

# Jobs Act: la riforma dell'art. 4 S.L.



## Il dato normativo

- La modifica dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori è stata introdotta dall'art. 23 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2014. Questo è uno dei decreti attuativi della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014, il così detto Jobs Act.
- L'art. 4 è recepito nel Codice della Privacy (art. 114 del Decreto Legislativo n. 196 del 30 giugno 2003).
- L'art. 4 viene così ad assumere una duplice natura di norma lavoristica e di norma di tutela del diritto del lavoratore dipendente all'equo e corretto trattamento dei suoi dati personali.

## La vecchia e la nuova normativa

- Ante riforma: *Impianti Audiovisivi*. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. (omissis)
- Post riforma: *Impianti Audiovisivi e altri strumenti di controllo*. 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....(omissis).

## I limiti e la finalità posti dal nuovo art. 4

### I limiti:

- Adeguata informazione data al lavoratore circa le modalità d'uso degli strumenti consegnati e di effettuazione dei possibili controlli
- Rispetto del Codice della Privacy e pertanto di tutte le norme regolamentari adottate dal Garante ai sensi dello stesso.

### La finalità:

- Utilizzazione di tutte le informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

## Le fonti normative regolamentari

- Le Linee Guida del Garante per l'uso della posta elettronica e di Internet nei luoghi di lavoro del 1 marzo 2007.
- Il provvedimento generale del Garante in materia di videosorveglianza anche nei luoghi di lavoro dell'8 aprile 2010.
- Il provvedimento generale del Garante in materia di geolocalizzazione dei veicoli del 4 ottobre 2011.

## Limiti di carattere generale

- Il bilanciamento dell'interesse delle parti, tenuti presente i contrapposti diritti dell'Interessato, come elencati nel Titolo II del Codice della Privacy ed in particolare dall'art. 7, ed i diritti del Titolare del trattamento, con particolare riferimento alle finalità d'impresa per cui il datore di lavoro tratta i dati dei lavoratori dipendenti.
- Il rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dell'Interessato, nonché della sua dignità personale.

## Limiti di carattere particolare

- Necessità del trattamento;
- Correttezza del trattamento;
- Pertinenza del trattamento;
- Non eccedenza del trattamento rispetto agli scopi;
- Liceità degli scopi del trattamento.

La sentenza Schrems del 6 ottobre 2015 in Causa C-362/14 sulla fine del regime di Safe Harbour con gli Stati Uniti d'America nella formulazione adottata nel 2001.

## Il controllo dei lavoratori in concreto

- L'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori è stato recepito dall'art. 113 del Codice della Privacy: «E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose e sindacali dei lavoratori, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore».
- Il limite minimo: tutti i fini connessi alla valutazione delle attitudini professionali del lavoratore.
- Il limite massimo: tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.



## Il controllo dei lavoratori in concreto

- No fishing expeditions!
- Il controllo dei lavoratori è un mezzo di gestione delle risorse umane e di tutela del patrimonio aziendale. Non è un mezzo di predisposizione di elementi a carico del lavoratore, nella speranza di poterlo licenziare.
- No al dossieraggio, alla profilazione, alla discriminazione.

## Gli strumenti di controllo

- La predisposizione degli strumenti di lavoro ai fini del controllo dei lavoratori. Il criterio della dotazione ragionevolmente normale di funzioni aggiunte.
- Il venir meno della sanzione penale nel caso di violazione del comma terzo del nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.
- L'ininfluenza dell'art. 24.1 f) del Codice della Privacy sul divieto di fishing expeditions.

## Il controllo diffuso tramite i social media

- L'obbligo di fedeltà del lavoratore dipendente (art. 2105 c.c.) non si esaurisce nell'orario e nel luogo di lavoro.
- L'obbligo di diligenza del lavoratore dipendente (art. 2014 c.c.) si estende all'osservanza delle policies aziendali in tema di uso dei social media, se esistenti.
- Le violazioni degli artt. 2014 e 2105 c.c. possono comportare conseguenze disciplinari, ai sensi dell'art. 2106 c.c.

## Giurisprudenza ed esempi concreti

- La reciprocità del rapporto fiduciario e l'importanza della buona fede nell'esecuzione del contratto di lavoro.
- La sentenza della Cassazione n. 10955 del 27 maggio 2015 in tema di controllo diffuso tramite i social media ed i limiti di tale controllo.
- Il caso delle estrinsecazioni sui social media comunque sgradite al datore di lavoro.