

*Jobs Act: rivoluzione nel controllo dei lavoratori*

Grande rivoluzione sul fronte dell'uso dei dispositivi tecnologici di controllo a distanza? Il tema ruota intorno al controllo del lavoratore come "rivoluzionato" nell'ambito del *Jobs Act*. Il punto interrogativo alla domanda in apertura risulta obbligatorio. **Possiamo davvero parlare di rivoluzione?** Intanto scopriamo che cosa è successo recentemente in merito alla proposta di modifica dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori a seguito della presentazione della Relazione Illustrativa accompagnatoria al Decreto Attuativo del *Jobs Act* e concernente la revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro alla luce dell'evoluzione tecnologica. L'articolo 23 difatti si pone l'obiettivo di modificare l'articolo 4, articolo generato in seno allo Statuto dei Lavoratori nel 1970. Tale testo di legge è ad oggi certamente poco allineato rispetto all'evoluzione tecnologica attuata ed in atto.

L'articolo 4 ad oggi prevede: "«È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» (c. 1°). «Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali [...] In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti» (c. 2°).".

Che cosa dovrebbe cambiare? La novità della disciplina ruota intorno alla differenza inerente i controlli applicati dal datore di lavoro sugli impianti (quelli storici come la videosorveglianza) rispetto a quelli operati mediante adozione di strumenti tecnologici utilizzati per svolgere l'attività lavorativa e per la registrazione degli accessi. La prima categoria di controllo, ovvero quella relativa agli impianti, rimarrebbe esclusa dalla revisione apportata con il *Jobs Act*; **in caso pertanto di installazione di telecamere** (dalle quali può discendere un pesante ed intrusivo controllo a distanza del lavoratore anche se installate esclusivamente per esigenze organizzative produttive) o di ricorso ai droni (soluzioni presenti ormai in settori come l'automazione, la logistica e l'agricoltura) **dovranno permanere gli obblighi di cui all'articolo 4: preventivo accordo sindacale o ricorso all'Ispettorato del Lavoro. Con riferimento invece agli strumenti tecnologici quali smartphone, tablet, ecc.,** qualora comportino un controllo del lavoratore, se funzionali alla produzione o all'organizzazione del lavoro, **non dovranno ottenere preventive autorizzazioni potendosi sottrarre all'applicazione dell'Articolo 4 in oggetto.**

È interessante notare come la modifica comporterebbe l'inapplicabilità dell'articolo 4 laddove sussistano strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Altresì non dovrebbe trovare applicazione l'articolo 4 in caso di adozione di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Occorre quindi perimetrare quali siano i casi in cui anche in presenza di strumenti tecnologici occorra applicare, al contrario, l'*iter* stabilito dallo Statuto. Ad esempio: l'adozione di un *content filter* può rientrare nelle prescrizioni imposte dallo Statuto dei Lavoratori? Il *content filter* non è uno strumento utilizzato dal lavoratore per eseguire la prestazione lavorativa, eppure è uno strumento utilizzato dall'azienda a favore della stessa attività lavorativa (pensiamo a problematiche di virus, spam, ecc.) Come dovremmo considerare l'adozione di tale soluzione? Dovremmo sottoporla alla procedura dell'articolo 4? A mio parere non vi è una *ratio* logica sufficiente a sottoporre ad accordo sindacale preventivo strumenti prettamente funzionali all'attività lavorativa anche quando non direttamente relativi alla prestazione del singolo lavoratore. La semplificazione che la bozza inserita nel *Jobs Act* propone non può prescindere da un ragionamento obiettivo e sensato rispetto al bilanciamento che deve avvenire tra l'adozione degli strumenti di natura tecnologica inseriti in azienda e gli interessi dei lavoratori. Consideriamo che oggi il ricorso a strumenti che possano comportare il controllo indiretto incidentale del lavoratore possono costituire elementi distintivi per la competitività in un mercato globale ed aumentare anche le opportunità di sviluppo esponenziale per l'azienda che adotti un piano di informatizzazione e sviluppo tecnologico avanzati.

È molto importante anche sottolineare come nello stesso testo di riforma sia ribadito ed anzi sottolineato come elemento fondamentale imprescindibile il rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003 numero 196: **affinché la raccolta dei dati dei lavoratori attraverso strumenti di natura tecnologica avvenga lecitamente deve essere rilasciata informazione esaustiva e preventiva al dipendente** secondo i contenuti di cui all'articolo 13 del Decreto Legislativo sopracitato, nel rispetto del provvedimento emanato nel marzo del 2007 dall'Autorità Garante per la protezione dei dati personali (afferente l'adozione del disciplinare interno da parte dell'azienda in cui siano specificati la disciplina della posta elettronica ed il controllo delle navigazioni a distanza).

Sicuramente questo nuovo orientamento specifico rispetto alla norma analizzata, ma di impatto generale sull'intero assetto giuslavoristico, imporrà tutta una serie di approfondimenti e riflessioni che potrebbero sfociare in successivi sviluppi normativi allineati maggiormente all'evoluzione tecnologica, che pone quotidianamente nuovi scenari.

Valentina Frediani