



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



**Controlli sull'attività dei lavoratori e disciplina della modifica delle mansioni:
cosa cambia col Jobs Act**

**La disciplina del potere di controllo del datore di lavoro
sull'attività dei lavoratori, prima e dopo il Jobs Act**

Milano

25 novembre 2015

Avv. Guido Callegari & Avv. Gaspare Roma
De Berti Jacchia Franchini Forlani



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Diritti e obblighi delle parti nel contratto di lavoro

Art. 41 Cost.

“L’iniziativa economica privata è libera.

*Non può svolgersi in contrasto con la utilità sociale o in modo da recare danno alla **sicurezza**, alla **libertà**, alla **dignità umana**”*

Art. 2082 c.c. (Imprenditore)

*“È imprenditore chi esercita professionalmente una **attività economica organizzata** al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi”*

Art. 2086 c.c. (Direzione e gerarchia nell’impresa)

*“L’imprenditore è il capo dell’impresa e da lui **dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori**”*

Art. 2094 c.c. (Prestatore di lavoro subordinato)

*“È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale **alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore**”*



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Diritti e obblighi delle parti nel contratto di lavoro

Art. 2104 c.c. (Diligenza del prestatore di lavoro)

*“Il prestatore di lavoro deve usare la **diligenza richiesta dalla natura dalla prestazione dovuta**, dall’interesse dell’impresa e da quello superiore della produzione nazionale.*

*Deve inoltre osservare le **disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo** dai quali gerarchicamente dipende”*

Art. 2105 c.c. (Obbligo di fedeltà)

“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio”

Art. 2106 c.c. (Sanzioni disciplinari)

“L’inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo alla applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell’infrazione”



Diritti e obblighi delle parti nel contratto di lavoro

Il rapporto di lavoro è un contratto sinallagmatico

Datore di lavoro

Lavoratore

Datore di lavoro		Lavoratore	
Diritti	<ul style="list-style-type: none">• Organizzare l'attività imprenditoriale nel modo più efficiente e tutelare il patrimonio aziendale, impartendo ordini e direttive• Ricevere le prestazioni lavorative con la dovuta diligenza• Accertare la fedeltà dei lavoratori	Diritti	<ul style="list-style-type: none">• Ricevere la retribuzione• Tutela della salute e sicurezza• Tutela della libertà, dignità e riservatezza
Obblighi	<ul style="list-style-type: none">• Corrispondere la retribuzione• Garantire la sicurezza• Rispettare la libertà, dignità e riservatezza dei lavoratori	Obblighi	<ul style="list-style-type: none">• Eseguire diligentemente la prestazione lavorativa, rispettando le disposizioni per l'esecuzione e la disciplina impartite dal datore di lavoro (art. 2104 c.c.)• Tutelare il patrimonio aziendale• Assicurare la fedeltà all'imprenditore (art. 2105 c.c.)

Il controllo del datore di lavoro sull'attività dei lavoratori

Il diritto/potere di controllo:

- Deriva direttamente dalla legge (Costituzione e codice civile)
- È correlato al potere direttivo ed organizzativo dell'imprenditore
- È funzionale ad un corretto esercizio del potere disciplinare (art. 2106 c.c.)

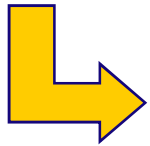


ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI

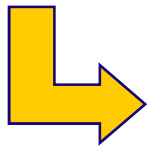


Il controllo del datore di lavoro sull'attività dei lavoratori

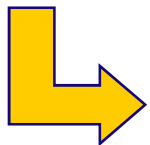
- **Limiti** generali al **potere di controllo** del datore di lavoro:



Sicurezza



Libertà



Dignità umana (inclusa la riservatezza)

dei lavoratori

Il controllo del datore di lavoro sull'attività dei lavoratori

Bilanciamento Costituzionale di Interessi

Del Datore di Lavoro

Diritto di **iniziativa economica privata** dell'imprenditore (art. 41 Costituzione)

VS

Del Lavoratore

Diritto alla **libertà** e alla **dignità** umana di ciascuna persona e dei lavoratori nello specifico (Artt. 13, 15, 36, etc. della Costituzione)

“L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana“ (art. 41 Costituzione)

Il controllo del datore di lavoro sull'attività dei lavoratori

Il potere di controllo del datore di lavoro è stato disciplinato in modo rigoroso dallo **Statuto dei Lavoratori**, il quale ha previsto specifiche **limitazioni** a tutela dei diritti dei lavoratori costituzionalmente garantiti

Tipologie di controlli del datore di lavoro

- Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale
- Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

- Art. 2 Stat. Lav. (Guardie giurate)

*“Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, **soltanto** per scopi di **tutela del patrimonio aziendale**.*

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.

*È fatto **divieto** al datore di lavoro di **adibire alla vigilanza sull’attività lavorativa le guardie** di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali nei quali si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.*

In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l’Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi”.

Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

• Art. 2 Stat. Lav. (Guardie giurate)

➤ Distingue la disciplina del controllo mediante l'impiego di *guardie giurate* a seconda della finalità della vigilanza

❖ Per la **tutela del patrimonio aziendale** tale tipologia di controllo è ammesso a condizione che:

- ✓ avvenga nel rispetto della libertà, dignità e riservatezza dei lavoratori interessati
- ✓ non avvenga con modalità subdole o minacciose

❖ Per il **controllo sull'attività lavorativa** dei dipendenti: **vietato**

➤ Di norma tali controllo devono avvenire fuori dai locali aziendali o comunque al di fuori dello svolgimento dell'attività aziendale



➤ Evitare indebite “interferenze” sullo svolgimento dell'attività lavorativa da parte di soggetti estranei all'organizzazione aziendale (le guardie giurate)

Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

- Art. 2 Stat. Lav. (Guardie giurate)

➤ Le guardie giurate possono “*contestare*” ai lavoratori **solo** azioni o fatti relativi alla tutela del **patrimonio aziendale**

❖ È una contestazione disciplinare? → NO

*“Le contestazioni che l’art. 2 stat. lav. Consente che siano svolte dalle guardie giurate ai dipendenti riguardano fatti e azioni relative alla conservazione del patrimonio aziendale e **non hanno una diretta funzione disciplinare**; per esse, pertanto, non deve essere seguita la procedura dell’art. 7 stat. lav.; l’art. 2 stat. lav. non prevede neppure che esse debbano essere rivolte sul luogo di lavoro e nell’immediatezza del fatto che si contesta” (Cass. Sez. Lav., 17 gennaio 1990, n° 205)*

È una contestazione “*materiale*” del fatto illecito funzionale allo svolgimento di “*indagini*”

ai fini dell’accertamento della responsabilità

Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

- Art. 2 Stat. Lav. (Guardie giurate)

➤ Le guardie giurate possono “*contestare*” ai lavoratori **solo** azioni o fatti relativi alla tutela del **patrimonio aziendale**

❖ Può avere un rilievo disciplinare?  **SI**

“La disposizione dell’art. 2 l. 20 maggio 1970 n. 300 ... non esclude che il datore di lavoro possa utilizzare come fatti storici, ai fini dell’adozione delle iniziative (anche disciplinari) conseguenziali, situazioni oggettive coinvolgenti un lavoratore ... accertate da tali guardie fuori dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa” (Cass. Sez. Lav., 17 gennaio 1990, n° 205)

*“La limitazione a fini di tutela del patrimonio aziendale delle indagini esperibili dalle guardie giurate ... non esclude che le indagini delle stesse guardie possano concernere, con conseguente **utilizzabilità dei loro risultati anche ai fini del licenziamento, atti o comportamenti dei lavoratori che siano configurabili come fonte di responsabilità extracontrattuale nei confronti del datore di lavoro**”* (Cass. Sez. Lav. 5 luglio 1991, n° 7455)

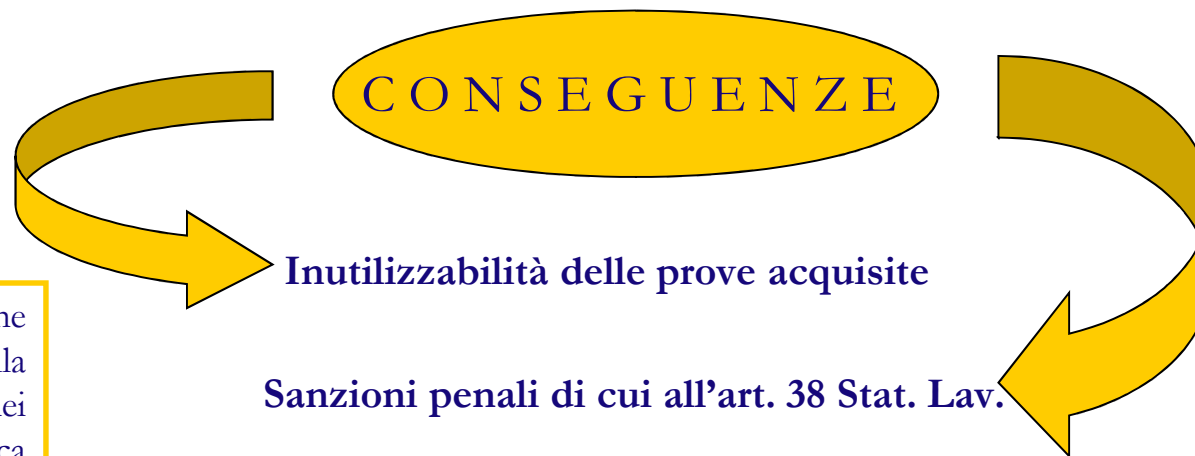


Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

- Art. 2 Stat. Lav. (Guardie giurate)

- Utilizzo delle guardie giurate per scopi di **controllo dell'attività lavorativa**

↓ ↓
È una violazione dei limiti previsti dall'art. 2 Stat. Lav.



Oltre alla sospensione dal servizio della guardia giurata o, nei casi più gravi, la revoca della licenza



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

- **Art. 6 Stat. Lav. (Visite personali di controllo)**

*“Le visite personali di controllo sul lavoro sono **vietate fuorché** nei casi in cui siano **indispensabili** ai fini della tutela del **patrimonio aziendale**, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.*

*In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite **all’uscita dei luoghi di lavoro**, che siano salvaguardate la **dignità** e la **riservatezza** del lavoratore e che avvengano con l’applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.*

*Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità, debbono essere **concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali** oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l’Ispettorato del lavoro.*

Contro i provvedimenti dell’Ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale”.

Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

- Art. 6 Stat. Lav. (Visite personali di controllo)

- ✓ Solo per scopi di **tutela del patrimonio aziendale**
- ✓ Solo **fuori dai locali aziendali**
- ✓ Solo **previo accordo sindacale**
- ✓ Controlli **random** e non *ad personam*
- ✓ Controlli effettuati nel **rispetto della dignità e riservatezza** dei lavoratori (quindi effettuati con personale, modalità e circostanze che tengano conto anche del sesso dei lavoratori interessati)



Visite personali di controllo come *extrema ratio* nella tutela del patrimonio aziendale



Controlli volti alla tutela del patrimonio aziendale

- Art. 6 Stat. Lav. (Visite personali di controllo)

- Effettuate in violazione dei limiti di cui all'art. 6 Stat. Lav.





