



CONTROLLO A DISTANZA SUI LAVORATORI IL MINISTERO CHIARISCE MA NON RISOLVE

attuazione del Jobs Act intende adeguare la normativa di cui all'art. 4 S.d.L., che risale al 1970, alle innovazioni tecnologiche sopraggiunte nel corso degli anni. Secondo il Ministero, dunque, la norma non "liberalizza" i controlli, ma si limiterebbe a fare chiarezza sul concetto di "strumenti di controllo a distanza" e sull'utilizzo dei dati raccolti mediante tali strumenti, in linea con le linee guida del 2007 del Garante della Privacy relative all'utilizzo della posta elettronica e di internet. (vedi anche il recente documento del Garante su [Privacy e lavoro - vademecum 2015](#))

La nuova disposizione conferma l'impostazione propria dello Statuto dei Lavoratori, prevedendo che gli strumenti di controllo a distanza, dai quali derivi anche la possibilità di controllo dei lavoratori, possono essere installati:

- ✓ **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale;**
- ✓ **esclusivamente previo accordo sindacale o, in assenza, previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero.**

La novità, però, consiste nel fatto che si chiarisce 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 cellulari.

In tal modo si chiarisce che non vi è necessità di accordo sindacale per la messa a disposizione di tali strumenti.

Secondo il Ministero, inoltre, l'espressione **"per rendere la prestazione lavorativa"** comporta che l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione.

Da ciò deriva, però, che se lo strumento di lavoro viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore si va al di là dell'ambito della norma e da strumento che "serve" al lavoratore per rendere la prestazione, il pc, il tablet o il cellulare diventano strumenti di controllo sulla prestazione di lavoro resa dal lavoratore da parte del datore di lavoro.

In caso di tali "modifiche", dunque, restano valide le condizioni generali sopra ricordate: sussistenza di particolari esigenze, accordo sindacale od autorizzazione.

Secondo il Ministero, ciò è sufficiente per affermare che, con la nuova disciplina, non si autorizza nessun controllo a distanza ma, semplicemente, vengono chiarite le modalità per l'utilizzo degli strumenti tecnologici impiegati per la prestazione lavorativa ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti con tali strumenti.

Sempre secondo il Ministero, oltretutto, le tutele del lavoratore sarebbero addirittura rafforzate dalla nuova norma, in quanto:

- ✓ il lavoratore ha diritto ad un'adeguata informazione sull'esistenza e sulle modalità di utilizzo delle apparecchiature di controllo, anche quelle, dunque, installate con l'accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL o del Ministero;
- ✓ al lavoratore, per quanto concerne gli strumenti di lavoro, è dovuta adeguata informazione circa le modalità di effettuazione dei controlli, che, comunque, non potranno mai avvenire in contrasto con le previsioni del Codice privacy.

Per il Ministero, in conclusione, con la revisione dell'art. 4 S.d.L. operata dal Decreto deriverebbe che, nel caso in cui il lavoratore non sia stato adeguatamente informato sugli ambiti sopra richiamati, i dati raccolti non siano utilizzabili a nessun fine, nemmeno ai fini disciplinari.

Tali chiarimenti secondo UNISIN sono sicuramente importanti ma, trattandosi di interpretazioni, sarebbe auspicabile che il testo definitivo del Decreto che andrà ad emendare l'art. 4 fosse esso stesso scevro da ogni dubbio interpretativo.