COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

- 4.1. Quote di riserva
- 4.2. Assunzione del lavoratore
- 4.3. Disciplina del rapporto
- 4.4. Prospetto informativo

5. DIRITTI SINDACALI

- 5.1. Soggetti sindacali
- 5.2. Attività sindacale in azienda
- 5.3. Contratto collettivo
- 5.4. Rappresentanza sindacale
- 5.5. Condotta antisindacale
- 5.6. Sciopero

6. INQUADRAMENTO PREVIDENZIALE

- 6.1. Inquadramento del datore di lavoro

- 6.2. Sistema ComUnica
- 6.3. Imponibile contributivo
- 6.4. Aliquote e calcolo
- 6.5. Denunce e certificazioni
- 6.6. Versamento dei contributi
- 6.7. Categorie particolari
- 6.8. Aspetti sanzionatori
- 6.9. Gestione lavoratori autonomi
- 6.10. Collaboratori coordinati e continuativi
- 6.11. Artigiani e commercianti

CONTRATTI

7. AGENTI E RAPPRESENTANTI

- 7.1. Ambito di applicazione
- 7.2. Svolgimento del rapporto
- 7.3. Contributi

8. AGRICOLTURA

- 8.1. Rapporto di lavoro in agricoltura
- 8.2. Contributi agricoli
- 8.3. Prestazioni in agricoltura

9. APPRENDISTATO

- 9.1. Rapporto di lavoro
- 9.2. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale
- 9.3. Apprendistato professionalizzante
- 9.4. Apprendistato di alta formazione e ricerca
- 9.5. Apprendistato per lavoratori percettori di un trattamento di disoccupazione
- 9.6. Aspetti previdenziali

10. COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

- 10.1. Rapporto di lavoro
- 10.2. Contributi e premi assicurativi
- 10.3. Prestazioni
- 10.4. Regime fiscale
- 10.5. Malattia, maternità e congedo parentale

11. COOPERATIVE

- 11.1. Rapporto associativo
- 11.2. Rapporto di lavoro
- 11.3. Regolamento interno
- 11.4. Prestazioni

12. DIRIGENTI

- 12.1. Ambito di applicazione
- 12.2. Svolgimento del rapporto
- 12.3. Aspetti previdenziali
- 12.4. Licenziamento

13. GIORNALISTI

- 13.1. Lavoratori subordinati e autonomi
- 13.2. Disciplina del rapporto
- 13.3. Previdenza di settore

14. IMPRESA FAMILIARE

- 14.1. Costituzione
- 14.2. Regime fiscale
- 14.3. Regime contributivo

15. LAVORO A DOMICILIO

- 15.1. Caratteristiche
- 15.2. Svolgimento e cessazione del rapporto
- 15.3. Sicurezza sociale

16. LAVORO A TEMPO DETERMINATO

- 16.1. Stipula
- 16.2. Svolgimento
- 16.3. Lavoro stagionale
- 16.4. Trattamento economico, normativo e previdenziale

17. LAVORO A TEMPO PARZIALE

- 17.1. Stipula
- 17.2. Svolgimento
- 17.3. Trasformazione
- 17.4. Aspetti previdenziali

18. LAVORO ALL'ESTERO

- 18.1. Trasferta all'estero
- 18.2. Trasferimento all'estero del lavoratore
- 18.3. Distacco del lavoratore all'estero
- 18.4. Aspetti previdenziali
- 18.5. Disciplina fiscale

19. LAVORO AUTONOMO

- 19.1. Prestazione d'opera professionale
- 19.2. Incaricati delle vendite a domicilio
- 19.3. Professioni non regolamentate
- 19.4. Aspetti previdenziali
- 19.5. Prestazioni di lavoro autonomo occasionale

20. LAVORO DEI MINORI

- 20.1. Condizioni di ammissibilità
- 20.2. Lavori vietati
- 20.3. Rapporto di lavoro
- 20.4. Tutele
- 20.5. Settori particolari

21. LAVORO DOMESTICO

- 21.1. Contratto di lavoro

- 21.2. Formalità per l'assunzione
- 21.3. Disciplina del rapporto
- 21.4. Previdenza

22. LAVORO EDILE

- 22.1. Casse edili
- 22.2. Contribuzione virtuale
- 22.3. Limiti al rapporto di lavoro part-time

23. LAVORO IN APPALTO

- 23.1. Disciplina normativa
- 23.2. Successione negli appalti
- 23.3. Aspetti di gestione del rapporto di lavoro
- 23.4. Subappalto
- 23.5. Sicurezza sul lavoro

24. LAVORO INTERMITTENTE

- 24.1. Stipula
- 24.2. Disciplina del rapporto
- 24.3. Aspetti previdenziali

25. LAVORO MARITTIMO

- 25.1. Contratto di lavoro
- 25.2. Formalità per l'assunzione
- 25.3. Disciplina del rapporto
- 25.4. Previdenza

26. LAVORO NELLO SPETTACOLO

- 26.1. Contratto di lavoro
- 26.2. Formalità per l'assunzione
- 26.3. Disciplina del rapporto - subordinato e autonomo
- 26.4. Previdenza

27. LAVORO SPORTIVO

- 27.1. Contratto di lavoro
- 27.2. Formalità per l'assunzione
- 27.3. Disciplina del rapporto - subordinato e autonomo
- 27.4. Previdenza

28. PRESTAZIONI OCCASIONALI

- 28.1. Campo di applicazione
- 28.2. Libretto famiglia
- 28.3. Contratto prestazioni occasionali
- 28.4. Lavoro autonomo occasionale

29. SMART WORKING (O LAVORO AGILE)

- 29.1. Campo di applicazione
- 29.2. Gestione del rapporto

30. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

- 30.1. Agenzie per il lavoro
- 30.2. Ambito di applicazione

- 30.3. Rapporto agenzia-utilizzatore-lavoratore
- 30.4. Sanzioni

31. TELELAVORO

- 31.1. Campo di applicazione
- 31.2. Gestione del rapporto

32. TIROCINI

- 32.1. Tirocini curriculari
- 32.2. Tirocini extra-curriculari
- 32.3. Piano formativo individuale

33. VOLONTARIATO

- 33.1. Protezione civile
- 33.2. Permessi assenze
- 33.3. Cooperazione

GESTIONE

34. ASSENZE E PERMESSI

- 34.1. Congedo matrimoniale
- 34.2. Donne vittime di violenze
- 34.3. Permessi per motivi personali e familiari
- 34.4. Permessi per motivi medici e sanitari
- 34.5. Permessi per cariche elettive e sindacali
- 34.6. Permessi per disabili
- 34.7. Permessi studio
- 34.8. Richiamo alle armi
- 34.9. Soccorso alpino
- 34.10. Donatori di sangue
- 34.11. Volontariato

35. CONTROLLO A DISTANZA

- 35.1. Potere di controllo
- 35.2. Impianti ed attrezzature di controllo
- 35.3. Sistema sanzionatorio
- 35.4. Adempimenti

36. DISTACCO

- 36.1. Luogo di lavoro
- 36.2. Configurabilità
- 36.3. Trattamento economico e contributivo
- 36.4. INAIL

37. FERIE

- 37.1. Determinazione
- 37.2. Godimento
- 37.3. Emolumento

38. FESTIVITÀ

- 38.1. Diritto
- 38.2. Retribuzione
- 38.3. Festività lavorate
- 38.4. Assenze dal lavoro

39. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

- 39.1. Nozione di infortunio
- 39.2. Nozione di malattia professionale
- 39.3. Generalità dei lavoratori dipendenti
- 39.4. Adempimenti del datore di lavoro
- 39.5. Categorie particolari
- 39.6. Mobbing
- 39.7. Stress lavoro correlato

40. INQUADRAMENTO E MANSIONI

- 40.1. Categorie, qualifiche, mansioni
- 40.2. Jus variandi
- 40.3. Mansioni superiori
- 40.4. Demansionamento

41. INVENZIONI DEL LAVORATORE

- 41.1. Verificarsi dell'invenzione
- 41.2. Effetti

42. LIBRO UNICO DEL LAVORO

- 42.1. Libri obbligatori del datore di lavoro
- 42.2. RegISTRAZIONI DEI LAVORATORI
- 42.3. Calendario presenze
- 42.4. Registrazione visite mediche

43. MALATTIA

- 43.1. Nozione
- 43.2. Certificazione e visite di controllo
- 43.3. Trattamento economico (indennità di malattia)
 - 43.3.1. Trattamento INPS
 - 43.3.2. Trattamento INAIL
 - 43.3.3. Altri settori (Edili, agricoli, spettacolo e lavoro estero)
- 43.4. Casistica (cure termali, donazione sangue, tbc, malattie speciali)
- 43.5. Comporto e tutela contrattuale

44. MATERNITÀ E PATERNITÀ

- 44.1. Congedo di maternità
- 44.2. Congedo di paternità
- 44.3. Congedo parentale
- 44.4. Permessi legati alla maternità
- 44.5. Adozione e affidamento
- 44.6. Trattamento economico e previdenziale

45. OBBLIGHI E DIRITTI DEL LAVORATORE

- 45.1. Patto di non concorrenza

- 45.2. Divieto di discriminazione
- 45.3. Privacy e riservatezza
- 45.4. Diritti sindacali
- 45.5. Pari opportunità

46. OBBLIGHI E POTERI DEL DATORE

- 46.1. Potere direttivo e organizzativo
- 46.2. Condotta antisindacale

47. ORARIO DI LAVORO

- 47.1. Orario normale di lavoro
- 47.2. Lavoro notturno
- 47.3. Lavoro a turni
- 47.4. Lavoro straordinario
- 47.5. Disciplina delle pause e dei riposi
- 47.6. Reperibilità

48. REGIME FISCALE

- 48.1. Sistema di tassazione
- 48.2. Calcolo della ritenuta
- 48.3. Conguaglio fiscale
- 48.4. Versamento ritenute
- 48.5. Agevolazioni fiscali
 - 48.5.1. Ricercatori
 - 48.5.2. Rientro lavoratori
 - 48.5.3. Deduzioni IRAP
 - 48.5.4. Start-up innovative
- 48.6. Assistenza fiscale (MOD. 730)
- 48.7. Certificazioni annuali (CU)
- 48.8. Dichiarazione unica (MOD. 770)

49. RETRIBUZIONE

- 49.1. Forma
- 49.2. Elementi della retribuzione
- 49.3. Determinazione
- 49.4. Calcolo
- 49.5. Cedolino
- 49.6. Pagamento
- 49.7. Retribuzione imponibile
- 49.8. Risarcimento danni
- 49.9. Cessione del quinto
- 49.10. Morte del lavoratore
- 49.11. Disciplina fiscale
- 49.12. Disciplina previdenziale
- 49.13. Rivalutazione dei crediti di lavoro
- 49.14. Fondo di garanzia INPS

50. SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- 50.1. Soggetti coinvolti
- 50.2. Adempimenti formali
- 50.3. Formazione obbligatoria

51. SANZIONI DISCIPLINARI

- 51.1. Codice disciplinare
- 51.2. Procedura di contestazione e irrogazione della sanzione
- 51.3. Tipologie di sanzioni
- 51.4. Difesa e provvedimento sanzionatorio
- 51.5. Licenziamento disciplinare

52. SCIOPERO E SERRATA

- 52.1. Diritto di sciopero
- 52.2. Forma
- 52.3. Trattamento economico
- 52.4. Servizi pubblici essenziali
- 52.5. Serrata

53. TRASFERIMENTO D'AZIENDA

- 53.1. Definizione
- 53.2. Tutela dei lavoratori dipendenti
- 53.3. Adempimenti

54. TRASFERIMENTO DEL LAVORATORE

- 54.1. Definizione
- 54.2. Individuale
- 54.3. Collettivo
- 54.4. Indennità

55. TRASFERTA

- 55.1. Definizione
- 55.2. Retribuzione

56. TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

- 56.1. Calcolo del TFR
- 56.2. Computabilità ai fini del TFR
- 56.3. Scelta del lavoratore sulla destinazione del TFR
- 56.4. Fondo di tesoreria presso l'INPS
- 56.5. Previdenza complementare
- 56.6. Anticipazione del TFR
- 56.7. Regime fiscale del TFR

