I nuovi controlli a distanza dei lavoratori

scritto da goal | 9 Febbraio 2017

di Stefano Danesin*

Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori come modificato dall'art 23 del Dgls 151/2015, elimina il divieto, contenuto nel vecchio comma 1, di utilizzo di qualsiasi tipo di strumentazione che permetta il controllo a distanza dei lavoratori sostituendolo, almeno in parte, con il concetto di adeguata informativa ai lavoratori sull'utilizzo di tali strumenti.

Il nuovo testo normativo prevede una suddivisione fra:

- Strumenti per il controllo a distanza degli impianti e dei locali di lavoro, la c.d. Videosorveglianza (comma 1)
- Strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (comma 2)

Nel primo caso nulla cambia rispetto la precedente normativa, sia dal punto di vista degli obblighi formali (accordo sindacale e autorizzazione amministrativa), che nel rispetto dei presupposti di base che come ben sappiamo vanno dalle esigenze organizzative e produttive alle esigenze di sicurezza del patrimonio aziendale. Nel secondo invece si supera il vecchio schema autorizzativo in un'ottica di semplificazione a condizione di rispettare quanto previsto al 3 comma, e cioè che venga fornita ai lavoratori un'adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e relativi controlli, e sulla raccolta, conservazione e utilizzo dei dati nel rispetto della normativa sulla privacy.
Il nuovo comma 3 porta con sé la novità principale della riforma, nel prevedere esplicitamente che le informazioni

ottenute sulla base dei precedenti commi siano “utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro” inclusi quindi anche quelli disciplinari.

Per permettere tale utilizzo vanno tuttavia soddisfatte due condizioni:

- Adeguata informazione
- Rispetto del codice della privacy

Il concetto di adeguata informazione non può essere soddisfatto da una semplice comunicazione che il datore di lavoro espone in bacheca, ma deve essere personale e il più possibile chiara. Se consegno un telefono portatile devo esplicitare chiaramente che tipologia di numeri posso e non posso chiamare (adeguata informazione) e solo da quel momento potrò usare i tabulati telefonici per effettuare controlli sull’operato del dipendente.
Il rispetto della normativa sulla privacy corre ovviamente parallela, e quindi i dati raccolti possono essere usati solo se non ledono i principi generali dettati dal Codice della Privacy.
Quindi concludendo l’esame della norma, la discriminante sarà quella di capire se si rientra nel comma 1 ovvero nel comma 2 e quindi capire se lo strumento è configurabile come controllo a distanza motivato da esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio (con conseguente attivazione del procedimento autorizzativo) oppure se è strettamente necessario per rendere la prestazione lavorativa o registrare gli accessi.

Capire quale normativa debba applicarsi ad uno strumento tecnologico è ovviamente il nodo principale nell’applicazione della norma. Da subito infatti si sono creati dubbi interpretativi e una delle dispute più interessanti, per come si è sviluppata, è stata quella sulla natura dei dispositivi di geolocalizzazione (GPS) ormai presenti praticamente su ogni vettura aziendale.

Nel silenzio sia normativo che di prassi nazionale si sono espresse le Direzioni Interregionali di Milano e di Venezia con pareri opposti, La direzione di Milano con nota 5689 del 10/05/2016 specifica che il GPS installato è strumento di lavoro e quindi rientra nel comma 2 del nuovo articolo 4 escludendo esplicitamente qualsiasi necessità di accordo sindacale o autorizzazione della Direzione Territoriale de Lavoro. Di diverso orientamento la Direzione Interregionale di Venezia che con nota 2256 del 23/02/2016 dirama le istruzioni necessarie per la presentazione dell'istanza autorizzativa, facendo rientrare di fatto i GPS nella previsione ex comma1.

A dirimere la questione interviene la circolare n. 2 del 7 novembre con la quale il neonato Ispettorato Nazionale del Lavoro sostenendo che, poiché i GPS installati nelle autovetture aziendali consentono di controllare gli spostamenti dei dipendenti, la durata delle pause, i tempi di percorrenza, gli stessi debbano configurarsi come strumenti di controllo a distanza e pertanto soggetti alla disciplina ex comma 1 dell'articolo 4 (accordo sindacale o autorizzazione) escludendo da tale disciplina solo casi residuali, quando i sistemi sono installati in forza di legge (es trasporto valori superiori a 1.500.000 euro) o quando l'uso di tali strumenti è indispensabile per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

**ODCEC Venezia*