

La privacy Il lavoratore può essere controllato da remoto, ma va informato

Riccardo Del Punta

Una nuova disciplina dei controlli sul lavoro ha segnato una svolta nell'approccio a questa controversa problematica. Da un lato, ha ridimensionato il ruolo delle autorizzazioni sindacali o amministrative, esentando le imprese dal richiederle per installare gli strumenti strettamente finalizzati al lavoro. Dall'altro, ha osato prevedere che le informazioni acquisite tramite strumenti autorizzati o esentati sono utilizzabili anche a fini disciplinari, purché siano state acquisite (visto che comportano un trattamento di dati personali) nel rispetto della normativa privacy.

L'intenzione era quella di sollevare le imprese da alcuni oneri autorizzatori e dare loro maggiori certezze sulla fattibilità dei controlli, in cambio dell'osservanza delle regole privacy. Che la scommessa riuscisse dipendeva, però, da diverse variabili: che il concetto di "strumento di lavoro" non fosse inteso troppo restrittivamente (come, invece, nella prassi che sembra imporsi); che le imprese rinfrescassero ed eventualmente adeguassero i loro codici privacy, in specie migliorando le informative ai lavoratori; che il Garante si facesse carico delle nuove responsabilità, ma a partire dal concetto che quando insiste in un ambiente caratterizzato da un potere di controllo la privacy deve rassegnarsi a qualche passo indietro, a pena di provocare fenomeni di rigetto (come il ritorno in voga della pur precaria scappatoia dei "controlli difensivi").

Quest'ultimo punto merita qualche attenzione in più. A detta di alcuni, il ruolo della disciplina della privacy, di recente rinnovata dal GDPR e dal decreto attuativo, non sarebbe cambiato alla luce della riforma dei controlli: come valeva prima, la privacy vale adesso. Si tratta, a mio giudizio, di una conclusione frettolosa. Il fatto che il nuovo art. 4 abbia posto il rispetto di quella disciplina (l'unica, tra l'altro, a riguar-

La nuova disciplina sui controlli ha ridimensionato il ruolo delle autorizzazioni sindacali o amministrative



dare le modalità dei controlli, visto che le autorizzazioni concernono l'installazione degli strumenti) come condizione dell'utilizzazione probatoria delle informazioni acquisite per tale via rappresenta una novità di rilievo, sia perché rafforza l'effettività di quelle norme, sia perché conduce, o dovrebbe condurre, a interpretarle in un certo modo. Sarebbe paradossale, infatti, se da condizione per poter utilizzare i dati raccolti la privacy si trasformasse in un impedimento di fatto alla possibilità di raccoglierceli.

Da cui la ragione evolvezza del principio (per nulla paragonabile, beninteso, al "no expectation of privacy into the workplace" di marca Usa) secondo cui i controlli informatici (che sono ormai il cuore del problema) debbono poter essere effettuati in alcune circostanze e a certe condizioni.

Due esempi possono dare un'idea. In alcune decisioni il Garante ha affermato che la rilevazione di anomalie del servizio può giustificare un controllo, ma mostrandosi sempre restio ad acconsentire che, nel gestirlo, possa essere varcata la soglia del carattere anonimo del dato. È una posizione che potrebbe essere rimeditata. Dovrebbe poi essere ammesso un controllo mirato su un dipendente qualora sia emersa una plausibile ragione di so-



Riccardo Del Punta. È professore ordinario di diritto del lavoro all'università di Firenze. È stato consulente del ministro del lavoro con i ministri Elsa Fornero e Giuliano Poletti

spetto nei suoi confronti.

Ciò detto, sarebbe arduo ritenere verificate, ad oggi, queste varie condizioni, per quanto vi siano segnali di metabolizzazione del nuovo approccio. Fatto sta che anche dalle sentenze delle Corti europee si ricava una sostanziale conferma dell'indirizzo riformatore, che, saltando qualche passaggio, sintetizzerei così: il lavoratore può essere controllato anche da remoto purché ne sia preventivamente informato e i controlli non siano eccessivamente invasivi e in generale sproporzionati (e il punto è stabilire, anche per principi, quando lo sono).