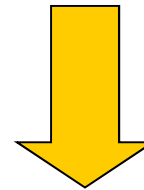
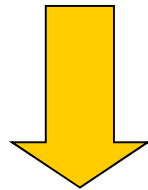
ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti

- Art. 3 Stat. Lav. (Personale di vigilanza)

“I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati”.



Vieta i controlli “occulti” sull'attività lavorativa da parte di persone non conosciute dai lavoratori né riconoscibili come “controllori”



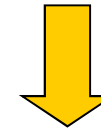
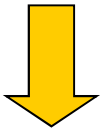
ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti

• Art. 3 Stat. Lav. (Personale di vigilanza)

- ❖ Non si applica al datore di lavoro ed ai componenti dell'organizzazione gerarchica, titolari *ex lege* del potere organizzativo e direttivo (e quindi di controllo) *ex art. 2086 c.c. e art. 2104 c.c.*
- ❖ Sono pertanto **legittimi** tutti i **controlli**, anche **occulti**, effettuati **sull'attività lavorativa** da parte del **datore di lavoro** e del **personale aziendale dai quali il lavoratore** interessato direttamente **dipende**



N.B. Si deve trattare di “diretti superiori gerarchici” e non di qualsiasi dipendente di livello superiore presente all'interno della struttura aziendale



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti

• Art. 3 Stat. Lav. (Personale di vigilanza)

❖ Esempi di controlli **senza** obbligo di **comunicazione** dei nominativi *ex art. 3 Stat. Lav.:*

❖ “È **legittimo** il controllo esercitato, **nottetempo e clandestinamente, dall'amministratore** di una società e da un accompagnatore estraneo all'azienda, **sull'attività dei dipendenti**” (Cass. Sez. Lav. 9 giugno 1990, n° 5599)

❖ È **legittimo** il **pedinamento** da parte del **superiore gerarchico** informatore scientifico per la verifica della veridicità dei “rapportini” sulle visite effettuate (Cass. Sez. Lav. 2 marzo 2002, n° 3039)

Ed altri **colleghi non superiori** gerarchici  Dipende



Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti

- Art. 3 Stat. Lav. (Personale di vigilanza): i colleghi non superiori

- ❖ Se oggetto del controllo è il livello di **diligenza** nell'esecuzione delle mansioni



SI art. 3 Stat. Lav.

- ❖ Se oggetto del controllo è la commissione di **illeciti estranei all'obbligazione contrattuale** (e quindi non una specifica violazione del dovere di diligenza di cui all'art. 2104 c.c.)



NO art. 3 Stat. Lav.

(ed il controllo può quindi anche essere “*occulto*”)

Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti

I controlli da parte dei colleghi non superiori

*“Il datore di lavoro può all'interno dell'azienda adibire a mansioni di **vigilanza e tutela del patrimonio aziendale** anche **propri dipendenti**, seppur sprovvisti della licenza prefettizia di guardia giurata, e a mezzo degli stessi può altresì controllare, **anche in modo occulto**, l'attività lavorativa di altro dipendente **al solo fine di accertare il comportamento fraudolento di quest'ultimo che esuli dalla prestazione lavorativa e che incida sull'integrità del patrimonio aziendale**”*

(Cass. Sez. Lav. 18 febbraio 1997, n° 1455)

Controlli delle Agenzie Investigative

❖ Qualora riguardino **comportamenti illeciti** del dipendente che, quand'anche connessi con le specifiche mansioni, **esulano da una valutazione circa l'esatto adempimento della prestazione lavorativa** ed il rispetto dell'obbligo di diligenza *ex art. 2104 c.c.*



Controlli **legittimi**



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli delle Agenzie Investigative

- ❖ *“In tema di **controlli** del datore di lavoro a mezzo di **agenzia investigativa**, in ordine agli illeciti del lavoratore che non riguardino il mero inadempimento della prestazione lavorativa ma incidano sul patrimonio aziendale ... sono **legittimi** ... i controlli occulti posti in essere dai dipendenti dell'agenzia”*
(Cass. Sez. Lav. 9 luglio 2008, n° 18821)

- ❖ *“Sono pienamente **legittimi** i controlli posti in essere, all'interno di un'azienda, dai dipendenti di **agenzie investigative** che operano come normali clienti e non esercitano alcun potere di vigilanza e controllo”*
(Cass. Sez. Lav. 18 novembre 2010, n° 23303)

- ❖ *“Il controllo, demandato dal datore di lavoro ad un'**agenzia investigativa**, finalizzato all'**accertamento dell'utilizzo improprio**, da parte di un dipendente, dei **permessi** ex art. 33 legge 5 febbraio 1992, n. 104 ... **non riguarda l'adempimento della prestazione lavorativa**, essendo effettuato al di fuori dell'orario di lavoro ed in fase di sospensione dell'obbligazione principale di rendere la prestazione lavorativa, sicché esso **non può ritenersi precluso ai sensi degli artt. 2 e 3 dello statuto dei lavoratori**”*
(Cass. Sez. Lav. 4 marzo 2014, n° 4984)



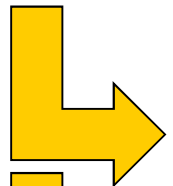
ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



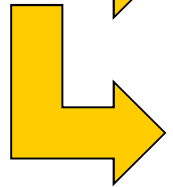
Controlli delle Agenzie Investigative

• Limiti

“Tuttavia, il controllo delle “guardie particolari giurate” (o di un’agenzia investigativa), non può riguardare, in nessun caso, né l’adempimento, né l’inadempimento dell’obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera, essendo l’inadempimento stesso riconducibile, come l’adempimento, alla “attività lavorativa”, che è sottratta alla loro “vigilanza”, ma deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell’obbligazione contrattuale prospettata” (Cass. Sez. Lav. 7 giugno 2003, n° 9167)



