



Studio di Consulenza del Lavoro
Dott.ssa Edi Gardin

CENTRO *Dienime*

Strada Battaglia 71/C
35020 Albignasego (Pd)
Tel. 049/8626022 - Fax 049/8626472
e-mail: segreteria@studiogardin.com

Albignasego li 01/05/2017

IMPIANTI AUDIOVISIVI E STRUMENTI DI CONTROLLO A DISTANZA
COSA DICE IL TESTO DEL NUOVO ART. 4 DELLA L. 300 20 MAGGIO 1970
ALLA LUCE DELLE NOVITA' INTRODOTTE
DALL'ART. 23 DEL D.LGS. 151/2015

Il tema inerente limiti e condizioni per l'installazione ed uso di impianti audiovisivi e di apparecchiature di controllo a distanza è uno tra i temi più dibattuti nell'ambito del diritto del lavoro, visto che la disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, imponeva un sostanziale divieto generale all'utilizzo di detti strumenti e apparecchiature, salvo specifiche eccezioni.

L'art. 23 del D. Lgs. recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, di attuazione della legge delega nr. 183 del 2014 meglio nota come Jobs Act, ha novellato l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, dopo 45 anni dalla sua approvazione, mediante l'attuazione del principio che segue: "...la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore...".

Resta inteso che il primo comma dell'art. 4 dello Statuto dei dipendenti resta invariato e costituisce uno dei pilastri del diritto alla riservatezza dei dipendenti, viene, infatti, ribadito il divieto assoluto di fare uso di impianti audiovisivi o di altri strumenti per il fine esclusivo di procedere al controllo a distanza del dipendente.

Prima, in particolare, era ammesso il loro utilizzo in presenza di esigenze oggettive e di sicurezza del lavoro e l'installazione doveva avvenire a fronte di preventivo accordo con i rappresentanti sindacali aziendali o, in mancanza, di un'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro competente. Nel corso degli anni si è sviluppata un'ampia giurisprudenza, anche a fronte del varo delle norme riguardanti la cosiddetta tutela della privacy con orientamenti giurisprudenziali spesso difforni, basti ricordare, il contrasto di decisioni in merito alla necessità o meno di subordinare eventuali controlli difensivi da parte del datore di lavoro, inerente il proprio patrimonio aziendale, a procedure di autorizzazione sindacali o amministrative.

L'enorme evoluzione tecnologica di questi anni che ha coinvolto, caratterizzato il mondo del lavoro e che ci vede perennemente "on line", ha imposto e impone interventi radicali in materia e da tempo era oramai sentita l'esigenza di aggiornare tale disciplina normativa, adeguandola all'evoluzione tecnologica ed alle complesse esigenze organizzative e produttive delle imprese.

In tale senso, dunque, si inserisce la disposizione contenuta dall'art. 23 dello schema di Decreto Legislativo (approvato l'11 giugno 2015), recante disposizioni in materia di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e di imprese in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione di quanto previsto dalla Legge 183/2014 e sempre per mezzo dell'Art. 23 che viene sostanzialmente riscritto l'art. 4 delle Legge n. 300/70, in materia appunto di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo. Infatti il secondo comma dell'art. 4, nella sua nuova formulazione consente l'installazione di strumenti che possono implicare, seppur indirettamente, il controllo dei dipendenti solo in presenza di esigenze di natura organizzative, produttive oppure di tutela del patrimonio aziendale. La novità di tale norma va ritrovata principalmente nel fatto che viene espressamente previsto che gli strumenti di controllo indiretto possano essere installati anche per fini di tutela del patrimonio aziendale.

Un aspetto fondamentale della nuova versione dell'art. 4 è che NON si parte da un PRINCIPIO GENERALE DI DIVIETO di utilizzo degli strumenti di controllo, ma dalla INDIVIDUAZIONE delle CONDIZIONI E FINALITA' PER L'UTILIZZO di tali strumenti.

Il novellato primo comma dell'Art. 4, specifica che gli impianti audiovisivi e le altre apparecchiature dalle quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori POSSONO ESSERE IMPIEGATI per:

a) esigenze organizzative e produttive;

b) per la sicurezza del lavoro;

c) per la tutela del patrimonio aziendale.

Così facendo sono state codificate quelle fattispecie che già erano state individuate dalla giurisprudenza sotto la disciplina del vecchio articolo 4, al fine di ammettere tale tipologia di indagini.

Le apparecchiature possono essere installate a fronte di accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione (o in più regioni), l'accordo deve essere stipulato con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In assenza di accordo, occorre l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o del Ministero del Lavoro** (nell'eventualità di aziende con unità produttive dislocate in ambiti di competenza di più Direzioni Territoriali del Lavoro). La nuova norma, peraltro, richiama non solo gli impianti audiovisivi, ma tutti gli "strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllare a distanza l'attività dei lavoratori".

Altra novità è costituita dal fatto che, al secondo comma, sempre dell'art. 4, si precisa che LE LIMITAZIONI E LE PROCEDURE di cui al c. 1 dell'Art. 4 (relative agli impianti audiovisivi ed altri strumenti che consentono potenzialmente un controllo a distanza), NON SI APPLICANO a quegli strumenti che vengono assegnati ai lavoratori ed utilizzati da questi per rendere/svolgere la prestazione lavorativa (a titolo esemplificativo, tablet, smartphone, badge, ecc.) anche se dagli stessi può derivare potenzialmente la possibilità di un controllo a distanza del dipendente.

Si precisa che, per dipanare un problema di carattere interpretativo circa la distinzione tra gli strumenti soggetti ad autorizzazione amministrativa o sindacale e quelli di cui al secondo comma, è intervenuto il Ministero del Lavoro con nota del 18 giugno 2015, nella quale si afferma espressamente che "la modifica dell'art 4 dello Statuto chiarisce, poi, che non possono essere considerati strumenti di controllo a distanza, gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa", come PC, Tablet e cellulare, eliminando ogni dubbio circa la necessità dell'accordo sindacale preventivo, anche per la consegna di tali strumenti.

Infine, all'ultimo comma del nuovo art. 4 si precisa - sostanzialmente - che vi è la possibilità di utilizzare i dati legittimamente ricavati dai predetti impianti e strumenti (sia quelli di cui al primo comma sia quelli di cui al secondo comma) purché sia stata data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità di uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli siano essi connessi al rapporto lavorativo e sempre nel rispetto di quanto previsto dal Codice della Privacy.

Pertanto - una volta fornite le informative ai dipendenti, in merito alle discipline e regole aziendali inerenti l'utilizzo delle e-mail, dei telefoni cellulari, dei pc, degli smartphone ecc. - gli elementi raccolti, tramite dette apparecchiature, potranno essere utilizzati anche in merito alla verifica della diligenza del dipendente nell'adempimento dei propri obblighi.

Data la delicatezza della materia, l'auspicio è che questo nuovo quadro normativo fornisca sempre maggior chiarezza sulla questione inerente i limiti di liceità dell'utilizzo degli strumenti tecnologici, a tutela di entrambe le parti, che si riveli più adeguata, coerente e adeguata ai nuovi strumenti tecnologici, sempre più presenti e necessari al miglioramento dell'organizzazione e delle performances aziendali.