57. WELFARE AZIENDALE

- 57.1. Welfare di origine contrattuale
- 57.2. Welfare datoriale
- 57.3. Premi di risultato
- 57.4. Disciplina fiscale
- 57.5. Disciplina previdenziale

PRESTAZIONI

58. ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE

- 58.1. Presupposti
- 58.2. Corresponsione

59. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

- 59.1. Trattamento ordinario CIG
- 59.2. Aziende interessate
- 59.3. Lavoratori beneficiari
- 59.4. Durata
- 59.5. Integrazione salariale
- 59.6. Procedura
- 59.7. Contributi
- 59.8. Trattamento straordinario
- 59.9. Campo di applicazione e causali
- 59.10. Misura e pagamento del trattamento

60. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA

- 60.1. Lavoratori beneficiari
- 60.2. Campo di applicazione e causali
- 60.3. Durata
- 60.4. Contribuzione
- 60.5. Procedura
- 60.6. Misura e pagamento del trattamento

61. CONTRATTO DI SOLIDARIETÀ

- 61.1. Lavoratori beneficiari
- 61.2. Campo di applicazione e causali
- 61.3. Durata
- 61.4. Contribuzione
- 61.5. Procedura
- 61.6. Misura e pagamento del trattamento
- 61.7. Agevolazioni

62. CONTRIBUZIONE

- 62.1. Lavoratori dipendenti
- 62.2. Imponibile contributivo (minimale e massimale)
- 62.3. Aliquote di calcolo
- 62.4. Determinazione dei contributi
- 62.5. Denuncia UNIMENS
- 62.6. Versamento
- 62.7. Certificazioni
- 62.8. Sanzioni
- 62.9. Categorie particolari

63. CONTRIBUTI DI ALTRI ENTI

- 63.1. INAIL
- 63.2. PREVINDAI
- 63.3. FASI
- 63.4. FASDAPI
- 63.5. M.NEGRI, A. PASTORE E M. BESUSSO
- 63.6. INPGI E CASAGIT
- 63.7. INPS - Gestione ENPALS
- 63.8. ENPAIA

64. DISOCCUPAZIONE

- 64.1. NASpl
- 64.2. ASDI
- 64.3. Assegno di ricollocazione
- 64.4. Altre categorie (giornalisti, edili, agricoli)

65. DURC

- 65.1. Definizione
- 65.2. Benefici contributivi e normativi
- 65.3. Esito e documento di attestazione contributiva

66. FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

- 66.1. Fondi di solidarietà bilaterali di origine contrattuale
- 66.2. Fondo di integrazione salariale presso l'INPS

67. INAIL - PREMI E PRESTAZIONI

- 67.1. Rischi assicurati e le voci di tariffa
- 67.2. Calcolo del premio annuale
- 67.3. Denuncia annuale delle retribuzioni
- 67.4. Obblighi di comunicazione
- 67.5. Contenzioso

68. PENSIONI

- 68.1. Contributi obbligatori
- 68.2. Contributi figurativi
- 68.3. Riscatto
- 68.4. Ricongiunzione
- 68.5. Totalizzazione
- 68.6. Volontari
- 68.7. Pensione di vecchiaia
- 68.8. APE e Rita
- 68.9. Salvaguardie
- 68.10. Superstiti
- 68.11. Pensione di invalidità
- 68.12. Prestazioni
- 68.13. Cumulo

69. PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- 69.1. Fondi pensione
- 69.2. Negoziali e aperti
- 69.3. Individuali
- 69.4. Preesistenti
- 69.5. Prestazioni

CESSAZIONE

70. DIMISSIONI

- 70.1. Procedura
- 70.2. Revoca

- 70.3. Dimissioni per giusta causa
- 70.4. Dimissioni incentivate (o Incentivo all'esodo)

71. LICENZIAMENTO

- 71.1. Libera recedibilità (ad nutum)
- 71.2. Disciplinare
 - 71.2.1. Giusta causa
 - 71.2.2. Giustificato motivo soggettivo
- 71.3. Motivi economici
 - 71.3.1. Giustificato motivo oggettivo
 - 71.3.2. Licenziamento collettivo (rinvio)
- 71.4. Individuale
 - 71.4.1. Malattia e infortuni
 - 71.4.2. Impossibilità sopravvenuta
- 71.5. Discriminatorio
 - 71.5.1. Casistica
 - 71.5.2. Tutele e sanzioni
- 71.6. Procedura
- 71.7. Impugnazione e revoca

72. LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- 72.1. Campo di applicazione
- 72.2. Requisiti dimensionali
- 72.3. Procedura di riduzione del personale
- 72.4. Illegittimità e tutele
- 72.5. Mobilità
- 72.6. Liste di mobilità
- 72.7. Indennità di mobilità

73. LICENZIAMENTO DI PARTICOLARI CATEGORIE DI LAVORATORI

- 73.1. Lavoratori in prova
- 73.2. Dirigenti
- 73.3. Lavoratori domestici
- 73.4. Lavoratori dello spettacolo
- 73.5. Soci di cooperativa
- 73.6. Organizzazioni di tendenza
- 73.7. Sportivi

74. TUTELE

- 74.1. Rito Fornero
- 74.2. Regime tutele crescenti
- 74.3. Illiceità del licenziamento

VIGILANZA

75. CONTENZIOSO DEL LAVORO

- 75.1. Ispettorato Nazionale del Lavoro
- 75.2. Ruolo e funzioni
- 75.3. Contenzioso INL

- 75.4. Contenzioso con INPS
- 75.5. Contenzioso con INAIL
- 75.6. Prescrizione
- 75.7. Decadenza

76. ISPEZIONE SUL LAVORO

- 76.1. Vigilanza
- 76.2. Procedura
- 76.3. Regolarizzazione
- 76.4. Conciliazione
- 76.5. Maxisanzione
- 76.6. Lavoro irregolare

77. PROCEDIMENTO GIUDIZIALE

- 77.1. Processo del lavoro
- 77.2. Controversie previdenziali
- 77.3. Controversie assistenziali

78. PROCEDURE STRAGIUDIZIALI

- 78.1. Conciliazioni
- 78.2. Arbitrato

79. RINUNCE E TRANSAZIONI

- 79.1. Rinuncia
- 79.2. Transazione
- 79.3. Quietanza a saldo
- 79.4. Impugnazione

80. SANZIONI

- 80.1. Avviamento al lavoro
- 80.2. Documenti obbligatori
- 80.3. Svolgimento della prestazione
- 80.4. Rapporti di lavoro speciali
- 80.5. Categorie particolari di lavoratori
- 80.6. Vigilanza e consulenza

GESTIONE

CONTROLLO A DISTANZA

35.

- 35.1. POTERE DI CONTROLLO
 - 35.1.1. Limiti del potere di controllo
- 35.2. IMPIANTI ED ATTREZZATURE DI CONTROLLO
 - 35.2.1. Controlli difensivi
 - 35.2.2. Regime di autorizzazione preventiva
 - 35.2.3. Strumenti di lavoro
 - 35.2.4. Regolamenti aziendali
 - 35.2.5. Policy
- 35.3. SISTEMA SANZIONATORIO
 - 35.3.1. Sanzione penale
 - 35.3.2. Prescrizione
- 35.4. ADEMPIMENTI
 - 35.4.1. Accordo sindacale
 - 35.4.2. Autorizzazione amministrativa
 - 35.4.3. Informativa privacy
 - 35.4.4. Valutazione impatto privacy
 - 35.4.5. Policy privacy

GESTIONE

Con l'entrata in vigore del Jobs Act (D.Lgs. n. 151/2015) il **controllo a distanza** dello svolgimento dell'attività dei lavoratori e il legittimo utilizzo del trattamento dei dati vengono disciplinati a seconda dello strumento di acquisizione dei dati utilizzato. Si tratta di vincoli posti all'attività di vigilanza del datore di lavoro, fra il **potere di controllo** e la disciplina della Privacy.

POTERE DI CONTROLLO

35.1.

Il **potere di controllo** costituisce espressione del potere direttivo che spetta all'imprenditore e ai suoi collaboratori (art. 2086 c.c.) e riceve fondamento a livello costituzionale dai principi di libertà economica (art. 41 Cost.) e tutela della proprietà privata (art. 42 Cost.). Nell'ambito di tale potere rientrano in modo più specifico **il potere gerarchico, il potere organizzativo e il potere conformativo** , tutti volti ad ottenere da ciascun lavoratore quell'attività necessaria a soddisfare le esigenze dell'impresa e costituiscono anche il fondamento del rapporto di lavoro subordinato.

Il potere di controllo è collegato al dovere di **obbedienza e diligenza** del lavoratore (art. 2104 c.c.) e si manifesta attraverso gli ordini che il datore di lavoro e i suoi collaboratori impartiscono per l'esecuzione e lo svolgimento del lavoro e consente al datore di lavoro di verificare la puntuale esecuzione della prestazione lavorativa da parte del lavoratore nei limiti posti sia dalla normativa interna sia dalla normativa internazionale.

Limiti del potere di controllo

35.1.1.

Il primo limite che incontra il datore di lavoro in materia di esercizio del potere di controllo, al di là del diritto alla libertà di espressione (art. 21 Cost.), è quello che si trova nello stesso art. 41 Cost. il quale prevede che la libertà di iniziativa economica non può svolgersi in modo da recare danno alla sicurezza, libertà e dignità umana. Di seguito la tabella con l'elenco dei limiti al potere di controllo che sono contenuti nel Codice civile, nella legislazione speciale del lavoro e nelle disposizioni comunitarie in tema di Privacy.

Libertà di iniziativa economica	art. 41 Cost.
Correttezza e buona fede nei rapporti contrattuali	artt. 1175 e 1375 c.c.
Tutela dell'integrità fisica e morale del lavoratore	art. 2087 c.c.
Manifestazione libera del proprio pensiero	art. 1 L. n. 300/1970

Divieto di effettuare indagini sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore, sia in fase di assunzione che nel corso del rapporto di lavoro, anche a mezzo di terzi	art. 8 L. n. 300/1970
Tutela della Privacy, rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, rispetto della dignità dell'interessato nel trattamento dei dati personali, diritto di accesso ai dati	Regolamento del Consiglio 27 aprile 2016
Inviolabilità della dignità umana	art. 1 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
Rispetto della vita privata	art. 8 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali

CASO 1 – Rispetto della vita privata

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo di Strasburgo si è espressa sul caso riguardante il licenziamento per motivi disciplinari di un dipendente, accusato da un'azienda rumena per la quale lavorava di aver utilizzato sul posto di lavoro internet, telefono e fotocopiatrice per fini personali. La Corte afferma che è stato violato l'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, ovvero il diritto al rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e della corrispondenza. Infatti le Autorità nazionali **“non hanno protetto il diritto del dipendente”** in particolare non hanno verificato se fosse stato avvertito in anticipo della possibilità che le proprie comunicazioni potessero essere sorvegliate e neanche hanno tenuto conto che non era stato informato della natura e della durata di questa sorveglianza e del grado di intrusione nella sua vita privata.

35.2. IMPIANTI ED ATTREZZATURE DI CONTROLLO

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature aventi finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Dal **24 settembre 2015** con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015 la disciplina dei controlli cambia sostanzialmente in ragione dello strumento utilizzato in risposta ad una moderna esigenza di organizzazione del lavoro (art. 4 L. n. 300/1970, art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015, art. 5, c. 2, del D.Lgs. n. 186/2016).

