

PRIVACY: Jobs Act in vigore le nuove norme sui controlli a distanza del lavoratore

Dopo una lunga attesa, lo scorso 24 settembre sono stati pubblicati i 4 decreti attuativi del **Jobs Act** (n. 148, 149, 150, 151 del 14 settembre 2015): tra le novità apportate, spicca **la riforma della disciplina relativa ai controlli a distanza che il datore di lavoro potrà effettuare sui propri dipendenti**. La modifica, contenuta nell'articolo 23 del D. Lgs. n. 151, interessa l'**articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/70)** che, ricordiamo, nella sua precedente formulazione, permetteva di utilizzare apparecchiature da cui potesse derivare anche una forma di controllo a distanza dell'attività lavorativa esclusivamente qualora ciò fosse reso necessario da esigenze organizzative, produttive ovvero di sicurezza sul lavoro e solo a condizione di un accordo con le rappresentanze sindacali o, in difetto, sulla base di un'apposita autorizzazione del competente organo periferico del Ministero del Lavoro (DTL).

Con l'entrata in vigore del decreto, si attenua il divieto assoluto di utilizzo degli impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori. Il loro utilizzo da parte dell'azienda, infatti, non sarà più vietato di principio, ma **consentito limitatamente alla soddisfazione di esigenze organizzative o produttive, alla sicurezza del lavoro ed alla tutela del patrimonio aziendale**. Secondo quanto stabilito, infatti, dal nuovo primo comma dell'art. 4, *"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".* Le descritte disposizioni non si applicano *"agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"*.

Da tale precisazione deriva che **l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale non saranno più necessari per il controllo, anche a distanza, da parte del datore di lavoro, degli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa** (smartphone, pc, tablet, rilevatori d'entrata e di uscita dall'azienda). Un'ulteriore novità è contenuta al terzo comma del medesimo articolo, laddove si stabilisce che *"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"*.

Il lavoratore, quindi, dovrà essere consapevole del fatto che le informazioni raccolte dai dispositivi aziendali, sia fissi (telecamere) che mobili (pc, tablet...), potranno essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

L'unico adempimento richiesto alle Società sarà quello di fornire al dipendente un'informativa che descriva le modalità d'uso dei predetti strumenti e di effettuazione dei controlli. Il decreto in parola, infine, **modifica la disciplina dell'articolo 171 del Codice privacy**, relativo alle sanzioni, inserendo espressamente il riferimento all'articolo 4, primo e secondo comma, dello Statuto dei Lavoratori e, in particolare, prevedendo che: *"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"*.

Nonostante le preoccupazioni manifestate dal Garante in sede di stesura del testo in merito alla possibile compressione della riservatezza dei lavoratori, la disposizione legislativa non ha subito mutamenti. **I datori di lavoro, però, non dovranno immaginare che sia stato eliminato ogni freno al loro desiderio di effettuare controlli, anche pervasivi, rispetto al comportamento tenuto dai propri dipendenti.** E' immaginabile, infatti, che, a questo punto, il Garante, come già accaduto più volte in passato, "reagirà" all'iniziativa del Governo emanando un proprio provvedimento "interpretativo" delle norme. Lo scopo, come già ventilato dal Presidente Soro qualche giorno fa, sarà senz'altro quello di **definire i limiti di un controllo che rispetti i principi di necessità, proporzionalità, pertinenza, correttezza, non eccedenza del trattamento e divieto di profilazione.** Ciò senza dimenticare che, nonostante la novella, in materia mantengono vigenza le ["Linee guida del Garante per posta elettronica e internet"](#) nei luoghi di lavoro emanate nel 2007.

In sintesi, per quanto innanzi detto consegue che un titolare/datore di lavoro per installare un sistema di videosorveglianza nel totale rispetto della privacy dei propri lavoratori e senza rischiare di incorrere in accuse e sanzioni deve:

1. **Informare i lavoratori interessati fornendo una informativa ai lavoratori;**
2. **Nominare un responsabile alla gestione dei dati registrati;**
3. **Posizionare le telecamere nelle zone a rischio evitando di riprendere in maniera unidirezionale i lavoratori;**
4. **Affiggere dei cartelli visibili che informino i dipendenti ed eventuali clienti; ospiti o visitatori della presenza dell'impianto di sicurezza;**
5. **Conservare le immagini per un tempo massimo di 24-48 ore.**

È possibile installare impianti audiovisivi, **previo accordo** con le rappresentanze sindacali aziendali o in mancanza **con domanda da presentare presso la DPL (Direzione Provinciale del Lavoro)** e ottenere così l'autorizzazione all'installazione dei dispositivi elettronici di controllo a distanza.