



MASSIMO MALENA  
& ASSOCIATI

*Riflessioni sulla riforma dei controlli a distanza  
nel decreto attuativo del Jobs Act*

Massimo Malena & Associati  
13 Maggio 2015



## **L'art. 23: “Modifiche all’art. 4 della legge 20 Maggio 1970 n. 300 ed all’art. 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”**

L'art. 23 del decreto delegato del Jobs Act, nella versione che presumibilmente sarà pubblicata ed entrerà in vigore a breve, recita: *“L’art. 4 della Legge 20 Maggio 1970 n. 300 è sostituito dal seguente: “Art. 4. Impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo. 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.*



**L'art. 23: “Modifiche all'art. 4 della legge 20 Maggio 1970 n. 300 ed all'art. 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”**

*Prosegue: “La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa ed agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*

*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”.*

**L'art. 23: “*Modifiche all'art. 4 della legge 20 Maggio 1970 n. 300 ed all'art. 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*”**

Il secondo comma dell'art. 23, quindi, stabilisce: “*L'art. 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 è sostituito dal seguente: “Art. 171. Altre fattispecie.*

*1. La violazione delle disposizioni di cui all'art. 113 ed all'art. 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'art. 38 della Legge n. 300 del 1970”.*

## Differenze rispetto alla disciplina dettata dall'art. 4 L. 300/1970

- 1) **Viene meno** il divieto assoluto di installazione e utilizzo di impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dei lavoratori;
- 2) **Si conferma** che 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 - si aggiunge - per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo sindacale (c.d. controlli difensivi);
- 3) **Si introduce** l'esclusione dal divieto e dalla necessità di previo accordo degli strumenti "utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e degli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze".

# **Caso n. 1: impianti installati per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale**

- a) Si attualizza il riferimento alle RSA o alla RSU.
- b) In caso di imprese con unità produttive in più province o in diverse regioni, non è più necessario che il datore stipuli accordi con le RSA competenti per ciascuna unità produttiva, poiché può stipulare l'accordo direttamente con le "associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".
- c) Analogamente, in mancanza di accordo, resta l'istanza alla DTL competente ovvero al Ministero del Lavoro, nel caso di imprese con unità produttive site negli ambiti di competenze di più DTL.
- d) Non è più prevista la possibilità di ricorso gerarchico al Ministro del Lavoro.

## Caso n. 2: strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa

- a) Il riferimento è, innanzitutto, ai dispositivi elettronici (smartphone, tablet, schede per la navigazione, computer con accesso ad internet e posta elettronica, GPS, cellulare, tablet, etc.) che l'impresa assegna al lavoratore perché possa svolgere la sua prestazione
- b) Non occorre il preventivo accordo sindacale
- c) Nel momento in cui lo strumento viene modificato per controllare il lavoratore (ad es. con l'aggiunta di appositi software di localizzazione e filtraggio) occorre l'accordo preventivo o l'autorizzazione della DTL nonché la ricorrenza delle esigenze sub 1 (comunicato Ministero del Lavoro del 18.06.2015 e relazione illustrativa allo schema di decreto)

## **Caso n. 3: strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**

- a) Si pone un punto fermo in dottrina e giurisprudenza sull'applicazione dell'art. 4 al badge
- b) Non occorre il preventivo accordo sindacale
- c) Nel momento in cui lo strumento viene modificato per controllare il lavoratore occorre l'accordo preventivo o l'autorizzazione della DTL nonché la ricorrenza delle esigenze sub 1 (comunicato Ministero del Lavoro del 18.06.2015 e relazione illustrativa allo schema di decreto)





# Condizione comune a tutte le ipotesi: obbligo di informazione

Per l'utilizzabilità dei dati raccolti è necessario che al lavoratore sia stata data adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli anche nel rispetto del D. lgs. 196/2003.



# L'obbligo di informazione nel rispetto del Codice della privacy

L'obbligo in parola va adempiuto nel rispetto del D. lgs. 196/2003.

Ad esempio, le Linee guida del Garante della Privacy del 2007 per posta elettronica ed internet stabiliscono i seguenti principi:

- principio di *necessità*, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite;
- principio di *correttezza*, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori;

# L'obbligo di informazione nel rispetto del Codice della privacy

- i trattamenti devono essere effettuati per finalità *determinate, esplicite e legittime*, osservando il principio di *pertinenza e non eccedenza*. Il datore di lavoro deve trattare i dati "*nella misura meno invasiva possibile*"; le attività di monitoraggio devono essere svolte solo da soggetti preposti ed essere "*mirate sull'area di rischio, tenendo conto della normativa sulla protezione dei dati e, se pertinente, del principio di segretezza della corrispondenza*";
- canone di *trasparenza*: il datore di lavoro deve indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, le modalità di utilizzo degli strumenti ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli;
- Va adottato un disciplinare interno da pubblicizzare adeguatamente in cui elencare, ad esempio, i comportamenti tollerati e le conseguenze anche di carattere disciplinare per l'utilizzo indebito.

## Utilizzabilità dei dati in tutte le ipotesi

Una volta assolto l'obbligo informativo, i dati così ottenuti possono essere utilizzati **per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.**

Si chiarisce pertanto la piena utilizzabilità dei dati anche a fini disciplinari (su cui in giurisprudenza si erano registrati orientamenti opposti: Cass. Lav. n. 16622/2012 e n. 6498/2011).



# Tutela penale

Si conferma che la violazione delle disposizioni di cui al primo ed al secondo comma del nuovo art. 4 è sanzionata penalmente.

Il richiamo, nel nuovo art. 171 D. lgs. 196/2003 all'art. 113, è funzionale a ribadire che resta illecito penale la violazione del divieto – posto dall'art. 8 L. 300/1970 - al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.





STUDIO MASSIMO MALENA

[www.massimomalena.it](http://www.massimomalena.it)