NO, per l’accertamento della violazione dell’obbligo di diligenza *ex art. 2104 c.c.*



SI, per l’accertamento della violazione dell’obbligo di fedeltà *ex art. 2105 c.c.*

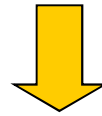
I controlli da parte delle agenzie investigative e dei colleghi non superiori

- ❖ Qualunque comportamento illecito dei dipendenti posto in essere nei riguardi del datore di lavoro ma comunque estraneo all'adempimento della prestazione lavorativa è tale da incidere sul **patrimonio aziendale** ed in quanto tale fuoriesce dal perimetro dell'art. 3 Stat. Lav.
- ❖ In quanto effettuato da soggetti diversi dalle guardie giurate e non riguardando l'adempimento della prestazione lavorativa, tale controllo è **legittimo** anche se effettuato in modo occulto ed al di fuori dei limiti di cui all'art. 2 Stat. Lav.
- ❖ I **controlli** all'interno dell'azienda che riguardano non tanto l'osservanza della diligenza richiesta ai dipendenti nell'adempimento delle obbligazioni contrattuali quanto il **compimento di atti esulanti dalle prestazioni lavorative diretti ad accertare, all'interno dell'azienda, un comportamento, ancorché correlato alle specifiche mansioni, esulante dalle stesse in quanto fraudolento e quindi incidente sul patrimonio aziendale, non sono soggetti agli obblighi di comunicazione di cui all'articolo 3 dello Statuto dei Lavoratori né ai limiti di cui all'articolo 2, non essendo effettuati da guardie giurate.**



Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti

- ❖ Se effettuati in violazione dell'art. 3 Stat. Lav. i controlli sono illegittimi



CONSEGUENZE



Inutilizzabilità delle informazioni illegittimamente acquisite



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli sull'attività lavorativa dei dipendenti

Criticità !

In concreto può risultare difficile (soprattutto *ex ante*) distinguere tra controlli sull'adempimento delle mansioni e controlli volti ad accertare illeciti dei lavoratori che nulla abbiano a che vedere con l'esatta esecuzione della prestazione lavorativa

La disciplina del potere di controllo del datore di lavoro sull'attività dei lavoratori

- ❖ Gli articoli 2, 3 e 6 dello Statuto dei Lavoratori non sono stati modificati dal Job Act
- ❖ La legge delega limitava l'intervento normativo alla sola *“revisione della disciplina dei **controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro**, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore”* (art. 1, comma 7, lett. f), della Legge 10 dicembre 2014, n° 183)
- ❖ È stata quindi modificata solo la disciplina dei controlli a distanza di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (art. 23, D. Lgs. 14 settembre 2015, n° 151)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

- **Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)**

“È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

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 dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. 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.

... ..

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale”.



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act



Vietati

se installati al fine di **controllare a distanza l'attività dei lavoratori** (art. 4, comma 1, Stat. Lav.)



Ammessi con limitazioni

se la loro installazione è richiesta da:
• **Esigenze Organizzative e Produttive**
• **Sicurezza del Lavoro** (art. 4, comma 2, Stat. Lav.)

Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori è solo **eventuale** e comunque non deve essere il fine perseguito dal datore di lavoro (cd. controlli "indiretti")



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Rilevanza della **finalità** del controllo



Perché ?



La finalità del controllo individua gli interessi “*in gioco*” e quindi i diritti oggetto di tutela



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

*“L’art. 4 legge n. 300/70 ... fa parte di quella complessa normativa diretta a **contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera interna della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore**”*

(Cass. Sez. Lav. 17 giugno 2000, n° 8250)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

- ❖ Se il **fine** è il solo **controllo dell'attività dei lavoratori**

- L'interesse/diritto del datore di lavoro al controllo sull'attività lavorativa ben può essere esercitato con altri strumenti (es. superiori gerarchici, personale di vigilanza, etc.)
- Prevale in modo assoluto l'interesse/diritto dei lavoratori alla libertà, dignità e riservatezza



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

*“Detto art. 4, infatti, sancisce, al suo **primo comma**, il **divieto di utilizzazione di mezzi di controllo a distanza**, tra i quali, in primo luogo, gli impianti audiovisivi, sul presupposto ... che la **vigilanza sul lavoro**, ancorché necessaria, **vada mantenuta in una dimensione “umana”**, e cioè non esasperata dall’uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro”*

(Cass. Sez. Lav. 17 giugno 2000, n° 8250)

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

❖ Se il **fine** è il perseguimento di **esigenze organizzative e produttive** o la **tutela della sicurezza sul lavoro**, si rende necessario un

Bilanciamento di interessi

- L'interesse/diritto del datore di lavoro al perseguimento di esigenze organizzative e produttive (art. 41 Cost.) e/o alla tutela della sicurezza sul lavoro difficilmente può essere pienamente soddisfatto senza un controllo a distanza
- L'interesse/diritto dei lavoratori alla libertà, dignità e riservatezza subisce una restrizione minore non riguardando, il controllo, direttamente l'attività lavorativa



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

*“Lo stesso art. 4, tuttavia, al secondo comma, prevede che esigenze organizzative, produttive ovvero di sicurezza del lavoro possano richiedere l'eventuale installazione di impianti ed apparecchiature di controllo, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. In tal caso è prevista una **garanzia procedurale** a vari livelli, essendo la installazione condizionata all'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, ovvero, in difetto, all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro”*

(Cass. Sez. Lav. 17 giugno 2000, n° 8250)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

*“In tal modo il legislatore ha inteso **contemperare l’esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quello del datore di lavoro, o, se si vuole, della stessa collettività, relativamente alla organizzazione, produzione e sicurezza del lavoro, individuando una precisa procedura esecutiva e gli stessi soggetti ad essa partecipi**”*

(Cass. Sez. Lav. 17 giugno 2000, n° 8250)

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Ed i cd. “*controlli difensivi*” ?

