

La nuova disciplina del controllo a distanza dei lavoratori.

Il decreto legislativo n. 151/2015, all'art. 23, contiene la nuova disciplina del controllo a distanza dei lavoratori, che viene introdotta con una radicale modifica dell'art. 4 della legge n. 300/1970,

Il testo approvato riproduce con poche modifiche lo schema di decreto presentato alle Commissioni Parlamentari, di cui avevamo già dato notizia su questo sito.

In prima battuta, il nuovo testo normativo non contiene modifiche così rilevanti riguardo agli strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori: infatti, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. Inoltre, per tali installazioni resta necessario l'accordo sindacale oppure – in mancanza di accordo – l'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro.

Tuttavia, dopo aver confermato tale principio generale, il decreto introduce una deroga amplissima al principio che abbiamo appena citato. La deroga riguarda gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. La deroga fa venire meno sia i limiti di finalità, sia la necessità dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione amministrativa.

A titolo di esempio, la nuova legge attribuisce al datore di lavoro un potere amplissimo di controllo su computer (e di conseguenza possono essere controllate le connessioni internet e le email), telefoni fissi e portatili, tablet, diffusamente utilizzati in qualunque realtà di lavoro impiegatizio.

L'unica modesta tutela per i lavoratori è rappresentata dall'onere per il datore di lavoro di dare avviso delle modalità d'impiego degli strumenti e delle modalità di controllo, con un generico richiamo alla normativa sul trattamento dei dati sensibili. Ovviamente, l'avviso potrà essere nel senso che si tratta di strumenti utilizzabili esclusivamente per l'attività lavorativa, vietando tassativamente qualunque utilizzo privato.

Lo stesso decreto prevede esplicitamente che i dati così raccolti potranno essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro: in altre parole anche in ordine alle sanzioni disciplinari. E' appena il caso di evidenziare quanto possa essere temibile il combinato disposto di tale potere di controllo e della pressoché completa liberalizzazione dei licenziamenti attuata con il decreto legislativo n. 23/2015, sempre compreso nel pacchetto normativo del "jobs act".

Riportiamo per esteso il testo dell'articolo.

Art. 23

Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente:

«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).

1. 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.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 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.».

2. L'articolo 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'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.».