

Jobs Act e controlli a distanza: tutto chiaro?

Riporta la data dello scorso 23 settembre la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dei decreti legislativi in attuazione del Jobs Act, dopo l'approvazione del Consiglio dei Ministri del 4 Settembre.

Tra i passaggi divenuti oggetto di maggior confronto – non senza momenti di acceso dibattito – sicuramente quello relativo alle misure in materia di controllo a distanza dei lavoratori. Nel Decreto Legislativo del 14 settembre 2015, n.151, 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*”, all’articolo 23, a modifica dell’art. 4 della legge 20 maggio 1970, n.300, si legge al primo comma: “*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*”. Al secondo comma viene precisato che tale disposizione “*non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*”. Il testo si conclude sancendo che “*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*”.

Abbiamo quindi una riformulazione o meglio una integrazione dell’originario Articolo 4. Spicca nel primo comma la possibilità di impiego di impianti audiovisivi e di altri strumenti con **finalità di tutela del patrimonio aziendale**. Una “aggiunta” di non poco conto considerata la discrezionalità esercitabile dal datore di lavoro nell’individuare gli strumenti a tutela del patrimonio. La vera novità è comunque il secondo comma, fonte di non pochi interrogativi. Nessun obbligo normativo di subordinare l’adozione di questi strumenti al passaggio dinnanzi Ispettorati del lavoro o tramite accordi sindacali nel caso di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Ed un dubbio sorge immediatamente: “necessari” nel senso di “indispensabili per l’attività” o “semplicemente atti a rendere la prestazione”? Stando alla lettera, si potrebbe propendere per la seconda ipotesi, ma questo poco si concilia con un testo che dovrebbe essere a tutela del lavoratore. Difatti, l’imprenditore individua e determina gli strumenti lavorativi, potendo pertanto sempre imporre anche quelli che possano comportare controllo.

Si pensi ai sistemi di geolocalizzazione (ovvero strumenti - e non certo impianti audiovisivi - che farebbero rientrare nel primo comma la loro disciplina) che sono ormai divenuti una scelta imprenditoriale per ottimizzare i processi produttivi piuttosto che per rendicontare la ripartizione dei costi ai clienti. Dove dovremmo/potremmo collocarli? Gli esempi potrebbero essere innumerevoli: pensiamo alle APP su smartphone aziendale funzionali alla prestazione lavorativa e che incidentalmente comportano un controllo a distanza del lavoratore.

Particolare attenzione il legislatore ha conferito alla normativa a tutela della privacy, rappresentando al terzo comma, l’obbligo per il datore di lavoro di rispetto delle **prescrizioni di informazione**: gli elementi che il datore di lavoro andrà a raccogliere, in osservanza del primo e del secondo comma dell’articolo 4, saranno utilizzabili per tutti i fini connessi al rapporto lavorativo a condizione che il lavoratore abbia ricevuto preventivamente informazioni sulle modalità di uso degli strumenti e dei consequenziali controlli. Ma questa attenzione posta alla necessità di trasparenza del datore di lavoro potrebbe compensare l’invasività degli strumenti che verranno scelti per rendere le prestazioni e da cui derivi anche controllo?

Inoltre c’è da domandarsi dunque se questa nuova versione dell’Art. 4 sia realisticamente una apertura sul fronte dell’utilizzo della tecnologia in azienda, o rischi di divenire un tema di ricorrente litigio in sede giudiziaria tra dipendenti e datori di lavoro!

Valentina Frediani