Autorizzazione preventiva

Affinché l'installazione di **strumenti di controllo** “fissi” sia legittima è necessario un accordo con le Rappresentanze sindacali o, in mancanza di esso, una autorizzazione amministrativa preventiva rilasciata dalla sede territoriale o centrale (in caso di più sedi distribuite sul territorio nazionale) dell'INL (➔ 35.2.2.). Gli impianti devono essere installati per finalità produttive e organizzative, per protezione del patrimonio aziendale o per la sicurezza della prestazione lavorativa (art. 4, c. 1, L. n. 300/1970).

Strumenti di lavoro

Gli **strumenti di lavoro**  (generalmente quelli “mobili”), quali il cellulare, il PC, il tablet, ecc., che per loro natura si prestano alla raccolta di dati e a potenziali forme di controllo, possono essere utilizzati dai lavoratori senza accordi con le parti sociali o preventiva autorizzazione amministrativa (art. 4, c. 2, L. n. 300/1970).

Gli Strumenti di lavoro per ricadere nella previsione dell'art. 4, c. 2, devono essere effettivamente in dotazione al lavoratore per svolgere la prestazione nell'odierna organizzazione del lavoro (ad es. al cellulare, al PC, al badge).

Gli Strumenti di controllo devono avere determinati requisiti al fine dell'autorizzazione all'installazione e essere necessari all'organizzazione del lavoro. Inoltre non devono ledere la **dignità e la riservatezza** del lavoratore e non vi deve essere un **uso della tecnologia esasperato** che limiterebbe ogni zona di autonomia e di riservatezza nello svolgimento del lavoro (Cass. n. 15892/2007 e n. 2722/2012).

Vietato il **controllo occulto** per le possibili lesioni della riservatezza dei lavoratori, essendo sufficiente la mera predisposizione di apparecchiature idonee a controllare a distanza l'attività dei lavoratori, anche se non funzionanti, come previsto dal Codice della Privacy (Cass. pen. 7 aprile 2016, n. 45198). Resta ammissibile invece se perpetuato per controllare eventuali comportamenti illeciti del lavoratore diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa.

CASO 2 – Casella di posta

Dopo la cessazione del rapporto di lavoro, gli account riconducibili a persone identificate o identificabili, devono essere rimossi previa disattivazione degli stessi e contestuale adozione di sistemi automatici volti ad informarne i terzi ed a fornire a questi ultimi indirizzi alternativi riferiti all'attività professionale del titolare del trattamento. L'accesso alle informazioni necessarie all'efficiente gestione della propria attività, deve essere contemperato con la legittima aspettativa di riservatezza sulla corrispondenza da parte dei dipendenti nonché dei terzi. (Prov. Aut. Garante Registro dei provvedimenti n. 547 del 22 dicembre 2016).

Potere organizzativo

Il potere organizzativo del datore di lavoro si configura attraverso forme di comunicazione che si definiscono **POLICY**  che delineano le attività del datore e i comportamenti richiesti al lavoratore per un determinato adempimento. Il datore di lavoro è tenuto a sviluppare **adeguate forme di comunicazione** (policy sull'utilizzo degli strumenti di lavoro; policy in materia di riservatezza e uso della posta elettronica; policy relative ai sistemi di videosorveglianza) calibrando l'informazione in ragione dell'attività esercitata e dell'organizzazione aziendale.

Il datore di lavoro, nel rispetto di precisi obblighi di informativa e dei principi contenuti nel Codice della Privacy, può utilizzare a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro i dati raccolti attraverso l'uso degli strumenti di lavoro (art. 4, c. 3, L. n. 300/1970). Tali dati potranno essere utilizzati anche per l'esercizio del potere disciplinare e per controllare l'esatto adempimento della prestazione da parte del lavoratore (artt. 2086 e 2106 c.c.).

Il datore di lavoro esercita un controllo della prestazione lavorativa, quale espressione del potere organizzativo e direttivo e in quanto a capo dell'impresa (art. 2086 c.c. e art. 4 L. n. 300/1970). Allo stesso tempo tutela e garantisce il diritto del lavoratore a non essere leso nella propria dignità, libertà e riservatezza (art. 8 L. n. 300/1970).

La revisione delle policy e delle procedure interne deve essere orientata non tanto da aspetti meramente organizzativi quanto principalmente da misure orientate a principi di:

- legalità;
- trasparenza e informazione;
- prevenzione;
- proporzionalità.

CASO 3 – Impianti di videosorveglianza

Il datore di lavoro non può installare un impianto di videosorveglianza **senza il preventivo consenso delle Rappresentanze sindacali**; non ha infatti alcuna rilevanza il consenso scritto o orale concesso dai singoli lavoratori, in quanto la tutela penale è apprestata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui le Rappresentanze sindacali per espressa disposizione di legge sono portatrici, in luogo dei lavoratori (Cass. pen., sez. III, 8 maggio 2017 n. 22148; Provv. Aut. Garante Registro dei provvedimenti n. 336 del 4 luglio 2013). Tale comportamento potrebbe anche costituire un comportamento antisindacale (Cass. civ. 16 settembre 1997, n. 9211).

Tipologie di impianti

Tipologie e dettaglio impianti di controllo a distanza utilizzabili nelle aziende

Impianti audiovisivi	Apparecchiature che consentono al datore di lavoro di acquisire, con registrazioni audio e video, piena e diretta conoscenza dell'attività svolta dai dipendenti	
Elaboratori elettronici o PC	Rilevano in ragione del <i>software</i> messo a disposizione del lavoratore e dallo stesso adoperato:	
	Internet	Rileva l'installazione da parte del datore di lavoro di programmi che consentono di annotare ed esaminare la cronologia dei siti visitati, memorizzando le pagine web, il tempo di navigazione per ciascun sito, l'identificazione (tipo e dimensioni) del materiale acquisito durante la navigazione e il download
	Posta elettronica	Rilevano i programmi che consentono il monitoraggio completo della corrispondenza diretta o proveniente dall'account di posta aziendale assegnato al dipendente per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa
	Tracciatura dei file utilizzati	Questa attività datoriale potrebbe risultare lesiva dei diritti dei lavoratori se risultassero installati nel computer programmi idonei a conservare traccia dei file creati, salvati, modificati, archiviati o semplicemente letti dal lavoratore cui il PC è stato assegnato
Impianti e centralini telefonici	Rileva l'installazione di sistemi elettronici e informatici che consentono al datore di lavoro di conoscere e registrare il giorno e l'ora delle telefonate effettuate dal dipendente dall'utenza aziendale assegnatagli, la durata delle stesse e l'identificazione del numero chiamato, ovvero di individuare durata e costi delle conversazioni, ma anche di impianti che permettono il controllo completo del traffico telefonico dal telefono aziendale assegnato e l'ascolto o la registrazione delle telefonate o ancora l'intrusione nelle conversazioni telefoniche del dipendente	
Apparecchiature elettroniche o digitali di controllo	Strumentazione di verifica e controllo adottata per agevolare l'attività lavorativa ovvero per il monitoraggio della produzione ai fini della certificazione di qualità	
	Apparecchi Kienzle	Apparecchi elettronici in grado di monitorare ogni singolo aspetto del funzionamento delle macchine utilizzate dai lavoratori nell'esercizio dell'attività lavorativa (nominativo dell'operatore, tipo di lavorazione, data e orario di inizio dell'attività, quantità e ritmi di produzione, durata e causa delle soste)

	Badge di riconoscimento e di ingresso	Sistemi di rilevamento delle presenze del personale in azienda, purché dall'inserimento del tesserino magnetico (badge) del dipendente non finiscano per compromettere le esigenze di riservatezza del lavoratore, sia intesi come badge di tipo tradizionale, che con tecnologia RFID (<i>Radio Frequency Identification</i>) che consente l'identificazione attraverso l'etichettatura elettronica
	Sistemi di riconoscimento biometrico	Apparecchi elettronici e automatizzati in grado di riconoscere il lavoratore attraverso caratteristiche fisiche o comportamentali (impronte digitali o emissioni vocali)
	Localizzatori satellitari GPS	Impianti che utilizzano i localizzatori GPS che consentono ai dipendenti di localizzare i punti vendita del fornitore o del cliente. Possono essere usati da parte datoriale per controllare "a distanza" l'attività dei lavoratori ma solo per esigenze di tutela del patrimonio aziendale (INL, Nota 1° giugno 2016, n. 11241)
	Smartphone dotato di localizzatore	Apparecchiatura di telefonia mobile dotato di applicazioni che consentono la geolocalizzazione del lavoratore
	Strumentazione con tecnologia AVM (<i>Automatic Vehicle Monitoring</i>)	Sistema tecnologico avanzato che consente di monitorare diverse grandezze fisiche caratteristiche relative ai veicoli in movimento (es. posizione, percorso, velocità, diagnostica dei componenti meccanici, ecc.), ma anche di monitorare il servizio esercitato dai veicoli adibiti a trasporto pubblico (localizzazione automatica dei veicoli in caso di emergenza, raccolta dei dati di traffico, informazioni ai passeggeri e infomobility, statistiche del servizio, sistemi di bigliettazione elettronica)

Controlli difensivi

35.2.1.

La qualificazione giuridica dei controlli *c.d.* difensivi consente di comprendere meglio la finalità della nuova disciplina e il mantenimento di una **procedura di autorizzazione preventiva** (➔ 35.2.). La *ratio* della norma è di impedire non ogni forma di controllo sull'adempimento regolare e corretto della prestazione di lavoro, ma il controllo posto in essere con modalità lesive della dignità dei lavoratori, cioè invasive della riservatezza, libertà morale, tutela della personalità del lavoratore.

Indichiamo qui di seguito alcuni comportamenti derivati dall'interpretazione giurisprudenziale per assicurare al datore di lavoro l'organizzazione della propria attività produttiva, garantire la tutela da comportamenti illeciti e tutelare il lavoratore nel diritto alla riservatezza.

Apparecchiature destinate unicamente a controllare a distanza lo svolgimento dell'attività lavorativa

In questo caso il divieto vale in ogni caso e indipendentemente dal fatto che le apparecchiature siano solo installate e non funzionanti (Cass. 6 marzo 1986, n. 1490), oppure se il controllo sia di fatto discontinuo.

Apparecchiature la cui installazione è determinata da esigenze organizzative e produttive o dalla sicurezza del lavoro

Queste apparecchiature sono ammesse previo accordo con le Rappresentanze sindacali aziendali o in subordine all'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro poiché in questo caso si evidenzia uno scopo più ampio e generale rispetto al diritto alla riservatezza del lavoratore che è individuato nella protezione del patrimonio aziendale o nella sicurezza del lavoro. È questo il caso del controllo difensivo, cioè il controllo non occulto ma preterintenzionale, derivante dall'installazione delle apparecchiature soggette alla procedura di autorizzazione preventiva.

Strumenti di lavoro e condizioni di ammissibilità

Strumenti di lavoro	Attività lecite (datore di lavoro)	Condizioni (Policy)
PC/Tablet Posta elettronica Internet	controllo: - uso del portatile o del tablet; - scambio di mail dei lavoratori; - navigazione in internet	indicare in modo particolareggiato le modalità di utilizzo corretto dello strumento; indicazione delle modalità dei controlli: quando verranno effettuati e come
Cellulare/ Smartphone	controllo sull'uso di apparecchi di telefonia mobile dotati di applicazioni che consentono la geolocalizzazione del lavoratore	adeguata informazione circa le modalità d'uso dello strumento e se e quando verranno effettuati i controlli
Video sorveglianza, telecamere o altri strumenti di controllo	controllo a distanza dell'attività dei lavoratori: - per esigenze organizzative e produttive; - per sicurezza del lavoro; - per tutela del patrimonio aziendale	- adeguata informazione al lavoratore - rispetto del Codice della Privacy - accordo collettivo con RSU o RSA - <i>in mancanza</i> autorizzazione dell'INL
Localizzatori satellitari GPS	localizzazione attraverso GPS installati su veicoli della posizione del veicolo ma anche esercizio del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori	adeguata informazione circa le modalità d'uso dello strumento e se e quando verranno effettuati i controlli
Badge, app e software controllo presenze	controllo degli strumenti di rilevazione degli accessi; verifica con strumenti idonei e conservazione traccia dei file creati	adeguata informazione circa le modalità d'uso dello strumento e se e quando verranno effettuati i controlli

Il **controllo difensivo** tutela il diritto al rispetto della dignità del lavoratore e alla sua riservatezza ed è diretto unicamente all'accertamento di comportamenti illeciti o situazioni di pericolo per la salute e sicurezza.

