

Il Jobs Act modifica l'art. 4 della legge 300/1970. Caos sui procedimenti di autorizzazione

# Controlli a distanza, un rebus per imprese e lavoratori

Pagine a cura  
DI ANTONIO CICCIA  
MESSINA

**C**odice interno sull'uso di strumenti aziendali e informativa ai lavoratori. Sono le prime misure aziendali per fronteggiare il rompicapo del Jobs Act sui controlli a distanza. Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, modificato dal decreto legislativo 151/2015 (articolo 23), alla prova dei fatti, mostra molte crepe interpretative e districarsi fra i tre nuovi commi è una vera e propria corsa a ostacoli. Alcuni esempi: i datori di lavoro devono fare l'accordo sindacale o chiedere l'autorizzazione anche per i controlli difensivi (ma è una complicazione, perché in molti casi le sentenze sul vecchio testo lo escludevano); il codice della privacy non basta a impedire l'uso delle informazioni raccolte in violazione della riservatezza del lavoratore (è il giudice che deve valutare, caso per caso, se le prove raccolte illegittimamente possono essere utilizzate nel processo per un licenziamento). Un pasticcaccio, dunque.

**Il vecchio articolo 4.** La formulazione originaria dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) vietava gli apparecchi di controllo a distanza e stabiliva l'obbligo di negoziazione con il sindacato (o in mancanza l'autorizzazione amministrativa) per l'installazione di tutti gli apparecchi di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive o dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivasse anche la possibilità di controllo a distanza.

**Controlli difensivi.** Le sentenze sul vecchio articolo 4 esoneravano dalla procedura di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa i controlli difensivi, diretti a verificare comportamenti illeciti del lavoratore, in particolare quelli non relativi allo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il controllo difensivo tipico è quello finalizzato alla tutela del patrimonio aziendale.

Quindi il datore di lavoro era libero di usare le riprese di una telecamera che mostravano il dipendente infedele che portava via soldi dalla cassa. Il nuovo articolo 4, primo comma, assoggetta alla procedura sindacale/autorizzativa gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, i quali sistemi possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del

patrimonio aziendale. Dunque, con la nuova disposizione, gli impianti e sistemi, che potenzialmente controllano a distanza il lavoratore, possono essere utilizzati legittimamente per tre scopi, tra cui la tutela del patrimonio aziendale. Per questi scopi occorre la procedura negoziale collettiva o, in mancanza, quella autorizzativa.

Il risultato è un aggravamento burocratico nei casi, prima esenti, ma ora assoggettati alla procedura.

**Strumenti di lavoro.** Nel sistema previgente la norma stabiliva il divieto generale di controllo a distanza e non aveva una disposizione speciale sugli strumenti di lavoro.

L'articolo 4, comma 2, versione modificata dal Jobs Act, esclude l'applicazione del primo comma agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. La deroga al comma primo copre due aspetti: non ci vuole la procedura burocratica (accordo sindacale/autorizzazione amministrativa); non c'è limite alle finalità perseguibili (gli

strumenti di lavoro non sono impiegabili solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale).

Ne deriva che, allora, secondo il testo letterale del nuovo secondo comma, lo strumento di lavoro è impiegabile anche per il controllo a distanza del lavoratore. Si noti tra l'altro che questo è coerente con il fatto che il Jobs Act ha abrogato il divieto generale di controllo a distanza (vecchio comma primo dell'articolo 4).

L'unico limite, interno al nuovo comma secondo, è che gli strumenti di lavoro siano «utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa». Questa precisazione individua un collegamento tra strumento e prestazione lavorativa, che, però, non è per nulla una completa garanzia per il lavoratore. È il datore di lavoro che, nella sua autonomia organizzativa come capo dell'impresa, decide quali siano gli strumenti di lavoro da utilizzare. Così, se per una certa prestazione si possono usare uno strumento, da cui

derivi il potenziale controllo a distanza (la tecnologia sforna ogni giorno cose che comunicano informazioni), oppure uno tradizionale, sfornito di possibili utilizzi diversi, è il datore di lavoro che deve decidere. Si noti che la norma in un primo momento parlava di strumenti «indispensabili» alla prestazione e questo restringeva le prerogative del datore di lavoro. Ora basta che uno strumento sia utilizzabile (e, quindi, utilizzato) per la prestazione lavorativa per escludere la procedura sindacale/amministrativa.

Per approfondire la questione, confrontiamo il secondo e primo comma del nuovo articolo 4: potremmo avere due situazioni.

La prima è quella di strumenti, diversi da quelli di lavoro, da cui derivi anche la possibilità di un controllo a distanza: sono utilizzabili per i controlli difensivi e per essi ci vuole la procedura sindacale/amministrativa.

Ci sono, poi, gli strumenti di lavoro, da cui derivi anche la possibilità di un controllo a distanza. Se si dicesse che per utilizzare gli strumenti di

lavoro per i controlli difensivi e i controlli a distanza ci vuole l'autorizzazione, allora ci sarebbe uno svuotamento del secondo comma: conseguenza assurda visto che primo e secondo comma, varati insieme, dovrebbero essere applicabili entrambe. Allora bisogna dire che per gli strumenti di lavoro non ci vuole la procedura sindacale/amministrativa e sono utilizzabili per controlli difensivi e controlli a distanza. E questo apre un problema di tutela di riservatezza del lavoratore, circa i limiti del controllo a distanza praticati con gli strumenti di lavoro.

**Presenze.** Non ci vuole la procedura sindacale/autorizzativa per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Non è chiaro se la norma consideri solo la registrazione di entrate e uscite dalla sede lavorativa oppure anche gli spostamenti interni (da un ufficio all'altro) o anche le presenze virtuali, come la presenza durante l'orario di servizio alla propria postazione davanti all'elaboratore.

## Le criticità

Istituto	Disciplina	Criticità per il datore di lavoro	Criticità per il lavoratore
Controlli difensivi	Leciti, ma assoggettati a accordo sindacale/autorizzazione ministeriale	Appesantimento rispetto all'esonero della procedura per controlli su condotte illecite del lavoratore non relative a prestazioni lavorative	
Strumenti di lavoro e di registrazione accessi/presenze	Esonero da procedura di accordo sindacale/autorizzazione ministeriale e utilizzabilità per controllo a distanza		Nessun preventivo vaglio sindacale o amministrativo
Utilizzo delle informazioni	Condizionato a informativa al lavoratore e rispetto del Codice della privacy		La raccolta di dati in violazione del codice della privacy non blocca sempre l'utilizzabilità degli stessi in giudizio
Consenso del lavoratore	Non necessario per i controlli sull'uso della posta elettronica e Internet conformi alla Deliberazione 13/2007 del Garante privacy, adottata tenuto conto della procedura di accordo sindacale/autorizzazione ministeriale	In assenza di aggiornamento della deliberazione del garante, occorrerebbe il consenso del lavoratore (salvo ritenere il controllo come effetto naturale dell'uso di strumenti di lavoro)	
Sanzioni penali	Previste per mancato rispetto della norma sull'installazione e impiego di strumenti a distanza e strumenti di lavoro		Non prevista sanzione specifica per violazione dell'obbligo di informativa e per violazione norme del codice della privacy