



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

VIA LOMBARDIA 30 - 00187 ROMA - TEL. 06.4203591 - FAX 06.484704

SEGRETERIA NAZIONALE

Aderente a UNI Global Union

Protocollo: 119/15/dvg

Roma, 16 settembre 2015

Disciplina in materia di controlli a distanza prima e dopo il recente intervento dei decreti attuativi del c.d. "Jobs Act"

Le innovazioni tecnologiche sempre più rapidamente hanno stravolto negli ultimi decenni i processi produttivi, le strutture delle imprese e le modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, tanto da essere oggetto di costante e consapevole attenzione.

Risulta evidente che tali frenetici mutamenti mettono continuamente alla prova la tenuta del sistema normativo di riferimento, atteso che le specificità di cui si caratterizzano i nuovi strumenti tecnologici normalmente utilizzati rendono i medesimi estremamente peculiari e pertanto suscettibili di difficile inquadramento a livello legislativo.

Ebbene, preme evidenziare come attualmente il datore di lavoro si trovi sempre più spesso nella condizione di sottoporre il lavoratore a forme di controllo a distanza molto più efficaci ed invasive rispetto a quanto immaginato dal legislatore all'epoca dell'approvazione dello Statuto dei lavoratori.

A questo punto giova fornire una breve analisi relativa all'interpretazione ed all'applicazione che dell'art. 4 Stat. Lav. si è fatta negli anni, in particolar modo in quelli più recenti.

La disposizione statutaria è riuscita comunque a trovare un'efficace applicazione grazie al filtro della giurisprudenza, la quale si è avvalsa delle felice formula legislativa che, seppur datata, equipara agli impianti audiovisivi le altre apparecchiature; in questa ultima categoria si è infatti potuto ricomprendere tutte le nuove tecnologie informatiche sviluppatesi negli anni a seguire l'introduzione della norma in analisi.

La **ratio** a fondamento della tutela introdotta con lo Statuto dei lavoratori aveva l'intento di perseguire una duplice finalità: **in primis evitare che il lavoratore potesse essere sottoposto ad un controllo azionabile a distanza, volto alla registrazione dello svolgimento della sua prestazione lavorativa; in secondo luogo, con il riferimento alla "attività" dei lavoratori, si è voluto impedire che**

si potesse porre in essere un controllo su fatti non rientranti nel ben più specifico concetto di attività lavorativa.

L'art. 4 Stat. lav., nella sua originaria formulazione, prevede al secondo comma una fattispecie particolare: il così detto "**controllo preterintenzionale**". Esso consiste nella facoltà di controllo derivante accidentalmente dall'installazione di impianti ed apparecchiature necessarie a soddisfare esigenze organizzative, produttive ovvero di sicurezza sul lavoro; tuttavia, in tali casi si rende **obbligatoria la procedura dell'accordo sindacale** o della determinazione amministrativa, individuata al citato secondo comma.

Fatta questa breve premessa sulla disciplina in materia di controlli a distanza come prevista dall'art. 4 Stat. Lav. prima del recente intervento dei decreti attuativi del c.d. "Jobs Act", conviene ora spostare l'attenzione sulle ultime novità.

Innanzitutto **resta fermo il principio per il quale non è consentito l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

Inoltre si specifica che gli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori possono essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite, in particolare: esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale (ipotesi introdotta da ultimo, in accoglimento di una consolidata legittimazione giurisprudenziale). Ciò, però, **solo dopo l'ottenimento di una autorizzazione all'installazione, che può essere data dalle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali oppure**, per le imprese che hanno unità produttive situate in province differenti oppure in più regioni, dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In via sussidiaria, in caso di mancato accordo, è previsto l'intervento della direzione territoriale del lavoro, la quale ha facoltà di rilasciare direttamente l'autorizzazione.

Nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, la facoltà è in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Con riferimento ai casi previsti dal "vecchio" art. 4 Stat. Lav., primo e secondo comma, la tutela resta sostanzialmente immutata, così come l'ambito di applicazione.

Le modifiche più importanti riguardano invece i casi in cui l'autorizzazione appena descritta non sia necessaria, ossia l'installazione degli strumenti necessari al dipendente per eseguire la prestazione lavorativa ovvero per registrare gli accessi e le presenze.

La vera novità, dunque, è la previsione della **possibilità di utilizzo degli strumenti ad uso del lavoratore** per effettuare la prestazione lavorativa e degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze senza accordo sindacale o autorizzazione amministrativa.

L'unico obbligo imposto dal legislatore è il rispetto della disciplina dettata dal Codice della privacy, con la specificazione circa la necessità di fornire al lavoratore adeguata *informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*.

In questa specifica ipotesi, **si prevede che le informazioni raccolte siano utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**.

Probabilmente ciò costituisce il punto critico della riforma, in quanto è plausibile che gli « strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa » ricomprendano tutti quei **dispositivi elettronici** (*smartphone*, tablet, computer con collegamento ad internet e casella di posta elettronica, GPS, ecc.), che vengono sempre più spesso forniti ai dipendenti per l'attività lavorativa e sono **tutti potenzialmente in grado di identificare e monitorare la posizione, gli spostamenti, l'utilizzo e molti altri dati inseriti dal dipendente**.

Risulta evidente che, in questo modo, dietro il legittimo trattamento di dati ed informazioni utilizzabili per esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale, quindi raccolti in forza dell'autorizzazione ottenuta dal datore di lavoro, questi finirebbe per poter sfruttare legittimamente le medesime anche **"a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro"**, ivi compresi quelli relativi all'eventuale adozione di **provvedimenti disciplinari**.

Ebbene, il vero rischio insito nella nuova formulazione della norma è quello di legittimare un ampliamento eccessivo di quei controlli definiti "difensivi", tali da garantire al datore di lavoro **la facoltà di invadere spazi di libertà propri del lavoratore**.

Sulla scorta di queste considerazioni, non resta altro che verificare quale sarà la concreta ricaduta della nuova disciplina sulle effettive modalità di controllo e quale approccio verrà adottato dagli operatori del diritto in relazione alla sua applicazione.

Dal canto suo il **sindacato**, tagliato fuori da qualsiasi attività di controllo preventivo in relazione alla fornitura di strumenti di lavoro potenzialmente idonei ad un controllo a distanza (tablet, smartphone, etc.), può assumere un **ruolo decisivo**:

- **di informazione** nei confronti dei lavoratori sia per quanto concerne i rischi derivanti dalla apparecchiature fornite dalla parte datoriale, in relazione all'astratta idoneità della medesima per un controllo a distanza, sia circa l'applicazione della nuova normativa;
- **di vigilanza** circa i possibili abusi che potrebbero essere perpetrati dalla parte datoriale, sulla quale comunque grava uno specifico obbligo di *informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*.

Fraternali saluti.

La Segreteria Nazionale
(Giuseppe Del Vecchio)