Giurisprudenza

Art. 4 - Statuto dei lavoratori Strumenti di controllo da considerare legittimi:	
Badge di accesso	Trib. Milano, 26 marzo 1994; Trib. Milano, 29 settembre 1990; Pret. Milano, 12 luglio 1988; Pret. Milano, 2 luglio 1981. In senso contrario Trib. Napoli, 29 settembre 2010
Sistemi che consentono il controllo statistico dei dati relativi alla qualità dei prodotti (strumenti per il controllo qualità)	Pret. Milano, 1° marzo 1993
Apparecchi radio o telefonici, da utilizzarsi per la gestione operativa della sicurezza	Trib. Campobasso, 23 gennaio 2003

<p>Utilizzo abusivo di internet - controllo difensivo - Ipotesi denominate di <i>“assenteismo virtuale”</i>: il dipendente, seppur presente sul posto di lavoro, non adempie allo svolgimento delle proprie attività poiché intento a navigare sulla rete per finalità personali.</p>	<p>Cass. 15 giugno 2017, n. 14862</p>
<p>Telecamere a circuito chiuso per installazione di sistemi di videoregistrazione.</p>	<p>Cass. 17 giugno 2000, n. 8250 , Cass. pen., 6 marzo 2003, n. 10268</p>
<p>Centraline telefoniche in grado di registrare tutti i dati riferibili all'utilizzo del singolo apparecchio telefonico (data della chiamata, tempo di conversazione, numero telefonico chiamato e/ o del chiamante). Internet: non sono ammessi i controlli sull'attività del dipendente attraverso la verifica degli “accessi” alla rete, intendendo con tale termine la registrazione del momento in cui viene attivata una generica connessione alla rete web, come anche l'indicazione di tutte le attività svolte dal dipendente nel corso del periodo di connessione (siti visitati, tempo di connessione al singolo sito, tipo e dimensione dei file “scaricati”).</p>	<p>Pret. Milano, 4 ottobre 1988, Pret. Roma, 13 gennaio 1988, In senso contrario Cass. 3 aprile 2002, n. 4746</p>
<p>È lecita e non soggiace alle limitazioni previste dall'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300, l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo che sia attuata al solo fine della tutela del patrimonio aziendale e dalla quale, inoltre, non derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività del personale.</p>	<p>Cass. 2 maggio 2017, n. 10637</p>
<p>Le disposizioni dell'art. 4 L. n. 300/1970 non sono applicabili all'attività investigativa svolta da un'agenzia privata e connessa ad una specifica indagine su pretese violazioni di un dipendente in relazione a compiti esterni fuori sede, indagine che ricade nella figura del “controllo difensivo” da parte del datore di lavoro in una sfera eccedente i luoghi di lavoro</p>	<p>Cass. 18 luglio 2017, n. 17723</p>

Art. 4 - Statuto dei lavoratori

Divieto di controllo / limiti dei controlli difensivi

La mancanza nell'art. 4 del divieto esplicito di controlli a distanza, non implica il venir meno del principio del divieto di controllo a distanza che si manifesta nel diritto dei lavoratori alla salvaguardia della dignità e della riservatezza. L'uso di strumenti di controllo può essere giustificato **“esclusivamente”** per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale

Cass. pen. 6 dicembre 2016, n. 51897
Conforme
Cass. pen. 8 maggio 2017, n. 22148

<p>La rilevazione dell'orario di entrata e uscita dall'azienda mediante un'apparecchiatura di controllo utilizzabile anche in funzione di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza nel rispetto dell'orario di lavoro e della correttezza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, non concordata con le Rappresentanze sindacali, né autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro, si risolve in un controllo sull'orario di lavoro e in un accertamento sul "quantum" della prestazione, rientrando nella fattispecie prevista dall'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300</p>	<p>Cass. 14 luglio 2017, n. 17531</p>
<p>Qualora sia necessaria l'installazione di apparecchi di controllo per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, se questi apparecchi rilevano dati relativi anche all'attività lavorativa dei lavoratori, anche se adottati in accordo con le Rappresentanze sindacali, non è consentito che attraverso gli stessi si ponga in essere, un controllo a distanza dei lavoratori</p>	<p>Cass. 19 settembre 2016, n. 18302 Conforme Cass. 10 novembre 2017, n. 26682 Cass. 1° ottobre 2012, n. 16622</p>
<p>Non sono leciti i controlli e le verifiche attivate dal datore e dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale se relativi alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro stesso</p>	<p>Corte d'Appello di Genova 17 giugno 2016 Conforme Tribunale di Milano, 28 giugno 2017 Corte d'Appello di Roma, 23 maggio 2015</p>

<p>Art. 4 - Statuto dei lavoratori Diritto alla riservatezza</p>	
<p>I controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori nel caso in cui la sorveglianza riguardi l'espletamento dell'attività lavorativa e venga attuata mediante strumenti potenzialmente lesivi della sfera personale è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del Lavoro</p>	<p>Cass. 8 novembre 2016, n. 22662</p>
<p>La mera predisposizione di apparecchiature idonee a controllare a distanza l'attività dei lavoratori, anche se non operanti, configura un reato di lesioni della riservatezza dei lavoratori</p>	<p>Cass. pen. 26 ottobre 2016, n. 45198</p>
<p>La predisposizione di apparecchiature idonee al controllo a distanza dei lavoratori senza la preventiva attivazione della procedura di autorizzazione e anche se al momento del controllo i dispositivi risultino inattivi, viola il diritto alla riservatezza</p>	<p>Trib. Milano 10 febbraio 2017, n. 205</p>

Il controllo difensivo si riferisce prevalentemente alla tutela del patrimonio aziendale (► 35.2.1.). Viene invocato dal datore di lavoro non solo per la tutela del patrimonio aziendale ma anche per ragioni inerenti la sicurezza del lavoro. In questi casi le installazioni

anche invasive della riservatezza rispondono ad un'esigenza più alta di sicurezza sul lavoro.

CASO 4 – Diritto alla riservatezza

La vigilanza sul lavoro è necessaria all'organizzazione produttiva ma va mantenuta in una dimensione umana e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua ed anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro - (Cass. n. 15892/2007 e Cass. n. 2722/2012).

L'utilizzazione di apparecchiature di controllo a distanza è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del Lavoro (Cass. 8 novembre 2016, n. 22662).

Regime di autorizzazione preventiva

35.2.2.

Le apparecchiature e gli strumenti dai quali possa derivare, anche solo potenzialmente, un controllo a distanza dei lavoratori obbligano al **preventivo accordo** con le Organizzazioni sindacali (RSA o RSU) o alla richiesta dell'**autorizzazione amministrativa** (INL). Affinché si determini questa situazione i presupposti giuridici sono:

- **esigenze organizzative e produttive;**
- **sicurezza del lavoro;**
- **tutela del patrimonio aziendale.**

La tutela del patrimonio aziendale trova un suo limite nel potere di vigilanza del datore di lavoro sul comportamento tenuto dai lavoratori nei luoghi dove si svolge l'attività lavorativa (controllo difensivo).

Il regime delle autorizzazioni prevede per tutte le tipologie di installazioni che non rientrano nella deroga prevista per gli strumenti di lavoro la stipula di accordi sindacali con le RSA (o RSU). Nel caso di aziende con unità produttive in **diverse Province** gli accordi possono essere stipulati con le OO.SS. più rappresentative a livello nazionale.

Accordo sindacale

L'accordo sindacale non può essere sostituito da una **intesa diretta** fra il datore di lavoro e i dipendenti che esprimono il loro consenso in quanto la tutela è apprestata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui le Rappresentanze sindacali, per espressa disposizione di legge, sono portatrici, in luogo dei lavoratori (Cass. pen., sez. III, 8 maggio 2017, n. 22148). Di seguito alcune precisazioni circa la stipula degli accordi:

- le organizzazioni sindacali deputate al raggiungimento dell'accordo sono la RSU o la RSA e le Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (INL, Nota 24 maggio 2017, n. 4619);
- le intese in materia di videosorveglianza derogatorie rispetto alla contrattazione collettiva e alla legge raggiunte ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, conv. nella L. n. 148/2011, (**accordi di prossimità** ) debbono trovare il proprio fondamento nei limiti individuati dalla stessa norma. Gli accordi debbono garantire il rispetto della Costituzione, delle norme comunitarie e delle convenzioni internazionali in materia di lavoro. Tali intese possono essere sottoscritte a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro Rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 (INL, Nota 24 maggio 2017, n. 4619);
- l'accordo viene ritenuto valido se raggiunto con la sola maggioranza della RSA (INL, Nota 24 maggio 2017, n. 4619; Ministero del Lavoro, Nota 5 dicembre 2015, n. 2975) (➔ 35.4.1.).

CASO 5 – Videosorveglianza e autorizzazione preventiva

Non può avere alcuna rilevanza il consenso scritto o orale concesso dai **singoli lavoratori**, in quanto la tutela penale è apprestata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui le Rappresentanze sindacali sono espressione. Il datore di lavoro non può installare un impianto di videosorveglianza senza il preventivo consenso delle Rappresentanze sindacali, portatrici di interessi collettivi e non di singoli lavoratori. (Cass. pen., sez. III, 8 maggio 2017, n. 22148; Provv. Aut. Garante Registro dei provvedimenti n. 336 del 4 luglio 2013). Inoltre potrebbe anche costituire un comportamento antisindacale (Cass. civ. 16 settembre 2013, n. 9211).

Autorizzazione amministrativa

In mancanza di accordo sindacale, si procede con autorizzazione amministrativa su apposita istanza del datore di lavoro (➔ 35.4.2.).

La competenza al rilascio dell'autorizzazione è affidata alla sede territoriale o centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (D.Lgs. n. 149/2015), a seconda che l'azienda interessata abbia un'unica unità produttiva ovvero più unità produttive ubicate in ambiti di competenza di diverse sedi territoriali dell'INL.

Il provvedimento amministrativo non è soggetto ad impugnazione.

La procedura di autorizzazione presso l'Ispettorato del Lavoro è obbligatoria in mancanza di accordo in sede sindacale ed è sempre sostituita in caso di successivo accordo sindacale (INL, Nota 24 maggio 2017, n. 4619). L'autorizzazione è adottata dall'INL dietro apposita istanza del datore di lavoro, nella quale sono illustrati i contenuti tecnici e strumentali degli impianti di controllo a distanza, mentre l'autorizzazione rilasciata può dettare indicazioni precettive circa le modalità di utilizzo concreto degli impianti autorizzati.

Precisazioni fornite dal Garante della Privacy

In ragione delle prime pronunce giurisprudenziali intervenute dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 151/2015 il garante della Privacy ha fornito le seguenti raccomandazioni:

- per gli accordi sindacali il rispetto della procedura co-determinativa con le OO.SS. resta ancora oggi una forte garanzia per il datore di lavoro (Cass. 19 settembre 2016, n. 18302; Cass. 5 ottobre 2016, n. 19922; Provv. Garante Privacy 13 luglio 2016, n. 303);
- per i sistemi di videosorveglianza va osservato il Provv. Garante Privacy 8 aprile 2010 (➔ 35.2.4.);
- per i sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro va osservato il Provv. Garante Privacy 4 ottobre 2011, n. 370 (➔ 35.2.4.);
- l'uso di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS montate sulle autovetture aziendali: esse rientrano per l'Ispettorato del Lavoro nell'ambito delle apparecchiature e degli impianti che necessitano di accordo sindacale ovvero di autorizzazione preventiva (INL, Circolare 7 novembre 2016, n. 2).