- ❖ Per controlli difensivi si intendono quei “*controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore*”

(Cass. Sez. Lav. 3 aprile 2002, n° 4746)

- ❖ “*In tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dall’art. 4, secondo comma, della legge n. 300 del 1970 ... per l’installazione di impianti ed apparecchiature di controllo 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, trovano applicazione anche ai controlli c.d. difensivi, ovvero sia a quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando tali comportamenti riguardino l’esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela dei beni estranei al rapporto stesso*”

(Cass. Sez. Lav., 23 febbraio 2010, n° 4375)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI

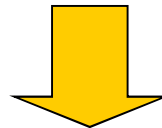


Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Qual è l'oggetto del divieto e delle limitazioni?



“Il controllo sui modi di adempimento dell’obbligazione lavorativa”

(Cass. Sez. Lav. 12 ottobre 2015, n° 20440)

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Quali sono le apparecchiature/strumenti vietati ?

Impianti audiovisivi	<i>es.</i> telecamere di videosorveglianza
Altre apparecchiature	Qualsiasi strumento anche solo astrattamente idoneo al controllo a distanza sull'attività lavorativa

Norma **a contenuto “aperto”** che consente di estendere l'applicazione del divieto e dei limiti previsti dall'art. 4 Stat. Lav. a qualsiasi strumento e/o apparecchiatura *idonea* a ledere la dignità e la riservatezza dei lavoratori

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Esempi di **apparecchiature/strumenti** rientranti nella previsione dell'**art. 4 Stat. Lav.**

- ❖ **Centralino telefonico** atto a rilevare ed a registrare i numeri telefonico in entrata e in uscita, interno, ora e data chiamata, durata della conversazione (Pret. Milano, 4 ottobre 1988)
- ❖ **Sistema di rilevamento delle entrate e delle uscite delle auto dei lavoratori** collocato nel garage aziendale, attivabile mediante un *badge* assegnato a ciascun dipendente e con il quale venivano registrati anche gli ingressi e le uscite dal luogo di lavoro (Trib. Milano, 9 gennaio 2004; Cass. Sez. Lav., 17 luglio 2007, n° 15892)
- ❖ **Sistema elettronico** (*scanner*) che consente di memorizzare e verificare l'attività di ogni singola cassa di un supermercato (Pret. Firenze, 20 marzo 1990)

...continua

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Esempi di apparecchiature/strumenti rientranti nell'art. 4 Stat. Lav.

- ❖ **Software di raccolta dati** che consente al datore di lavoro di rilevare la data, l'ora e la durata di ogni chiamata effettuata dai lavoratori addetti ad un *call center* (Trib. Milano, 18 marzo 2006; Trib. Roma, 12 gennaio 2007)
- ❖ **Software installato sul palmare in dotazione agli informatori medico scientifici** che registra o invia via *internet* al *server* aziendale le visite effettuate da ciascun lavoratore, memorizzandone data e ora, consentendo, grazie ad un'apposita scheda SIM, di verificare gli spostamenti materialmente compiuti da ogni singolo lavoratore (Interpello Ministero del Lavoro del 28 novembre 2006, Prot. N° 6585)
- ❖ **Badge marcatempo** con tecnologia RIFD, con inserimento di un *chip* che consente al datore di lavoro di conoscere l'esatta posizione del lavoratore in qualsiasi momento (Provvedimento del Garante della *Privacy* del 9 marzo 2005)

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Internet e la Posta Elettronica?

❖ *“I programmi informativi che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi alla rete dei dipendenti rientrano fra le apparecchiature di controllo, e pertanto possono essere utilizzate nei soli limiti previsti dall’art. 4 della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori)”*

(Cass. Sez. Lav. 23 febbraio 2010, n° 4375)

❖ *“L’installazione, in azienda, di un meccanismo elettronico, avvenuto senza l’accordo delle R.S.A. ed, in difetto, dell’Ispettorato del lavoro è illegittimo, perché consente il controllo a istanza dell’attività dei lavoratori?”*

(Cass. Sez. Lav., 17 luglio 2007, n° 15892)

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Quale condotta vietata ?

- ❖ “È vietato l'**uso** di impianti audiovisivi...” (art. 4, comma 1)
- ❖ “Gli impianti e le apparecchiature di controllo ... possono essere **installati**” (art. 4, comma 2)



Non rileva l'uso effettivo degli strumenti di controllo a distanza per i fini vietati dalla norma, retroagendo, detto divieto, al momento dell'installazione dell'apparecchiatura



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Quale condotta vietata ?

*“Il divieto posto dall’art. 4, l. 20 maggio 1970, n. 300 per il datore di lavoro di far uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori **non è escluso né dalla circostanza che tali apparecchiature siano state solo installate**, ma non siano ancora funzionanti, né dall’eventuale preavviso dato ai lavoratori i quali, quindi, siano avvertiti del controllo suddetto, né infine dal fatto che tale controllo sia destinato ad essere discontinuo, perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.*

Il divieto di controllo a distanza posto al datore di lavoro dall’art. 4 dello statuto dei lavoratori è assoluto e pertanto non può ritenersi escluso né dalla circostanza che le eventuali apparecchiature all’uopo installate non siano ancora funzionanti, né che i lavoratori ne siano stati preavvertiti, né infine dal fatto che tale controllo sia destinato ad essere discontinuo”

(Cass. Sez. Lav. 6 marzo 1986, n° 1490)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Quale condotta vietata ?