Ma proprio da questa sintesi, che prova a sospingere la ragione oltre l'ostacolo, si evince che c'è un ultimo miglio che la stessa riforma ha percorso soltanto a metà: nell'era della tracciabilità totale difendere il fronte del divieto di controllo a distanza sui lavoratori è tanto impossibile quanto inopportuno (essendo sacrosanto che chi passa ore del proprio tempo lavorativo su Facebook possa essere licenziato: ma per farlo bisogna saperlo), per cui sarebbe il caso di abbandonare le guerre di religione sull'argomento e confrontarsi di più sul "come" dei controlli, in vista di un bilanciamento pragmatico tra i valori in gioco.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Reputazione aziendale Policy chiare per evitare l'effetto boomerang dei post sui social

Giampiero Falasca

Utilizzo dei social media diventa ogni giorno di più un argomento critico sul posto di lavoro: la crescente sensibilità delle aziende verso le comunicazioni dei propri dipendenti, unita all'uso sempre più massiccio che questi fanno delle comunicazioni "social", aumenta in maniera esponenziale il rischio di conflitti su questo tema. Conflitti che sono acuiti da un problema: il confine tra le condotte lecite e quelle illecite non è sempre facile da definire.

Il concetto generale che i lavoratori devono fissare - ma che troppo spesso, ingenuamente, dimenticano - è che tutto quello che viene scritto sui social, anche fuori dall'orario di lavoro, può essere usato contro di loro, se ha contenuti offensivi verso il datore di lavoro e i colleghi. Spesso i lavoratori dimenticano che i social media sono piattaforme aperte a una massa indistinta di persone (anche quando si usano filtri di accesso ai propri profili) e così, varcando il sottile confine fra libertà di espressione e dignità altrui, si espongono anche a responsabilità per possibili illeciti penali, come la diffamazione.

Un'invettiva che può generare un danno d'immagine all'azienda, un insulto di troppo al superiore, la rivelazione di fatti che dovrebbero restare riservati, sono tutti esempi di come il dipendente può essere sanzionato, sul piano disciplinare, per via di un post mal riuscito su Facebook, Twitter, LinkedIn o simili.

Il caso più frequente è quello delle offese verso l'azienda e i suoi dirigenti. La giurisprudenza sul tema ha un approccio rigoroso e poco tollerante, anche se prevale l'analisi del caso concreto; in generale, a fronte di decisioni che riconoscono la possibilità di licenziare per giusta causa chi pubblica frasi offensive verso l'azienda o

I post dei lavoratori sui social possono essere usati contro di loro se offendono l'impresa o i colleghi



SU RADIO 24 Oggi in Due di denari, dalle 11, nella rubrica Verso il futuro e oltre, Maria Pia Ceci intervista il rettore del Politecnico di Milano Ferruccio Resta. L'ateneo ha lanciato il corso di laurea magistrale in Mobility Engineering con insegnamenti in lingua inglese, impartiti in collaborazione con 13 enti e imprese chiave del settore

i colleghi sui social, non mancano decisioni che escludono la rilevanza disciplinare delle comunicazioni che, pur avendo contenuti caratterizzati da un forte antagonismo, restano entro i limiti della satira o della critica.

Non di rado simili attriti si verificano sul campo delle relazioni industriali, dove si fa un uso sempre maggiore delle piattaforme digitali come bacheche dei lavoratori e dei rappresentanti sindacali. In questi casi si registra un approccio più cauto dei giudici, ma anche qui si cerca di distinguere tra l'esercizio del diritto di critica - assolutamente lecito e, anzi, oggetto di una tutela rinforzata per consentire l'espletamento del mandato sindacale - e la diffusione di informazioni e notizie false o di contenuto diffamatorio: in questa ipotesi, non basta la carica sindacale a salvare dal licenziamento (si veda la sentenza della Cassazione 10897/2018).

Né si può invocare, per questi casi, un diritto alla privacy: esistono sicuramente limiti precisi (si pensi agli articoli 4 e 8 dello Statuto dei lavoratori e alle regole del Regolamento generale sulla protezione dei dati), ma la giurisprudenza ha un approccio aperto ai controlli dei datori di lavoro sui profili social dei dipendenti, in presenza di determinate condizioni (si pensi alla

sentenza 10955/2015 con cui la Cassazione ha convalidato il licenziamento di un dipendente sottoposto a controllo dal datore di lavoro mediante profilo fake).

Considerato che molto spesso i lavoratori hanno poca coscienza dei limiti (e dei rischi) connessi all'utilizzo dei social media, sarebbe opportuno e consigliabile elaborare delle specifiche policy aziendali, con le norme di comportamento da tenere in materia di utilizzo dei social network.