Al **lavoro domestico**  non si applica l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori in ragione della particolare disciplina di tale forma di lavoro (➔ 21.1.). Nell'ambito domestico, il datore di lavoro, anche nel caso di trattamento di dati riservati per finalità esclusivamente personali, incontra i vincoli posti dalla normativa sul trattamento dei dati personali a tutela della riservatezza e in particolare quanto previsto dall'art. 115 del D.Lgs. n.196/2003 (INL, Nota 8 febbraio 2017, n. 1004).

CASO 6 – Controllo dei lavoratori tramite agenzia investigativa

Il ricorso da parte di un'agenzia investigativa all'uso di una telecamera mirato a monitorare costantemente il comportamento in servizio dei lavoratori di volta in volta addetti alla vendita, in luogo di un controllo a campione realizzato attraverso la **simulazione di un acquisto** da parte del personale ispettivo che si presenti alla cassa in veste di cliente, verificando direttamente se al mancato rilascio dello scontrino a fronte della vendita del prodotto corrisponda effettivamente il trattenimento del relativo prezzo incassato, è ritenuto illegittimo perché di fatto finalizzato al controllo e alla ve-

rifica dell'attività lavorativa, piuttosto che alla salvaguardia del patrimonio aziendale (Cass. 24 maggio 2017, n. 13019).

Strumenti di lavoro

35.2.3.

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori consente l'utilizzo degli strumenti di lavoro (come PC, tablet, cellulare, smartphone) e di quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro (come badge, rilevatori magnetici o elettronici, orologi marcatempo) anche quando le stesse apparecchiature consentono al datore di lavoro di effettuare un preciso controllo a distanza sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore (tecnologie GPS, RFID, AVM, geolocalizzatori).

La modernizzazione della norma tiene conto dell'evoluzione tecnologica nell'esecuzione della prestazione lavorativa. Tuttavia se la strumentazione di lavoro fornita al dipendente viene modificata per controllare il lavoratore, almeno per quanto attiene alla localizzazione satellitare GPS a bordo di automezzi aziendali, si fuoriesce dall'ambito della disposizione perché da strumento che serve al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa essa diviene strumento che serve al datore di lavoro per controllarne la prestazione, con la conseguenza, quindi, che in tali casi si rientra nella prescrizione generale di ricorrenza dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione amministrativa.

Gli strumenti tecnologici in uso per rendere la prestazione lavorativa - PC, notebook, tablet, smartphone, blackberry, badge elettronici, etc. sono **dotazioni di lavoro** e non strumenti di controllo a distanza (Ministero del Lavoro, Comunicato 18 giugno 2015).

Utilizzo dei dati raccolti

Le informazioni raccolte dal datore di lavoro sia **con strumenti e apparecchiature oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali**, sia con gli strumenti di lavoro sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (art. 4, c. 3, L. n. 300/1970). In ogni caso l'utilizzo delle informazioni raccolte dagli strumenti a distanza è sottoposto ad una duplice condizione:

- al lavoratore deve essere data un'**adeguata informazione** circa le modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli, profilo che acquista particolare rilevanza sul piano organizzativo;
- nei confronti di tutti i lavoratori va in ogni caso rispettata la normativa in materia di **tutela della privacy** (D.Lgs. n. 196/2003, Codice Privacy).

L'esonero dalle procedure sindacali o da quelle amministrative, come pure l'utilizzo dei dati raccolti dai vari impianti ed apparecchiature, sono strettamente connessi al rispetto degli obblighi di informativa nei confronti dei lavoratori interessati, ma anche all'adozione di un apposito regolamento o policy aziendale che specifichi dettagliatamente gli usi consentiti e tollerati delle strumentazioni e delle apparecchiature, i limiti di utilizzo, i modi in cui vengono svolti i controlli, le conseguenze disciplinari.

I dati legittimamente raccolti potranno essere utilizzati anche nell'ambito di **procedimenti disciplinari** ma a condizione che il datore di lavoro rispetti i principi fondamentali del D.Lgs. n. 196/2003, Codice della Privacy (➔ 35.4.3.; ➔ 35.4.4.; ➔ 35.4.5.), con specifico riferimento alla pertinenza, alla correttezza e alla non eccedenza del trattamento dei dati acquisiti e raccolti, nonché al divieto di profilazione e di controllo massivo e generalizzato.

PC

La possibilità di raccolta dei dati da parte del datore di lavoro mediante accesso al terminale in uso al lavoratore, rende i dati **inutilizzabili**. In questo ambito, in passato, si è regi-

strata una maggiore elasticità da parte del Garante e della giurisprudenza nella valutazione (e quindi nell'uso) dei files di backup (così come dei tabulati telefonici), della cui esistenza il personale della società è di solito informato proprio mediante i regolamenti interni che vanno implementati (Cass. 23 febbraio 2010, n. 4375).

CASO 7 – Strumenti di lavoro – Uso cellulare/portatile

Il datore di lavoro può effettuare dei controlli mirati (direttamente o attraverso la propria struttura) al fine di verificare l'effettivo e corretto adempimento della prestazione lavorativa e, se necessario, il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro (cfr. artt. 2086, 2087 e 2104 c.c.). Tuttavia, nell'esercizio di tale prerogativa, occorre rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, nonché, con specifico riferimento alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, i principi di correttezza (secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori), di pertinenza e non eccedenza di cui all'art. 11, c. 1, lett. d), del Codice Privacy; ciò, tenuto conto che tali controlli possono determinare il trattamento di informazioni personali, anche non pertinenti, o di dati di carattere sensibile.

In un noto caso il datore di lavoro aveva licenziato un dipendente fondando la sua decisione su alcuni documenti, contenuti in una cartella personale del PC portatile assegnato al lavoratore. La società vi aveva avuto **accesso** quando il dipendente aveva riportato il computer in sede per la periodica operazione di salvataggio dei **dati (back up) aziendali**. Contrariamente a quanto affermato dall'impresa, non risulta però che l'uomo fosse stato informato sui limiti di utilizzo del bene aziendale, né sulla possibilità che potessero essere avviate così penetranti operazioni di analisi e verifica sulle informazioni contenute nel PC stesso.

In particolare, osserva il Garante, il lavoratore **non risulta essere stato previamente informato** in riferimento al trattamento di dati personali che avrebbe potuto essere effettuato in attuazione di eventuali controlli sull'utilizzo del personal computer concessogli in uso per esclusive finalità professionali, con particolare riferimento alle modalità e alle procedure da seguire per gli stessi; considerato infatti che nel "regolamento per l'utilizzo delle risorse informatiche e telematiche" adottato dalla resistente e messo a disposizione dei dipendenti, nonché nel "documento recante istruzioni agli incaricati del trattamento" (sottoscritto per accettazione dall'interessato), la società, pur avendo fatto riferimento alla necessità di effettuare - almeno settimanalmente - il salvataggio dei dati su copie di sicurezza con conseguente verifica del buon fine dell'operazione, **non ha fornito un' idonea informativa in ordine al trattamento di dati personali** connesso ad eventuali attività di verifica e controllo effettuate dalla società stessa sui p.c. concessi in uso ai dipendenti.

(Prov. Garante 1° marzo 2007 "Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet", punto n. 3, pubblicate in G.U. n. 58 del 10 marzo 2007).

(Prov. Aut. Garante, Registro dei provvedimenti n. 307 del 18 ottobre 2012).

Posta elettronica

I servizi di comunicazione attraverso lo strumento della posta elettronica sono monitorabili dal datore di lavoro, titolare del trattamento dei dati, che può controllare il contenuto della corrispondenza dei lavoratori ([Linee Guida Garante Privacy 1° marzo 2007](#) ➔ [35.2.4.](#)). Attraverso un'apposita Policy il datore di lavoro dovrà indicare le modalità di utilizzo della posta elettronica e che tipo di controlli verranno effettuati.

CASO 8 – Strumenti di lavoro – Uso posta elettronica e internet

In materia di utilizzo della posta elettronica e della rete internet nel posto di lavoro il Garante ha stabilito che i datori di lavoro pubblici e privati non possono controllare la posta elettronica e la navigazione in internet dei dipendenti, se non in casi eccezionali, e che, pur spettando al datore di lavoro la definizione delle modalità di impiego di tali strumenti, non si possono trascurare i diritti dei lavoratori e la disciplina relativa alle relazioni sindacali. Per il Garante quindi è **illecito monitorare in modo sistematico e continuativo la navigazione in internet dei lavoratori**. La società aveva monitorato per nove mesi la navigazione on line di un lavoratore attraverso un software in grado di memorizzare "in chiaro" le pagine e i siti web visitati, il numero di connessioni, il tempo trascorso sulle singole pagine. Secondo il Garante, l'installazione di un software appositamente configurato per tracciare in modo sistematico la navigazione in internet del lavoratore violava lo Statuto dei lavoratori (Prov. Garante 22 settembre 2009, n. 328).

APP di rilevazione delle presenze

In merito all'uso di nuove tecnologie, ad esempio una App di rilevazione delle presenze che sfrutta sistemi di **geolocalizzazione**, il Garante della privacy ha ritenuto che tali sistemi sono da considerare leciti - sempre previa notifica allo stesso - solo se:

- sono strutturati in modo da cancellare le **coordinate geografiche** della posizione del lavoratore conservando, eventualmente, il solo dato relativo alla sede di lavoro;
- sono configurati in modo che sul dispositivo sia posizionata un'**icona** che indichi al dipendente che la funzionalità di localizzazione è attiva;
- sono accompagnati da specifiche misure idonee a garantire che l'applicativo installato sul dispositivo del dipendente non possa effettuare trattamenti di dati ulteriori (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica o alla navigazione in internet o altro);
- venga fornita ai dipendenti un'**informativa** completa di tutti gli elementi previsti dall'art. 13 del Codice Privacy ad integrazione dell'obbligo di adeguata informazione previsto all'art. 4, c. 3, L. n. 300/1970 (Prov. Garante 8 settembre 2016, n. 350).

Call center

Con riguardo all'attività dei **call center** , il software che consente il semplice "accoppiamento" fra la chiamata e l'anagrafica del cliente senza ulteriori elaborazioni è strumento che serve a rendere la prestazione lavorativa e non necessita di autorizzazione. I software che consentono il **monitoraggio costante** della produttività del lavoratore non rientrano nella definizione di strumento di lavoro e non possono nemmeno essere oggetto di autorizzazione preventiva perché non sono ritenuti indispensabili per esigenze organizzative e produttive (INL, Circolare 26 luglio 2017, n. 4).

CASO 9 – Modifica del dispositivo

La modifica della finalità intrinseca di un apparecchio o di un dispositivo mobile che serve a rendere la prestazione attraverso l'installazione ad esempio di **software di localizzazione e di filtraggio** ne cambia la destinazione d'uso e fuoriesce dal campo di applicazione della norma perché il PC, il tablet, lo smartphone divengono strumenti di controllo dell'attività lavorativa (Ministero del Lavoro, Comunicato 18 giugno 2016).

Regolamenti aziendali

35.2.4.

Il potere di dettare le regole dell'organizzazione del lavoro è proprio del potere di direzione dell'impresa del datore di lavoro (art. 2086 c.c.). La necessità del rispetto dei principi dettati dalla legge in materia di Tutela della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003) influisce sull'applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e rende necessaria nel tempo la puntuale regolazione di alcuni aspetti di organizzazione del lavoro, mediante apposita regolamentazione aziendale (Policy).