“La potenzialità di controllo a distanza deve ritenersi innata negli impianti audiovisivi, ragione per cui la norma dell’art. 4 comma 2 l. n. 300 del 1970, deve essere applicata a prescindere dalla prova della concreta idoneità dell’impianto al controllo dei posti di lavoro.

*L’installazione in azienda, da parte del datore di lavoro, di impianti audiovisivi ... è assoggettata ai **limiti previsti dall’art. 4 stat. lav.** anche se da essi derivi solo una **mera potenzialità di controllo a distanza sull’attività lavorativa dei dipendenti**”*

(Cass. Sez. Lav. 16 settembre 1997, n° 9211)



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

La procedura “autorizzativa” per l’installazione

❖ Riguarda esclusivamente gli impianti ed apparecchiature finalizzate alla **tutela di esigenze organizzative e produttive** o della **sicurezza sul lavoro**

↳ Un eventuale accordo sindacale per l’installazione di impianti finalizzati al controllo a distanza dell’attività lavorativa non fa venire meno l’illegittimità del controllo (e le relative sanzioni)

❖ È **preventiva**

↳ Se l’accordo sindacale interviene successivamente all’installazione dell’impianto, questa è comunque illegittima

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

La procedura “autorizzativa” per l’installazione: i soggetti dell’accordo

❖ RSA

➤ È necessario il consenso unanime di tutte le RSA o è sufficiente il consenso della maggioranza delle RSA?

✓ Necessario il consenso unanime (dottrina maggioritaria)

✓ Sufficiente il consenso delle RSA che esprimono la maggioranza del personale maggiormente rappresentative (dottrina minoritaria; in giurisprudenza *v.* App. Firenze, 14 febbraio 1973)



La giurisprudenza ed il Ministero del Lavoro ritengono **legittimi** gli accordi *ex art.* 4 Stat. Lav. Stipulati con la **sola maggioranza delle R.S.A.**, in quanto rappresentative della maggioranza dei lavoratori



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

La procedura “autorizzativa” per l’installazione: i soggetti dell’accordo

❖ “È **legittimo** il comportamento del datore di lavoro che abbia predisposto l’installazione di alcune telecamere per la vigilanza di uno sportello bancario automatico previo **accordo** con la **sola maggioranza delle RSA**”

(Pret. Milano, Uff. GIP, 23 luglio 1991)

❖ “Questa Amministrazione ritiene preferibile tale ultimo orientamento in virtù del fatto che, **la necessaria adesione di tutte le RSA finirebbe per tradursi in un vero e proprio “diritto di veto” utilizzabile anche dalla rappresentanza sindacale più esigua che potrebbe, in tal modo, vanificare l’accordo raggiunto con le altre componenti aziendali**”

(Interpello Min. Lav., 5 dicembre 2005, Prot. n° 2975)

❖ “**Non è legittimo l’accordo con una sola RSA minoritaria**”

(Trib. Lucca, 3 febbraio 2015)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

La procedura “autorizzativa” per l’installazione: i soggetti dell’accordo

Ed in caso di più unità produttive ?

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

La procedura “autorizzativa” per l’installazione: i soggetti dell’accordo

❖ La norma nulla dice al riguardo



❖ La giurisprudenza ed il Ministero del Lavoro fanno prevalere il principio della “*fonte di regolamentazione più vicina ai lavoratori?*”, richiedendo che l’accordo sindacale venga comunque raggiunto **con ogni singola RSA di ciascuna unità produttiva**

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

La procedura “autorizzativa” per l'installazione: i soggetti dell'accordo

❖ *“L'installazione in azienda, da parte del datore di lavoro, di impianti audiovisivi ... deve essere preceduta dall'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, **non essendo sufficiente**, in ragione della tassatività dei soggetti indicati dal comma 2 dell'art. 4 cit., a legittimare tale installazione un'intesa raggiunta dal datore di lavoro con organi di coordinamento delle r.s.a. di varie unità produttive”*

(Cass. Sez. Lav., 16 settembre 1997, n° 9211)

❖ *“Si ritiene che l'accordo raggiunto con le RSA ove è ubicata la direzione generale dell'istituto bancario non sia sufficiente a legittimare l'installazione delle apparecchiature di controllo anche qualora l'impianto tecnologico presenti caratteristiche costruttive e di funzionamento standardizzate e del tutto identiche su tutto il territorio nazionale. Infatti va rilevato che il riferimento di cui all'art. 4, comma 2, L. n. 300/1970 alle RSA sembra dettato dalla necessità di coinvolgere le rappresentanze aziendali delle diverse unità produttive ove può essere attivato il controllo a distanza. In proposito va ricordato, peraltro, che il coinvolgimento delle RSA “più vicine” al personale operante presso le singole unità produttive si giustifica anche con la natura del diritto potenzialmente limitato all'uso di impianti a controllo a distanza, diritto di natura assolutamente personale quale il diritto alla riservatezza del lavoratore”*

(Interpello Min. Lav. 5 dicembre 2005, Prot. n° 2975)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Oggetto degli accordi sindacali *ex art. 4 Stat. Lav.*

- ❖ Divieto di utilizzare le apparecchiature per finalità di controllo dell'attività lavorativa o per finalità disciplinari, salvo comportamenti penalmente rilevanti
- ❖ Tipologia e ubicazione delle apparecchiature di controllo
- ❖ Modalità di accesso ai locali ove sono localizzate le apparecchiature o le registrazioni e modalità di accesso ai dati
- ❖ Modalità di registrazione delle immagini
- ❖ Periodo di conservazione dei dati e periodica distruzione degli stessi
- ❖ Informazione ai lavoratori e ai terzi circa la presenza e l'ubicazione delle telecamere mediante apposita cartellonistica



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Ed 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?”* (art. 4, comma 2, secondo periodo, Stat. Lav.)
- ❖ L’autorizzazione dell’Ispettorato del Lavoro è comunque **preventiva** rispetto all’installazione
- ❖ In caso di **più unità produttive** si ritiene necessaria l’autorizzazione dell’**Ispettorato del Lavoro competente per ciascuna unità produttiva**, secondo lo stesso principio applicabile all’accordo con le RSA



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Norma pre-Jobs Act

Si può impugnare la decisione dell'Ispettorato del Lavoro ?



