

JOBS ACT: IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI ALLA LUCE DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 151/2015

Il 4 settembre 2015 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva gli ultimi decreti legislativi che portano a compimento il lungo e complesso processo di attuazione del Jobs Act.

Tali decreti sono dedicati a:

- razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità;
- riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- razionalizzazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale;
- riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro;

Una delle norme più discusse di questi provvedimenti è l'art 23 d. lgs 151/2015, che modifica l'art 4 della L. 300/1970, in materia di controlli a distanza dei lavoratori. Il nuovo testo dice:

«ART. 4. Impianti audiovisivi e 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.

La disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e 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».

Si prevede, dunque, la possibilità, per le imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di stipulare l'accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionali, e non con RSA/RSU.

Vengono, poi, esclusi dal novero dei limiti di controllo quegli strumenti aziendali che sono affidati dal datore di lavoro al dipendente per lo svolgimento dell'attività, come l'indirizzo di posta elettronica, purché sia data ai lavoratori una previa informativa delle modalità di uso e di eventuale controllo.

Le informazioni in tal modo raccolte dovranno essere usate, in ogni caso, nel rispetto, del Codice della Privacy, che impedirà ipotesi di "abuso del diritto" al controllo del lavoratore, ossia attività di controllo svolte al di fuori delle finalità legittime. Le aziende potranno utilizzare le informazioni derivanti dall'attività di controllo per "tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" e, dunque, anche per quelli disciplinari, a condizione che predispongano e facciano conoscere ai lavoratori, prima del controllo, un'informativa sulla

policy che intendono implementare. Dovranno, inoltre, predisporre un documento informativo generalizzato su limiti, condizioni e modalità di utilizzo degli strumenti aziendali.

Per comprendere la reale portata della riforma in analisi occorrerà verificare, in futuro, quale sarà la posizione dei Giudici in merito all'adeguatezza delle informazioni fornite dalle aziende ai lavoratori, nonché in merito alla rilevanza degli esiti dei controlli sulla condotta dei lavoratori ai fini di possibili provvedimenti disciplinari, soprattutto quando quest'ultimi si concretizzino nell'intimazione di licenziamenti.