Tale esigenza si è rafforzata con la nuova norma in vigore dal 24 settembre 2015 rendendo ancora più importante il rispetto delle Linee Guida formulate dal Garante della Privacy in questo ambito.

Uso internet e posta elettronica (Linee Guida Garante Privacy 1° marzo 2007)

Per internet e posta elettronica il Garante propone nelle comunicazioni interne di osservare le seguenti indicazioni:

- a) adozione e pubblicizzazione di un disciplinare interno;
- b) adozione di misure di tipo organizzativo affinché:
 - si proceda ad un'attenta valutazione dell'impatto sui diritti dei lavoratori;
 - si individui preventivamente (anche per tipologie) a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e dell'accesso a internet;

- si individui quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro per ridurre il rischio di impieghi abusivi;
- c) adozione di misure di tipo tecnologico:

I. Internet:

- individuazione di categorie di siti considerati correlati o non correlati con la prestazione lavorativa;
- configurazione di sistemi o utilizzo di filtri che prevenivano determinate operazioni;
- trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione degli utenti mediante opportune aggregazioni;
- conservazione di dati per il tempo strettamente limitato al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza;
- graduazione dei controlli;

II. Posta elettronica:

- messa a disposizione di indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali;
- attribuzione al lavoratore di un diverso indirizzo destinato ad uso privato;
- attribuzione a ciascun lavoratore di apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le "coordinate" di altro soggetto o altre utili modalità di contatto dell'istituzione presso la quale opera il lavoratore assente;
- possibilità di lettura del contenuto dei messaggi di posta elettronica dell'interessato, in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa, o delega ad altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto dei messaggi e inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Di tale attività dovrebbe essere redatto verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile;
- avvertimento ai destinatari dell'inserimento di messaggi di natura non personale con la specifica che le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente;
- graduazione dei controlli;

Sono vietati i **trattamenti di dati**  personali mediante sistemi hardware e software che mirano al controllo a distanza dei lavoratori realizzati nel seguente modo:

- a) lettura e registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- b) riproduzione ed eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;
- c) lettura e registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- d) analisi occulta di computer portatili affidati in uso.

I casi in cui il trattamento dei dati personali è ammesso anche senza il consenso dell'interessato per perseguire un legittimo interesse del datore si riferiscono all'attività di gruppi bancari e di società controllate o collegate, qualora non prevalgano i diritti e le libertà fondamentali, la dignità o un legittimo interesse dell'interessato.

Sistemi di videosorveglianza (Provvedimento Garante Privacy 8 aprile 2010)

Nelle attività di sorveglianza occorre rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa. È vietata l'installazione di apparecchiature specificatamente preordinate alla predetta finalità: non devono quindi essere effettuate riprese al fine di verificare l'osser-

vanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa (ad es. orientando la telecamera sul badge). (Prov. 8 aprile 2010 e Prov. 10 novembre 2011, n. 421).

Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro (Provvedimento Garante Privacy 4 ottobre 2011, n. 370)

Per i veicoli, i sistemi di localizzazione non devono monitorare continuamente la posizione ma solo quando ciò si renda necessario per il conseguimento delle finalità legittimamente perseguite dal datore di lavoro (principio di necessità).

La **Policy** dei sistemi di **localizzazione veicoli**  deve osservare misure circa i tempi di conservazione dei dati personali raccolti, la designazione dei soggetti nominati responsabili del trattamento e infine la realizzazione di modello semplificato di informativa da rendere noto agli interessati, secondo le indicazioni qui riportate:

- a) **misura necessaria** - in base al principio di pertinenza e non eccedenza, i tempi di conservazione delle diverse tipologie di dati personali eventualmente trattati devono essere commisurati tenendo conto di ciascuna delle finalità in concreto perseguite;
- b) **misura necessaria** - designazione come responsabili del trattamento dei dati (art. 29 del Codice della Privacy) degli operatori che forniscono i servizi di localizzazione del veicolo e di trasmissione della posizione del medesimo. È necessario impartire loro le necessarie istruzioni in ordine all'utilizzo legittimo dei dati raccolti per le sole finalità previste dall'accordo che regola la fornitura del servizio di localizzazione, con la determinazione delle tipologie di dati da trattare nonché delle modalità e dei tempi della loro eventuale conservazione;
- c) **misura opportuna** - informativa semplificata, diretta a rendere noto agli interessati il trattamento effettuato mediante il sistema di localizzazione del veicolo.

Tali criteri divengono oggi ancora più rilevanti in applicazione delle Linee Guida del Garante 4 ottobre 2017 sull'applicazione dei criteri per la valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA – *Data Protection Impact Assessment*) prevista dal Regolamento del Consiglio n. 2016/679 (➔ 35.4.4.).

CASO 10 – Geolocalizzazione e installazione GPS su autovetture

Il datore di lavoro dopo aver valutato la liceità del trattamento in funzione delle finalità anche alla luce della normativa di settore in materia di controlli a distanza dei dipendenti è tenuto prima di iniziare il trattamento a:

- a) effettuare la notificazione al Garante indicando dati genetici, biometrici o dati che indicano la posizione geografica di persone od oggetti mediante una rete di comunicazione elettronica (art. 37, D.Lgs. n. 196/2003);
- b) fornire ai dipendenti coinvolti dal trattamento, un'informativa comprensiva di tutti gli elementi contenuti nell'art. 13 del Codice Privacy (tipologia di dati, finalità e modalità del trattamento, compresi i tempi di conservazione), anche in conformità al principio di correttezza in base al quale il titolare è tenuto a rendere chiaramente riconoscibili agli interessati i trattamenti che intende effettuare (art. 11, c. 1, lett. a);
- c) adottare le misure di sicurezza al fine di preservare l'integrità dei dati trattati e prevenire l'accesso agli stessi da parte di soggetti non autorizzati;
- d) stipulare accordi con le Rappresentanze sindacali oppure, in assenza di accordo, richiedere l'autorizzazione all'Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- e) predisporre misure al fine di garantire agli interessati la tutela dei diritti di accesso ai dati personali (art. 7 Codice Privacy).

(Prov. Garante Registro dei provvedimenti n. 138 del 16 marzo 2017 sulle diverse finalità e Prov. generale prescrittivo Aut. Garante Registro dei provvedimenti n. 370 del 4 ottobre 2011 sui sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro).

35.2.5. Policy

Le istruzioni e i criteri contenuti nelle Linee Guida del Garante costituiscono una guida per la **redazione delle policy e dei regolamenti** con l'avvertenza che tali documenti organizzativi che si affiancano all'informativa generale devono contenere gli aspetti disciplinari inerenti l'uso degli strumenti di lavoro.

Nella redazione delle policy si deve ad esempio dare risalto specifico:

- alle finalità e agli obiettivi del regolamento identificando le aree più sensibili all'adozione di misure di controllo e quelle dove è più probabile possano sorgere profili di responsabilità disciplinare (uso privato dello smartphone durante l'orario di lavoro, protezione del know-how aziendale, invenzioni, modelli, ecc.);
- al corretto uso della posta elettronica e degli accessi a internet (uso dei social network per motivi di lavoro o per motivi personali);
- al corretto uso dell'autovettura in dotazione.

È importante definire in modo preciso l'orario di lavoro:

- timbrature;
- trasferte e rientri in sede;
- lavoro da remoto – in telelavoro (➔ 31.) e in lavoro agile (➔ 29.) e rispetto dei limiti massimi di orario.

Per ogni area di regolazione/organizzazione dell'attività è utile identificare le modalità di controllo che si prevede di effettuare (anche sulla base della strumentazione espressamente autorizzata in forza di accordo sindacale o provvedimento amministrativo) e la frequenza dei controlli, nonché le modalità di possibile raccolta e conservazione dei dati nel rispetto del principio di **pertinenza**, **coerenza** e **inerenza** del dato previsti dal Codice della Privacy (art. 11 D.Lgs. n. 196/2003).

Le policy devono essere periodicamente riviste ed aggiornate nonché collegate con il periodico aggiornamento del **Codice etico**  aziendale specificatamente predisposto per le finalità di monitoraggio delle ipotesi di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

35.3. SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema sanzionatorio prevede la tutela penale in caso di violazione del divieto di operare controlli a distanza con impianti, strumenti e apparecchiature non accordate o non autorizzate preventivamente.

L'illecito che integra il divieto posto dall'art. 4, c. 1, L. n. 300/1970 è dato, pertanto, dalla sussistenza di due distinti elementi:

- a) l'**installazione per l'effettivo utilizzo** di una apparecchiatura di tipo audiovisivo o comunque atta al controllo a distanza "dell'attività dei lavoratori" (non quindi della sola attività lavorativa, ma del complesso delle attività anche non attinenti all'adempimento della prestazione di lavoro);
- b) la finalità di voler **assoggettare a controllo "a distanza" i lavoratori**, dovendosi intendere il concetto di "**distanza**" sia nella dimensione spaziale (da luogo distante e nascosto) che in quella temporale (in momento successivo e segreto).

Sussistenza di un solo requisito

Nel caso sussista, alternativamente, uno dei due profili sopra specificati, risulterà penalmente sanzionabile l'installazione che avvenga senza un preventivo accordo sindacale o priva del provvedimento autorizzativo ministeriale.

Illiceità della sola installazione

È illecita la condotta relativa alla sola installazione di impianti idonei al controllo a distanza anche se non ancora attivati, infatti il datore risponde anche solo per la semplice installazione nonostante che gli impiantati non siano funzionanti.

Sanzione penale

35.3.1.

È prevista per il datore di lavoro una pena alternativa da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato (art. 38, L. n. 300/1970). Può trovare applicazione l'istituto della prescrizione obbligatoria, per cui il personale ispettivo procederà a prescrivere la regolarizzazione del comportamento datoriale, mediante tempestivo ripristino della legalità, che potrà alternativamente consistere nel raggiungimento di un accordo con le Rappresentanze sindacali ovvero nella rimozione degli impianti e delle apparecchiature di controllo a distanza illecitamente installate.

CASO 11 – Sanzioni per omissioni alla disciplina dei controlli a distanza

La violazione della disciplina di cui all'art. 4 L. n. 300/1970 è punita con le sanzioni di cui all'art. 38 dello Statuto dei lavoratori. Il pagamento di un'ammenda fino a 1.549,00 euro o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Inoltre, il conseguente trattamento è illecito per violazione del principio di liceità art. 11, c. 1, lett. a) D.Lgs. n. 196/2003.

Prescrizione

35.3.2.

In mancanza dell'autorizzazione ministeriale, l'ispettore deve impartire una prescrizione, allo scopo di far eliminare la contravvenzione accertata mediante l'immediata cessazione della condotta illecita e la rimozione materiale degli impianti, fissando un congruo termine per la regolarizzazione.

Nei casi in cui, nel periodo di tempo assegnato dall'ispettore si raggiunga l'accordo sindacale oppure venga rilasciata l'autorizzazione prevista dalla legge, a fronte del venire meno dei presupposti oggettivi dell'illecito l'ispettore può ammettere il datore di lavoro a pagare in sede amministrativa, nel termine di 30 giorni, una somma pari a **387,25 euro**.