I casi visti finora, seppure complessi, hanno sempre un'attinenza, diretta o indiretta, con il rapporto di lavoro. Ma che succede se il dipendente posta sui social media messaggi che, pur essendo particolarmente sconvolgenti (testi razzisti, incitamento alla violenza o alla droga, e così via), non c'entrano nulla con il lavoro? Una risposta certa ancora non esiste, ma è probabile che la strada che seguiranno i giudici sarà simile a quanto già accade di fronte a condotte che non rilevano direttamente sul rapporto di lavoro (per esempio un dipendente viene arrestato per spaccio di droga); tali condotte possono essere contestate solo se l'impresa prova che hanno incidenza negativa sul rapporto di lavoro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

TRENTO - Valori, innovazione e persone delle imprese del territorio

CINETIX, a fianco delle imprese con soluzioni di ingegneria ad alto profilo tecnico

Fondato da **Gianni Pompermaier** nel 2003, il Gruppo **Cinetix** è costituito da imprese innovative che realizzano sistemi *software* e *hardware* specializzati, ad alto contenuto tecnologico. È attiva nel mercato internazionale con un ampio portfolio di prodotti e servizi tra cui sistemi di supervisione delle reti di telecomunicazione, soluzioni per l'automazione industriale e strumenti innovativi di misura per i settori Telecom ed Energia. La chiave del suo successo è una profonda conoscenza delle esigenze del cliente, a cui offre so-



luzioni "chiavi in mano". La scelta di puntare su mercati di nicchia, di investire in sperimentazione e lo stretto rapporto di collaborazione con Università ed Enti di Ricerca concorrono alla sua alta specializzazione e alla capacità di fare innovazione. www.cinetix-group.it

Fausto Manzana è il nuovo Presidente di Confindustria Trento

Fausto Manzana è il nuovo Presidente di Confindustria Trento: eletto il 12 febbraio scorso, sarà in carica fino al 2022. Manzana è Presidente e Amministratore Delegato del Gruppo GPI: società che ha fondato nel 1988, leader in Italia nei sistemi informativi e servizi per la sanità e il sociale con sede a Trento e presente con numerose filiali su tutto il territorio nazionale e all'estero. Da dicembre 2016 la Società è quotata in Borsa Italiana. La squadra di Manzana è composta da cinque vicepresidenti: **Mirco Cainelli**, delegato a innovazione, sviluppo e impresa 4.0; **Rocco Cristofolini**, semplificazione e rapporto con la Pubblica Amministrazione; **Lorenzo Delladio**, internazionalizzazione e sviluppo dei mercati esteri; **Alessandro Lunelli**, credito e finanza d'impresa; **Stefania Segata**, capitale umano, giovani e formazione. Il Presidente della Piccola Industria **Marco Giglioli** si occuperà delle relazioni con gli associati e con i territori e di energia; a **Enrico Zobe** sono state affidate le competenze di infrastrutture e sostenibilità. Il programma di presidenza per il mandato 2019-2022 valorizza tre direttrici: fornire gli strumenti per la crescita aziendale; favorire le condizioni di competitività delle imprese e continuare a rafforzare il ruolo di Confindustria Trento.



Fausto Manzana, Presidente di Confindustria Trento

WATTS, la termoidraulica digitalizzata offre maggiore efficienza e sostenibilità

Leader nel settore idrotermosanitario, **Watts** progetta linee di prodotto innovative nel Centro di ricerca di Rovereto, all'interno del *Business Innovation Center*. Essere parte del progetto BIC significa essere promotori dell'innovazione e della ricerca mettendo in sinergia le proprie eccellenze con quelle di altre aziende italiane. Watts sviluppa prodotti focalizzati sull'integrazione tra termoidraulica e mondo digitale: le applicazioni per gli impianti di riscaldamento e di condizionamento sono associati all'informatizzazione e alla digi-



Watts. Il polo tecnologico, Rovereto (TN)

talizzazione. Comune denominatore è lo sviluppo di soluzioni che rendono gli impianti più efficienti, garantendo risparmio energetico e tutela dell'ambiente. www.wattswater.eu

SynapseES, data-driven Energy Management con la piattaforma DEEP

SynapseES, startup innovativa, ha sviluppato la piattaforma *web DEEP* che si basa sull'approccio "data-driven" e permette ad ogni *facility manager* di gestire e controllare impianti ed edifici migliorandone le prestazioni energetiche e l'affidabilità. SynapseES offre uno strumento nuovo per risolvere l'ambizioso compito di ridurre i consumi di energia elettrica e gas, sfruttando l'abbondanza di dati disponibili nel mondo digitale di oggi. I vantaggi dell'approccio sono velocità, affidabilità, accuratezza e approfondimento dell'analisi, specie in contesti complessi. DEEP si ripaga con i soli risparmi generati. SynapseES cerca early adopter, non perdete l'occasione, provateci! - www.synapsees.com



OROS, infissi "unici" e soluzioni di design per l'architettura pubblica e privata