SI

*“Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro ... il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono **ricorrere entro 30 giorni** dalla comunicazione del provvedimento, **al Ministero per il lavoro e la previdenza sociale**” (art. 4, comma 4, Stat. Lav.)*



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Norma pre-Jobs Act

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Cosa accade in caso di violazione dell'art. 4 Stat. Lav. ?

- ❖ Inutilizzabilità delle prove eventualmente acquisite (eventuale provvedimento disciplinare illegittimo)
- ❖ Sanzioni penali *ex art. 38 Stat. Lav.* (ammenda da € 154 ad € 1.540 o arresto da 15 gg. ad 1 anno)
- ❖ Eventuale condotta antisindacale del datore di lavoro *ex art. 28 Stat. Lav.*

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav. (Impianti audiovisivi)

Cosa cambia con il Jobs Act ?



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 4 Stat. Lav.

La legge delega limitava l'intervento normativo alla sola
*“revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e
sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'**evoluzione
tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed
organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e
della riservatezza del lavoratore**”*

(art. 1, comma 7, lett. f), della Legge 10 dicembre 2014, n° 183)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

- Art. 23, comma 1, D. Lgs. 14 settembre 2015, n° 151

Sostituisce l'art. 4 dello Stat. Lav. con efficacia dal 24 settembre 2015

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

<p>VECCHIO ART. 4 (Impianti audiovisivi)</p>	<p>NUOVO ART. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)</p>
<p>1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.</p> <p>2. 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, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.</p> <p>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.</p> <p>3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.</p> <p>4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale.</p>	<p>1. 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.</p> <p>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.</p> <p>2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.</p> <p>3. 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.</p>



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ La Rubrica dell'articolo

“Impianti audiovisivi?”

vs

“Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo”

Già dalla sua *rubrica* la nuova norma recepisce l'**apertura verso ogni nuova strumentazione e/o tecnologia** attraverso la quale può effettuarsi un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori

- Recepisce le indicazioni della Legge delega (*“tenendo conto dell'evoluzione tecnologica”*) in modo *“aperto”*
- Si pone in sostanziale continuità con la giurisprudenza vigente, che già attribuiva un carattere *“aperto”* alla disposizione in oggetto, adattando la nozione di *“apparecchiatura”* all'evoluzione tecnologica



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Scompare il “vecchio” comma 1

“È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori” (norma pre-Jobs Act)

➤ Dimenticanza del legislatore?

➤ Legittimità del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori?

NO



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Scompare il “vecchio” comma 1

➤ Il divieto di impianti audiovisivi ed altri strumenti per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori si deve ritenere senz'altro attuale in quanto ormai espressione di un principio generale e cardine dell'ordinamento giuslavoristico

➤ Il divieto di impianti per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori lo si ricava indirettamente dalla formulazione del nuovo comma 1, che ricomprende la portata precettiva dei vecchi commi 1 e 2

“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**”



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Sostituzione del termine “*apparecchiature*” con il termine “*strumenti*”

➤ Sostanziale identità di concetto

- ✓ Continuità con l'ormai consolidata giurisprudenza che ricomprende nel divieto ogni “strumento”, “mezzo”, “apparecchiatura” ed altro dispositivo idoneo a realizzare il controllo sull'attività dei lavoratori vietato dalla norma

❖ Sostituzione del termine “*installati*” con il termine “*impiegati*”

➤ Volontà del legislatore di estendere quanto più possibile l'applicabilità della norma (e quindi delle tutele per i lavoratori)

- ✓ Applicazione dei limiti di cui all'art. 4 Stat. Lav. anche a quegli *strumenti* che possono realizzare il controllo pur senza una vera e propria installazione



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Le esigenze datoriali che rendono legittimo il controllo

- Organizzative e produttive
- Sicurezza sul lavoro
- Tutela del patrimonio aziendale



Viene introdotta la specifica esigenza della “*tutela del patrimonio aziendale*”

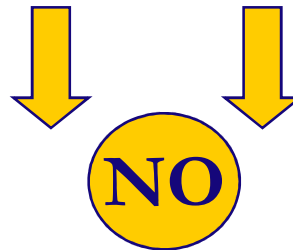
Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Le esigenze datoriali che rendono legittimo il controllo

➤ La *tutela del patrimonio aziendale* come nuova ragione giustificatrice ?