Installazione illegittima di impianti di controllo a distanza	
Illecito	Sanzione
<p>Art. 4, c. 1, legge n. 300/1970, come sost. da art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015</p> <p>Per aver installato impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo a distanza sulle attività dei lavoratori (fatta eccezione per gli strumenti di lavoro e per quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro), senza previo accordo con le Rappresentanze sindacali ovvero, in difetto di accordo, in mancanza di apposito provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (sede territoriale o, in alternativa, centrale) o ancora senza aver osservato le modalità dettate per l'uso delle apparecchiature dall'Ispettorato del Lavoro</p>	<p>Art. 38, legge n. 300/1970 - art. 171, D.Lgs. n. 196/2003, come sost. da art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 151/2015</p> <p>Ammenda da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato. Nei casi più gravi le pene dell'ammenda e dell'arresto sono applicate congiuntamente.</p> <p>Quando per le condizioni economiche del <i>reo</i> l'ammenda può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.</p> <p>Nei casi più gravi l'Autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.</p> <p>Prescrizione obbligatoria (art. 15, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile nell'ipotesi base, non invece nei "casi più gravi"; l'ispettore procederà a prescrivere l'immediata cessazione delle condotte illecite poste in essere in violazione dell'art. 4, legge n. 300/1970, ordinando la rimozione degli impianti illegali; sanzione pari a euro 387,25.</p> <p>Oblazione (art. 162-bis c.p.): è ammessa nell'ipotesi base, non invece nei "casi più gravi"; sanzione pari a euro 774,50</p>

35.4. ADEMPIMENTI

35.4.1. Accordo sindacale

Soggetti	<p>Per installare impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo indiretto a distanza dei lavoratori è necessaria la sottoscrizione di un accordo collettivo con le organizzazioni sindacali.</p> <p>Sono obbligati tutti i datori di lavoro privati, strutturati in forma di impresa, e i datori di lavoro pubblici.</p> <p>Sono esonerati i datori di lavoro non strutturati in forma di impresa (ad esempio datori di lavoro domestico, cfr. Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 8 febbraio 2017, n. 1004)</p>
Precondizioni	<p>Oggetto</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli impianti audiovisivi e tutti gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori - eccezioni: strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze <p>Finalità</p> <ul style="list-style-type: none"> - esigenze organizzative e produttive - sicurezza del lavoro - tutela del patrimonio aziendale <p><i>n.b. Le finalità sono esclusivamente e tassativamente queste elencate, che possono ricorrere alternativamente o anche congiuntamente nell'accordo sindacale</i></p> <p>Esempi di finalità</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>esigenze organizzative e produttive:</i> <ul style="list-style-type: none"> - impiego di macchinari e impianti che necessitano di continuo monitoraggio; - controllo video della qualità di prodotto / processo; - impianti che richiedono frequenti interventi di manutenzione urgente. • <i>esigenze di sicurezza sul lavoro:</i> <ul style="list-style-type: none"> - necessità di garantire rapido intervento delle squadre di soccorso in caso di infortunio; - svolgimento di attività particolarmente pericolose o impiego di materiali nocivi; - lavoratori che operano in luoghi isolati. • <i>tutela del patrimonio aziendale:</i> <ul style="list-style-type: none"> - intromissioni o furti denunciati; - presenza di componenti o beni immateriali di elevato valore intrinseco; - presenza di aree aziendali destinate esclusivamente a soggetti qualificati
Flusso di lavoro	<p>Il datore di lavoro deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) attivare la trattativa con la Rappresentanza sindacale unitaria o le Rappresentanze sindacali aziendali 2) sottoscrivere l'accordo sindacale 3) dare notizia dei contenuti dell'accordo sindacale 4) in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione ovvero in più Regioni, l'accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
Termini e scadenze	L'accordo deve essere sottoscritto prima dell'installazione degli strumenti
Modelli	Non risultano modelli ufficiali di riferimento

Sanzioni	<p>Violazioni dell'art. 4, c. 1, legge n. 300/1970 (omesso accordo sindacale, violazione accordi sindacali sottoscritti), salvo che il fatto non costituisca più grave reato (sanzione penale)</p> <p>Ammenda da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno</p> <p>Applicazione congiunta: Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente</p> <p>Aumenti: quando, per le condizioni economiche del <i>reo</i>, l'ammenda stabilita può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo</p> <p>Sanzioni accessorie: Nei casi previsti più gravi, l'Autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.</p>
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

35.4.2. Autorizzazione amministrativa

Soggetti	<p>Per installare impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo indiretto a distanza dei lavoratori, in mancanza di sottoscrizione di un accordo collettivo con le organizzazioni sindacali, il datore di lavoro tenuto deve ottenere l'autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.</p> <p>Sono obbligati tutti i datori di lavoro privati, strutturati in forma di impresa e i datori di lavoro pubblici.</p> <p>Sono esonerati i datori di lavoro non strutturati in forma di impresa (ad esempio datori di lavoro domestico, cfr. Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota 8 febbraio 2017, n. 1004)</p>
Precondizioni	<p>Oggetto</p> <ul style="list-style-type: none"> - gli impianti audiovisivi e tutti gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori - <i>eccezioni</i>: strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze <p>Finalità</p> <ul style="list-style-type: none"> - esigenze organizzative e produttive - sicurezza del lavoro - tutela del patrimonio aziendale <p><i>n.b. Le finalità sono esclusivamente e tassativamente queste elencate, che possono ricorrere alternativamente o anche congiuntamente nell'accordo sindacale</i></p> <p>Esempi di finalità</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>esigenze organizzative e produttive</i>: <ul style="list-style-type: none"> - impiego di macchinari e impianti che necessitano di continuo monitoraggio; - controllo video della qualità di prodotto / processo; - impianti che richiedono frequenti interventi di manutenzione urgente. • <i>esigenze di sicurezza sul lavoro</i>: <ul style="list-style-type: none"> - necessità di garantire rapido intervento delle squadre di soccorso in caso di <ul style="list-style-type: none"> - infortunio; - svolgimento di attività particolarmente pericolose o impiego di materiali nocivi; - lavoratori che operano in luoghi isolati. • <i>tutela del patrimonio aziendale</i>: <ul style="list-style-type: none"> - intromissioni o furti denunciati; - presenza di componenti o beni immateriali di elevato valore intrinseco; - presenza di aree aziendali destinate esclusivamente a soggetti qualificati. <p>Condizioni specifiche</p> <ul style="list-style-type: none"> - non sono stati eletti Rappresentanti sindacali aziendali (RSA) o Rappresentanti sindacali unitari (RSU); - pur essendo presenti in ditta RSA o RSU, è stato sottoscritto un verbale di mancato accordo in relazione all'utilizzo degli strumenti

Flusso di lavoro	<p>Il datore di lavoro deve:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) promuovere trattativa sindacale con Rappresentanze sindacali legittimate, se presenti 2) munirsi di copia di eventuale verbale di mancato accordo 3) predisporre relazione, firmata dal Legale Rappresentante, che illustri: <p>(Per impianti audiovisivi)</p> <ol style="list-style-type: none"> a) la specificazione delle esigenze di carattere organizzativo; produttivo; sicurezza sul lavoro ovvero di tutela del patrimonio aziendale poste a fondamento dell'istanza; b) la modalità di funzionamento, di conservazione dei dati e loro gestione nonché i seguenti elementi: <ul style="list-style-type: none"> - caratteristiche tecniche delle telecamere interne ed esterne installate; - modalità di funzionamento del dispositivo di registrazione (ad es. specificare se l'impianto di videosorveglianza viene tenuto a circuito chiuso, collegato all'intranet aziendale o se è collegato via internet a postazione remota.); - numero di monitor di visualizzazione e loro posizionamento; - fascia oraria di attivazione dell'impianto; - tempi di conservazione delle immagini ed eventuali motivazioni del prolungamento dei tempi oltre le 24/48 ore; - specifiche e modalità di funzionamento del sistema di videosorveglianza <p>È possibile anzi utile allegare le schede tecniche degli elementi che compongono il sistema di videosorveglianza.</p> <p>(Per apparecchiature di localizzazione satellitare)</p> <ul style="list-style-type: none"> - le ragioni di carattere organizzativo; produttivo; sicurezza sul lavoro ovvero di tutela del patrimonio aziendale poste a fondamento dell'istanza; - le modalità di localizzazione del sistema satellitare relativo alle apparecchiature; - eventuale possibilità di conoscibilità e disattivazione da parte del lavoratore, modalità e tempi di conservazione dei dati, eventuale possibilità di visualizzazione in tempo reale e sistema di registrazione degli accessi; - allegati tecnici descrittivi del tipo (modello e marca) delle apparecchiature utilizzate, anche nella sede ricevente; - ogni ulteriore informazione ritenuta necessaria. <p>(Per tutti gli altri strumenti di controllo):</p> <ul style="list-style-type: none"> - le ragioni di carattere organizzativo; produttivo; sicurezza sul lavoro ovvero di tutela del patrimonio aziendale poste a fondamento dell'istanza; - la modalità di funzionamento del sistema, tra i quali: modalità di funzionamento - modalità di conservazione dei dati e loro gestione, nonché tutte le caratteristiche tecniche riguardanti il sistema; <ol style="list-style-type: none"> 4) compilare e inviare l'istanza di autorizzazione all'Ispektorato Nazionale del Lavoro (sede territoriale o direzione nazionale); 5) raccogliere e allegare eventuali denunce di furti e/o rapine presentate c/o il Comando Carabinieri o la Questura; 6) in caso di trasmissione dell'istanza in modalità telematica ed accettazione della trasmissione del provvedimento in modalità analogica, unitamente all'istanza, deve essere trasmessa l'apposita "dichiarazione sostitutiva per marca da bollo"; 7) i tempi per il rilascio del provvedimento autorizzativo decorrono dalla data di consegna a mano o a mezzo posta (in tale caso farà fede il timbro postale) della marca da bollo ovvero dalla data di trasmissione della "dichiarazione sostitutiva per marca da bollo"; 8) il provvedimento autorizzativo viene in via prioritaria trasmesso via PEC. È possibile recapitare il provvedimento a mezzo di posta raccomandata a/r anticipando all'Ispektorato la necessaria affrancatura oppure è possibile ritirare a mano il provvedimento da parte del Legale Rappresentante o persona debitamente delegata.
-------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Termini e scadenze	L'autorizzazione deve essere ottenuta prima dell'installazione degli strumenti
Modelli	<ul style="list-style-type: none"> - Istanza di autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi - Istanza di autorizzazione all'installazione di impianti localizzazione satellitare - Istanza di autorizzazione all'installazione di altri strumenti di controllo - Dichiarazione sostitutiva per marca da bollo <p>(https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Pagine/Nuovi-modelli-vidEOSorveglianza.aspx)</p>
Sanzioni	<p>Violazioni dell'art. 4, c. 1, legge n. 300/1970 (omesso accordo sindacale, violazione accordi sindacali sottoscritti), salvo che il fatto non costituisca più grave reato (sanzione penale), Ammenda da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno.</p> <p>Applicazione congiunta: Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.</p> <p>Aumenti: quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.</p> <p>Sanzioni: Nei casi previsti più gravi, l'Autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 del c.p.</p>

Informativa privacy

35.4.3.