Dal 2011 **Oros** si distingue sul mercato per la capacità di creare infissi e complementi d'arredo unici che coniugano alta tecnologia, design e sostenibilità. Molti gli interventi pubblici e residenziali che testimoniano la capacità dell'azienda di studiare soluzioni innovative e funzionali: nella zona industriale di Rovereto ha recentemente riqualificato la sede dell'azienda Mambelli con vetrate ad alta efficienza (Studio A22) e ha realizzato un sistema customizzato di parapetti vetrati integrati al verde verticale per "Le



Terrazze dei Tigli" a Riva del Garda (Studio EsseVi Progetti). E inoltre in fase di costruzione l'ampianto del Salumificio Citterio di Parma. www.orosinfissi.it

EUROCOATING crea protesi altamente personalizzate cogliendo il potenziale dell'additive manufacturing

Leader mondiale nella fornitura di prodotti e servizi per gli OEM del settore ortopedico, dentale, trauma e spinale, **EUROCOATING** investe da sempre in ricerca e sviluppo. Dal 2005 pioniere nell'impiego dell'*additive manufacturing*, ha raggiunto una posizione di leader assoluto nell'utilizzo di questa tecnologia con oltre 100.000 pezzi prodotti l'anno. Con questo processo la protesi viene costruita strato su strato partendo da un letto di polvere fissato selettivamente da un raggio laser o elettronico. In questo modo Eurocoating offre la possibilità di ottenere geometrie impossibili da realizzare con le tecnologie tradizionali, arrivando a produrre protesi sulla base di un disegno che può anche essere ricavato direttamente dalla radiografia del paziente, per risolvere una specifica patologia. La collaborazione continua con università e istituti di ricerca di tutto il mondo è vitale per cogliere il potenziale massimo di questa tecnologia. - www.eurocoating.biz



Eurocoating EXCELLENCE AS YOU DESIGN IT

PietraNetWork crea opportunità di business per i produttori di aggregati naturali

Con l'ausilio di una piattaforma *web*, **PietraNet** dà vita a un *Network* di aziende con lo scopo di creare sistemi di approvvigionamento che minimizzino l'impatto ambientale. Il *Network* si compone di produttori qualificati di aggregati naturali e riciclati, diffusi capillarmente su tutto il territorio nazionale e definisce i protocolli di produzione e distribuzione al fine di poter potenziare e innovare l'offerta commerciale dei membri. Il *Network* avvicina i prodotti al territorio e li rende a chilometro zero. Il valore aggiunto che distingue Pie-



PietraNet, Villa Gritti, Strà (VE) PAVIgravel LocalGravel

traNet da tutti i competitor è offrire prodotti unici, certificati e garantiti, eliminando le problematiche connesse all'utilizzo di prodotti poco compatibili e non garantiti. www.pietranet.eu

GRUPPO CIPRIANI: l'eccellenza nella profilatura per le strutture metalliche

Il Gruppo **Cipriani** di Rovereto è leader italiano ed europeo nella profilatura per la struttura metallica di pareti, contropareti e controsoffitti. Pioniere del settore e sinônimo di affidabilità, da oltre 50 anni produce ed esporta in tutto il mondo. Il Gruppo, direttamente controllato dalla famiglia **Cipriani** oggi alla quarta generazione, conta oltre 100 dipendenti e un fatturato in crescita del 30% negli ultimi anni. Con una struttura produttiva ai massimi livelli europei, è presente in 48 paesi nel



Cipriani Profilati. Lo stabilimento

mondo, con nuove sedi commerciali in Brasile, Messico, Regno Unito e Svezia e un export pari al 72% del fatturato. Ricerca tecnologica, automazione e numerosi brevetti internazionali assicurano ulteriori prospettive di sviluppo. www.ciprianiprofilati.it

NTP NANO TECH PROJECTS, l'innovazione in virologia a vantaggio dei pazienti

L'innovativa piattaforma di microscopia **NED** sviluppata da **NTP Nano Tech Projects** trova applicazione anche in ambito virologico, grazie all'implementazione di una nuova modalità di rilevazione di virus e relativi genotipi basata sull'uso di biosensori ottici. Attraverso l'impiego di biomarcatori nanometrici funzionalizzati con opportune catene di DNA, il processo diagnostico offre nuovi scenari nella prevenzione delle infezioni virali e nell'identificazione del migliore follow up diagnostico per ogni patologia. Il dispositivo **NED-VD**



può dialogare in tempo reale con qualunque dispositivo informatico connesso a una rete dati. **NED-VD** è in fase di test e validazione clinica al laboratorio di biotecnologie dell'Università di Urbino e al Policlinico San Matteo di Pavia. www.ntpsrl.biz