

E' possibile timbrare il “cartellino” con l'app sullo smartphome

Il Garante per la protezione dei dati personali ha pubblicato la Newsletter n. 420 del 10 Ottobre 2016, con la quale, tra le altre cose, ha fornito alcune precisazioni circa l'utilizzo, da parte dell'azienda, di app per permettere ai propri lavoratori di timbrare il “cartellino”.

.....

Il Garante della Privacy si è espresso favorevolmente in merito all'attivazione di una app per rilevare l'orario di inizio e di fine dell'attività lavorativa dei dipendenti, ma rispettando alcune regole.

La questione affrontata dal Garante, in sede di richiesta di verifica preliminare (articolo 17 del Codice Privacy) presentata da due società e in applicazione della disciplina sul cosiddetto “bilanciamento di interessi” , concerne la liceità dell'installazione sugli smartphone di proprietà dei dipendenti di una applicazione con cui il lavoratore segnala dal proprio dispositivo l'inizio e la fine dell'attività lavorativa. Accogliendo positivamente tale richiesta, l'autorità ha dettato una serie di misure a tutela dei lavoratori.

Qui di seguito Ve ne proponiamo una sintesi.

Le società potranno chiedere ai propri dipendenti – impiegati presso altre ditte o che svolgono sistematicamente attività “fuori sede” – di installare una app sugli smartphone di loro proprietà, ai fini della rilevazione di inizio e fine dell'attività lavorativa.

I dipendenti potranno aderire o meno all'iniziativa, eventualmente optando per l'utilizzo dei sistemi tradizionali.

Con l'adozione della app, che prevede l'uso dei dati di geolocalizzazione, le società intendono snellire le procedure relative alla gestione amministrativa del personale, di volta in volta collocato presso altre ditte o semplificare e rendere più efficiente la rilevazione della presenza dei dipendenti che lavorano per lo più all'esterno della sede aziendale.

Il Garante ha tuttavia prescritto alle società di perfezionare il sistema nella prospettiva della “privacy by design”, applicando il principio di necessità e anche alla luce dei

possibili errori nell'accuratezza dei sistemi di localizzazione. In particolare, verificata la associazione tra le coordinate geografiche della sede di lavoro e la posizione del lavoratore, il sistema potrà conservare se del caso il solo dato relativo alla sede di lavoro (oltre a data e orario della "timbratura" virtuale), cancellando il dato relativo alla posizione del lavoratore.

Inoltre, sullo schermo del telefonino dovrà essere sempre ben visibile un'icona che indichi che la funzione di localizzazione è attiva. L'applicazione dovrà poi essere configurata in modo tale da impedire il trattamento, anche accidentale, di altri dati contenuti nel dispositivo di proprietà del lavoratore (ad esempio, dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica, alla navigazione in Internet o altre informazioni presenti sul dispositivo.

Prima dell'avvio del nuovo sistema di accertamento delle presenze, le società dovranno effettuare la notificazione al Garante, indicando i tipi di trattamenti e le operazioni che intendono compiere, e fornire ai dipendenti un'informativa comprensiva di tutti gli elementi (tipologia dei dati, finalità e modalità del trattamento, tempi di conservazione, natura facoltativa del conferimento, soggetti che possono venire a conoscenza dei dati in qualità di responsabili o incaricati del trattamento). Le società dovranno, infine, adottare tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa per preservare l'integrità dei dati e l'accesso a persone non autorizzate.

Considerazioni

Con il sistema di app il lavoratore segnala dal proprio dispositivo l'inizio e la fine dell'attività lavorativa e a tale segnalazione l'applicazione associa automaticamente la geolocalizzazione del lavoratore. In questo modo il datore di lavoro può controllare che l'inizio e la fine della prestazione lavorativa siano svolte dove l'attività era prevista.

Secondo il Garante il trattamento dei dati così realizzato è lecito e possibile, soprattutto con riferimento a situazioni in cui il controllo tradizionale delle presenze può risultare difficile perché l'attività lavorativa viene svolta all'esterno della sede aziendale o presso la sede di un utilizzatore nel caso di lavoratori somministrati.

Il Garante però ha opportunamente aggiunto l'adozione di alcune misure di tutela e cioè la cancellazione del dato sulla posizione del lavoratore una volta che è stato verificato che tale posizione coincide con la sede di lavoro, presenza sullo smartphone di un'icona che indichi che la funzione di localizzazione è attiva, in modo da escludere possibili controlli occulti ed infine l'applicazione dovrà poi essere configurata in modo tale da impedire il

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

trattamento, anche accidentale, di altri dati contenuti nel dispositivo di proprietà del lavoratore (ad esempio, dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica, alla navigazione in Internet o altre informazioni presenti sul dispositivo).»

Queste ultime due precisazioni dell’Autorità appaiono coerenti con i principi del Codice della privacy. Sulla prima invece si può fare la riflessione per cui se la finalità che viene riconosciuta come lecita è quella di verificare la coincidenza dell’inizio e fine dell’attività lavorativa con il luogo previsto per la prestazione e ciò è fatto anche in virtù di possibili contestazioni, la conservazione del dato funzionale alla prova di tale circostanza sarebbe posta anche a tutela del diritto di difesa del lavoratore.

Il Garante ricorda inoltre che, trattandosi di dati di geolocalizzazione, è necessaria la notificazione preventiva del trattamento al Garante stesso, e che dovrà essere fornita ai dipendenti l’informativa sul trattamento dei dati prevista dall’articolo 13 del Codice privacy.

Si può annotare infine che il provvedimento del garante non menziona l’articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, che comunque non può essere tralasciato, in quanto si sta parlando di un sistema di rilevazione degli accessi e delle presenze sul luogo di lavoro (riferimento : art 4 comma 2 legge 300/70). In virtù di tale norma, non sarà necessaria alcuna autorizzazione sindacale o amministrativa, ma sarà invece applicabile la disposizione del comma 3 della norma, che subordina l’utilizzo delle informazioni raccolte (anche ai fini disciplinari) all’adeguata informazione ai lavoratori delle modalità d’uso e di effettuazione dei controlli. Tale informativa non coincide con quella prevista dall’articolo 13 del Codice privacy, ma è più ampia e focalizzata sui possibili controlli.

“ART. 4. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

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

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

Quindi, il rispetto delle norme sulla privacy e delle prescrizioni del Garante non appaiono esaurire del tutto gli obblighi del datore di lavoro che vuole affrontare questa nuova opportunità, in quanto occorre comunque che venga previsto nella policy sugli strumenti aziendali anche uno specifico riferimento a questa particolare forma di rilevazione delle presenze.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)