Soggetti	I datori di lavoro devono dare al lavoratore adeguata informazione sul trattamento dei dati utilizzati nell'ambito e comunque in relazione allo svolgimento del rapporto di lavoro
Precondizioni	Trattamento di dati personali (anche la mera raccolta è trattamento del dato)
Flusso di lavoro	Il datore di lavoro deve: 1) redigere l'informativa ai lavoratori 2) mettere l'informativa a disposizione di ciascun lavoratore 3) rispondere alle richieste di accesso ai dati personali nei termini di legge 4) aggiornare l'informativa in occasione di modifiche del trattamento
Termini e scadenze	Prima del trattamento dei dati dei lavoratori
Modelli	Non risultano modelli ufficiali di riferimento
Sanzioni	<p>Omessa o inidonea informativa (D.Lgs. n. 196/2003): - sanzione amministrativa da euro 6.000,00 a euro 36.000,00 Casi di minore gravità e ipotesi aggravate: art. 164-bis D.Lgs. n. 196/2003 Sanzione accessoria: pubblicazione (art. 165 D.Lgs. n. 196/2003)</p> <p>Violazione articolo 13 Regolamento UE 2016/679 Sanzione amministrativa fino a euro 20.000.000,00 o fino al 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore. (norma efficace dal 25 maggio 2018)</p>

35.4.4. Valutazione impatto privacy

Soggetti	<p>Il trattamento di dati personali dei lavoratori con possibilità di controllo degli stessi obbliga alla redazione di una "Valutazione di impatto privacy" (Regolamento UE 2016/679, art. 35, efficace dal 25 maggio 2018; Linee Guida del WP Art. 29, n. 248, adottate il 4 ottobre 2017).</p> <p>La valutazione di impatto sui diritti dei lavoratori è indicata come Linea Guida dal Provvedimento Garante per la protezione dei dati personali del 1° marzo 2007 (punto 2, lett. b) del dispositivo).</p> <p>Sono obbligati tutti i datori di lavoro privati e pubblici</p>
Precondizioni	Trattamento di dati personali che presenta un rischio elevato per i lavoratori
Flusso di lavoro	<p>Al datore di lavoro viene indicata quale Linea Guida: l'adozione di misure di tipo organizzativo affinché, segnatamente:</p> <p>- si proceda ad un'attenta valutazione dell'impatto sui diritti dei lavoratori dei sistemi di controllo sull'uso di internet e della posta elettronica; (Provvedimento GPDP 1° marzo 2007)</p> <p>Il datore di lavoro deve</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) valutare la sussistenza del "rischio elevato" 2) consultare il Responsabile della protezione dei dati, se nominato 3) verificare prescrizione di un codice di condotta, al quale si è eventualmente aderito 4) verificare se consultare le associazioni dei lavoratori 5) redigere l'atto di Valutazione di impatto privacy 6) diffondere, eventualmente per estratto, l'atto di Valutazione di impatto privacy 7) aggiornare periodicamente l'atto di Valutazione di impatto privacy (Regolamento UE 2016/679, art. 35)
Termini e scadenze	Prima di procedere al trattamento dei dati
Modelli	Non risultano modelli ufficiali di riferimento (utile consultare gli schemi di Valutazione di impatto privacy segnalati dall'allegato 1 delle Linee Guida del WP Art. 29, n. 248, adottate il 4 ottobre 2017)
Sanzioni	<p>Omessa/inidonea Valutazione di impatto privacy Violazione art. 35 Regolamento UE 2016/679 Sanzione amministrativa fino a euro 10.000.000,00 o fino al 2% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore (norma efficace dal 25 maggio 2018)</p>

Policy privacy

35.4.5.

Soggetti	<p>Le modalità di utilizzo d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli sono oggetto di informazione doverosa.</p> <p>La redazione di una policy riguarda tutti i datori di lavoro privati e pubblici. Può risultare, dunque, opportuno adottare un disciplinare interno redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente (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.</p> <p>La mancata esplicitazione di una policy può determinare anche una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione.</p> <p>Nel Regolamento UE 2016/679 è espressamente previsto l'obbligo di trasparenza (art. 5)</p>
Precondizioni	Trattamento di dati personali dei lavoratori nell'ambito dell'uso di posta elettronica, internet e altri dispositivi
Flusso di lavoro	<p>Il datore di lavoro deve:</p> <p>1) dare al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196. (art. 4, c. 3, L. n. 300/1970)</p> <p>2) 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 vengono effettuati controlli. (Provvedimento GPDP 1° marzo 2007)</p> <p>Al datore di lavoro viene indicata quale Linea Guida</p> <p>a) l'adozione e la pubblicizzazione di un disciplinare interno (Provvedimento GPDP 1° marzo 2007)</p>
Termini e scadenze	Prima di procedere al trattamento dei dati
Modelli	Non risultano modelli ufficiali
Sanzioni	<p>Violazione obbligo di trasparenza art. 5 Regolamento UE 2016/679</p> <p>Sanzione amministrativa fino a euro 20.000.000,00 o fino al 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'esercizio precedente, se superiore (norma efficace dal 25 maggio 2018)</p>

INDICE ADEMPIMENTI

CONTROLLO A DISTANZA

1. ACCORDO SINDACALE ➔ [35.4.1.](#)
2. AUTORIZZAZIONE AMMINISTRATIVA ➔ [35.4.2.](#)
3. INFORMATIVA PRIVACY ➔ [35.4.3.](#)
4. VALUTAZIONE IMPATTO PRIVACY ➔ [35.4.4.](#)
5. POLICY PRIVACY ➔ [35.4.5.](#)

INDICE CASI

CONTROLLO A DISTANZA

- Caso 1 - Rispetto della vita privata (➔ 35.1.)
- Caso 2 - Casella di posta (➔ 35.2.)
- Caso 3 - Impianti di videosorveglianza (➔ 35.2.)
- Caso 4 - Diritto alla riservatezza (➔ 35.2.1.)
- Caso 5 - Videosorveglianza e autorizzazione preventiva (➔ 35.2.2.)
- Caso 6 - Controllo dei lavoratori tramite agenzia investigativa (➔ 35.2.2.)
- Caso 7 - Strumenti di lavoro – Uso cellulare / portatile (➔ 35.2.3.)
- Caso 8 - Strumenti di lavoro – Uso posta elettronica e internet (➔ 35.2.3.)
- Caso 9 - Modifica del dispositivo (➔ 35.2.3.)
- Caso 10 - Geolocalizzazione e installazione GPS su autovetture (➔ 35.1.)
- Caso 11 - Sanzioni per omissioni alla disciplina dei controlli a distanza (➔ 35.3.1.)

INDICE ANALITICO

A

Accordo sindacale

- Autorizzazione preventiva ➔ 35.2.2.
- Licenziamento collettivo ➔ 72.1.
- Trasferimento d'azienda ➔ 53.1.

Autorizzazione preventiva

- Accordo sindacale ➔ 35.2.2.
- Impianti e attrezzature di controllo ➔ 35.2.
- Strumenti di lavoro ➔ 35.2.3.

C

Call center

- CIGS ➔ 59.1.
- Strumenti di lavoro ➔ 35.2.3.

Controlli a distanza

- Controlli difensivi ➔ 35.2.1.
- Controllo occulto ➔ 35.2.
- Informativa ➔ 35.2.3.
- Obblighi del datore ➔ 46.1.
- Potere di controllo ➔ 35.1.
- Potere gerarchico ➔ 35.1.
- Potere organizzativo ➔ 35.1.
- Responsabile del trattamento dei dati ➔ 35.2.3.

Controlli difensivi

- Controllo a distanza ➔ 35.1.
- Diritto alla riservatezza ➔ 35.1.
- Diritti del lavoratore ➔ 45.1.
- Obblighi del datore ➔ 46.1.

Controllo occulto

- Obblighi del datore ➔ 46.1.
- Diritti del lavoratore ➔ 45.1.
- Potere di controllo ➔ 35.1.
- Potere gerarchico ➔ 35.1.

D

Datore di lavoro

- Controlli difensivi ➔ 35.2.1.
- Controllo occulto ➔ 35.2.
- Informativa ➔ 35.2.3.
- Potere di controllo ➔ 35.1.
- Potere gerarchico ➔ 35.1.
- Potere organizzativo ➔ 35.1.

Privacy ➔ 45.3.

- Obblighi del datore ➔ 46.1.
- Obblighi del lavoratore ➔ 45.1.
- Responsabile del trattamento dei dati ➔ 35.2.3.
- Salute e sicurezza del lavoro ➔ 50.1.

Diritto alla riservatezza

- Accordo sindacale ➔ 35.2.2.
- Diritti del lavoratore ➔ 45.1.
- Controlli difensivi ➔ 35.2.1.
- Obblighi del datore ➔ 46.1.
- Potere di controllo ➔ 35.1.
- Potere gerarchico ➔ 35.1.

G

Garante

- Badge elettronici ➔ 35.2.3.
- Diritto alla riservatezza ➔ 35.1.
- Internet ➔ 35.2.3.
- Informativa ➔ 35.2.3.
- Posta elettronica ➔ 35.2.3.
- Responsabile del trattamento dei dati ➔ 35.2.3.
- Videosorveglianza ➔ 35.2.3.
- Geolocalizzazione ➔ 35.2.3.

Geolocalizzazione

- Garante ➔ 35.2.3.
- GPS ➔ 35.2.3.
- Informativa ➔ 35.2.3.
- Videosorveglianza ➔ 35.2.3.
- Veicoli ➔ 35.2.3.

Impianti e attrezzature di controllo

- Autorizzazione preventiva ➔ 35.2.2.
- Badge ➔ 35.2.
- Controllo occulto ➔ 35.2.
- Localizzatori satellitari ➔ 35.2.
- Obblighi del datore ➔ 46.1.
- Obblighi del lavoratore ➔ 44.1.
- Strumenti di lavoro ➔ 35.2.3.

L

Luoghi di lavoro

- Accordo sindacale ➔ 35.2.2.
- Controllo a distanza ➔ 35.1.

Controlli difensivi ➔ 35.2.1.
 Controllo occulto ➔ 35.2.
 Informativa ➔ 35.2.3.
 Obblighi del datore ➔ 46.1.
 Responsabile del trattamento dei dati
 ➔ 35.2.3.
 Videosorveglianza ➔ 35.2.3.

O

Orario di lavoro

Assunzione ➔ 2.1.
 Badge elettronici ➔ 35.2.3.
 Obblighi del lavoratore ➔ 45.1.
 Privacy ➔ 45.3.

P

Personal computer

Diritto alla riservatezza ➔ 35.1.
 Impianti e attrezzature di controllo ➔ 35.2.
 Internet ➔ 35.2.3.
 Posta elettronica ➔ 35.2.3.
 Strumenti di lavoro ➔ 35.2.3.

Policy

Diritto alla riservatezza ➔ 35.1.
 Informativa ➔ 35.2.3.
 Impianti e attrezzature di controllo ➔ 35.2.
 Obblighi del datore ➔ 46.1.
 Potere di controllo ➔ 35.1.
 Potere gerarchico ➔ 35.1.
 Potere organizzativo ➔ 35.1.
 Regolamento aziendale ➔ 35.2.3.
 Strumenti di lavoro ➔ 35.2.3.

R

Responsabile del trattamento dei dati

Badge elettronici ➔ 35.2.3.
 Diritto alla riservatezza ➔ 35.1.
 Garante ➔ 35.2.3.

Geolocalizzazione ➔ 35.2.3.
 Informativa ➔ 35.2.3.
 Internet ➔ 35.2.3.
 Posta elettronica ➔ 35.2.3.
 Privacy ➔ 45.3.
 Responsabile del trattamento dei dati
 ➔ 35.2.3.
 Sicurezza sul lavoro ➔ 35.2.3.
 Tempi di conservazione immagini ➔ 35.2.3.
 Videosorveglianza ➔ 35.2.3.

S

Sanzioni

Prescrizione ➔ 35.3.2.
 Rapporto di lavoro ➔ 80.4.
 Sanzione penale ➔ 35.3.1.
 Sistema sanzionatorio ➔ 35.3.

Strumenti di lavoro

App di rilevazione presenze ➔ 35.2.3.
 Badge elettronici ➔ 35.2.3.
 GPS ➔ 35.2.3.
 Internet ➔ 35.2.3.
 Localizzatori satellitari ➔ 35.2.
 Personal computer ➔ 35.2.3.
 Posta elettronica ➔ 35.2.3.
 Smartphone ➔ 35.2.3.
 Software di controllo ➔ 35.2.
 Tablet ➔ 35.2.3.

V

Videosorveglianza

Accordo sindacale ➔ 35.2.2.
 Controllo a distanza ➔ 35.1.
 Controlli difensivi ➔ 35.2.1.
 Controllo occulto ➔ 35.2.
 Obblighi del datore ➔ 46.1.
 Responsabile del trattamento dei dati
 ➔ 35.2.3.

e consultabile su lamiabiblioteca.com

Timbro Consulente editoriale

Contatta il tuo Consulente editoriale di fiducia su shop.wki.it/agenzie

IP 00234755