Giurisprudenza e dottrina già ricomprendevano la tutela del patrimonio aziendale tra le ragioni giustificatrici ai sensi della *vecchia* disposizione

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Le esigenze datoriali che rendono legittimo il controllo

➤ La *tutela del patrimonio aziendale* ed i controlli del datore di lavoro

- ✓ Art. 2 Stat. Lav.: guardie giurate
- ✓ Art. 6 Stat. Lav.: visite personali di controllo



La nuova normativa meglio si coordina con le altre disposizioni che disciplinano i controlli datoriali sui lavoratori

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Le esigenze datoriali che rendono legittimo il controllo

“Gli artt. 2, 3 e 4, L. cit. impongono modi d’impiego, da parte del datore di lavoro, delle guardie giurate, del personale di vigilanza e di impianti ed attrezzature per il controllo a distanza. I relativi divieti riguardano il controllo sui modi di adempimento dell’obbligazione lavorativa ma non anche comportamenti del lavoratore lesivi del patrimonio e dell’immagine aziendale. Non sono perciò vietati i cosiddetti controlli difensivi, intesi a rilevare mancanze specifiche e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa nonché illeciti. Controlli eseguibili anche mediante agenzie investigative private”
(Cass. Sez. Lav., 12 ottobre 2015, n° 20440)

Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ I controlli difensivi

Quale criticità?

➤ Difficoltà di individuare a priori l'oggetto esatto del controllo

✓ I controlli sui lavoratori riguardano TUTTA la loro attività (anche quella lavorativa)

➤ E per i comportamenti illeciti posti in essere con gli strumenti di lavoro?

(es. laptop, cellulari aziendali, etc.)

✓ v. nuovo comma 2 dell'art. 4 Stat. Lav.



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ L'accordo sindacale (la procedura codeterminativa)

*“Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti ... possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla **rappresentanza sindacale unitaria** o dalle **rappresentanze sindacali aziendali**”*
(art. 4, comma 1, Stat. Lav.)



I soggetti legittimati alla stipula degli accordi “autorizzativi” sono gli stessi

RSU

RSA



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ L'accordo sindacale nel caso di più unità produttive

“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 nazionali”
(art. 4, comma 1, Stat. Lav.)



**Esigenza di chiarimento normativo su una questione in passato
oggetto di dibattito in dottrina e giurisprudenza**



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ L'accordo sindacale nel caso di più unità produttive

- Viene meno la necessità di raggiungere singole intese a livello locale con ciascuna RSA (comunque non vietate dalla nuova norma)
- Non è sufficiente un accordo con la RSA centrale o di coordinamento (in linea con l'orientamento consolidatosi sotto la vigenza della “vecchia” norma)
- Si tratta di una mera “facoltà” del datore di lavoro (“*tale accordo può essere stipulato*”)



Semplificazione della procedura per i datori di lavoro e maggiore flessibilità



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ L'accordo sindacale nel caso di più unità produttive

Accordo collettivo
aziendale con
ogni singola **RSA**

oppure

Accordo collettivo nazionale
con i sindacati comparativamente
più rappresentativi sul piano nazionale

Controtendenza rispetto al *favor* nei confronti della contrattazione
decentrata di prossimità ?



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ L'accordo sindacale nel caso di più unità produttive

➤ Qual è l'oggetto nel caso di **accordo collettivo nazionale**?

- ✓ Deve riguardare tutte le unità produttive
- ✓ Accordo a contenuto libero: sia autorizzativo che determinativo (nel merito delle modalità di utilizzo degli impianti e delle relative informazioni)
- ✓ Possibilità di un unico accordo con contenuti differenti per le diverse unità produttive (a seconda delle peculiarità di ciascuna unità produttiva)



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ In assenza di accordo sindacale ?



Procedura autorizzativa

*“In mancanza di accordo gli impianti e gli altri strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della **Direzione territoriale del lavoro**” (art. 4, comma 1, Stat. Lav.)*

➤ Rimane ferma la preventiva **autorizzazione** della **DTL**

➤ **Scompare** la possibilità per la DTL di **determinare le modalità per l'uso** degli impianti

NEW



La DTL si limita ad autorizzare o meno l'installazione degli impianti/strumenti secondo le modalità prospettate dal datore di lavoro



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ La procedura autorizzativa nel caso di più unità produttive

*“... 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”
(art. 4, comma 1, Stat. Lav.)*



NEW

Semplificazione della procedura per i datori di lavoro e maggiore flessibilità



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ La procedura autorizzativa nel caso di più unità produttive

- Coordinamento con l'ipotesi di accordo sindacale
- Possibilità di accentramento della procedura per semplificare e velocizzare l'iter autorizzativo



Mero potere di veto del Ministero
(non può determinare le modalità di uso degli impianti)



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ La procedura autorizzativa nel caso di più unità produttive

➤ Può il Ministero autorizzare l'installazione degli impianti in alcune unità produttive e vietarla in altre ?



✓ Perché no ?



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

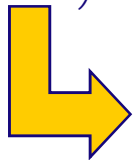
Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Cosa fare contro i provvedimenti amministrativi (DTL e Ministero)?

➤ È stato eliminato il “vecchio” comma 4 dell’art. 4 Stat. Lav.

“Contro i provvedimenti dell’Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali ... possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale” (art. 4, comma 4, Stat. Lav., pre-Jobs Act)



✓ Rimangono esperibili gli ordinari rimedi di impugnazione amministrativi avverso i provvedimenti di diniego o di autorizzazione



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori

Cosa cambia con il Jobs Act ?

Il nuovo art. 4

❖ Gli strumenti di lavoro e quelli di controllo degli accessi e delle presenze

➤ Rappresenta la vera novità della norma

NEW

➤ Principi espressi nella legge delega

“revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore” (art. 1, comma 7, lett. f), Legge 10 dicembre 2014, n° 183)



✓ Inserito un nuovo comma 2 in deroga alla regola generale posta dal comma 1



ASLA
ASSOCIAZIONE STUDI LEGALI ASSOCIATI



GRAZIE

Avv. Guido Callegari

Avv. Gaspare Roma

De Berti Jacchia Franchini Forlani

Via San Paolo, 7 - 20121 Milano

Tel: 02 725541

Fax: 02 72554600

Email: g.callegari@dejalex.com

g.roma@dejalex.com