

# I controlli a distanza dei lavoratori nei decreti attuativi del Jobs Act

*Negli ultimi quattro **decreti attuativi del Jobs Act** , approvati lo scorso **4 settembre 2015** e dei quali Vi abbiamo dato conto ieri , ha trovato spazio la revisione della disciplina dei controlli a distanza sui lavoratori, contenuta nell'art. 4 del provvedimento di Delega al Governo in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro, delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva.*

.....

Qui di seguito, Vi forniamo una breve analisi del provvedimento.

Il provvedimento del Jobs Act in esame porta una modernizzazione della disciplina dei controlli a distanza contenuta nello Statuto dei lavoratori, che si adegua alla attuale realtà tecnologica , sostanzialmente tramite l'esonero della procedura autorizzativa per i casi di utilizzo di tutti quegli strumenti indispensabili per l'attività lavorativa (come smartphone, pc, tablet, badge, eccetera).

Nella nuova normativa, da sottolineare è la conferma del principio indiscutibile per cui non è consentito l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità esclusiva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

## ***Disciplina***

Le norme sul **controllo a distanza** precedenti ai decreti in esame , prevedevano il divieto di utilizzo di "impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori", tranne che per motivi organizzativi, produttivi o di sicurezza e comunque previo accordo o richiesta all'Ispettorato del Lavoro, con possibilità per i sindacati di presentare eventuale ricorso.

L'articolo 4 del provvedimento di Delega al Governo in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro, delle forme contrattuali e dell'attività ispettiva, prevede la **revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.**

## ***Poteri e limiti***

La Riforma del Lavoro, in pratica, riscrive l'articolo 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) introducendo una distinzione:

- **impianti audiovisivi e simili** (controllo con limitazioni),
- **strumenti di lavoro e badge** (controllo senza limiti).

Nel primo caso, telecamere ecc. possono essere usate solo per esigenze organizzative e produttive, sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale. Ciò significa che per installarli occorre l'accordo sindacale con la RSU (rappresentanza sindacale unitaria) o RSA (rappresentanze sindacali aziendali).

Se l'impresa è ubicata in diverse province o regioni, l'accordo può essere firmato anche con le rappresentanze sindacali più rappresentative a livello nazionale. Senza accordo bisogna chiedere autorizzazione alla DTL o al Ministero del Lavoro.

Nel caso di strumenti che il dipendente utilizza per lavorare o di registrazione presenze, non c'è bisogno di nessun accordo né autorizzazione.

In sostanza al datore di lavoro sarà concesso, attraverso i dispositivi elettronici utilizzati dai lavoratori per rendere la prestazione lavorativa, effettuare controlli e verifiche senza necessità di una preventiva autorizzazione sindacale o ministeriale.

Tuttavia, gli strumenti tecnologici non potranno essere mirati al controllo dei lavoratori e utilizzati sistematicamente per questo scopo, poiché le applicazioni (software) installate dovranno essere finalizzate al lavoro per i quali sono stati consegnati.

La riforma infatti precisa che **la revisione della disciplina dei controlli a distanza dovrà essere effettuata nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy e le informazioni ottenute saranno utilizzabili a condizione che al lavoratore sia stata data adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti e dell'effettuazione dei controlli, secondo quanto stabilito dal d.lgs. 196/2003.**

I dati raccolti, saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, potenzialmente anche per eventuali provvedimenti disciplinari.