

## Smart working fra nuove tecnologie e Statuto dei Lavoratori

Publicato il 22 dicembre 2015 da [Luca Failla](#)



***Il cammino verso un nuovo modello di lavoro passa anche attraverso l'utilizzo di apparecchiature e software per il controllo da remoto dell'attività dei dipendenti. Ecco cosa comporta l'uso dei dispositivi mobili, come le aziende possono usare i dati da questi raccolti e perché vengono meno i vincoli sindacali.***

Come è noto, il 23 settembre 2015 è diventata legge la norma sui controlli a distanza (D. Lgs. n.151/2015) prevista nel noto Jobs Act, la riforma del lavoro del Governo Renzi.

Tale norma ha rivisto l'articolo 4 introdotto nel lontano 1970 nello Statuto dei Lavoratori con la finalità di proteggere i lavoratori da controlli a distanza da parte del datore di lavoro. È stato riscritto al fine di



renderlo più "vicino" alle realtà aziendali ed alla evoluzione delle tecnologie che si è avuta in questi anni e che pare senza fine.

In primo luogo è bene sottolineare che al di là del pesante *battage* polemico che ha accompagnato l'approvazione della nuova norma, l'impianto di base resta il medesimo.

Ed infatti per poter installare in azienda impianti, apparecchiature o software che comportino (anche involontariamente) un controllo cosiddetto "a distanza" sull'attività dei lavoratori, resta sempre necessario siglare un accordo sindacale con le rappresentanze aziendali (nel caso in cui le installazioni incidano su unità produttive site in diverse provincie) e in mancanza di tale accordo, ottenere l'autorizzazione da parte della Direzione Territoriale del Lavoro.

Per le aziende con unità produttive ubicate in territori di competenza di diverse Direzione Territoriali del Lavoro, l'autorizzazione deve venire direttamente del Ministero del lavoro.

È necessario quindi, per poter procedere all'installazione di tecnologie che permettono il controllo dei lavoratori, un accordo sindacale o, in assenza di ciò, un'autorizzazione pubblica.

Tali apparecchiature, inoltre, (concetto generale che comprende tuttavia anche tutto ciò che la evoluzione informatica e tecnologica possa introdurre sui luoghi di lavoro) potranno essere installate solo se giustificate da esigenze produttive e organizzative ovvero di tutela del patrimonio aziendale o garantire la sicurezza dei lavoratori.

Se l'impianto di base dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori non muta vediamo invece le novità. In primo luogo la nuova norma prevede che non vi sarà necessità di accordo o autorizzazione per l'installazione degli *"strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"*.

In altre parole, nel caso degli strumenti cosiddetti "mobili" (pc, tablet, smartphone, cellulare, e così via) normalmente utilizzati dai lavoratori, nessun accordo con il sindacato aziendale né autorizzazione amministrativa sarà più necessaria.

E questo poiché tali strumenti sono di fatto divenuti strumenti di universale applicazione, necessari alla moderna organizzazione del lavoro e non certo "strumenti di controllo" a distanza per i quali avviare innumerevoli procedure applicative o sindacali (che infatti negli ultimi 20 anni nessuna azienda ha giustamente mai avviato, nel silenzio sia delle organizzazioni sindacali che dello stesso Garante della Privacy e delle direzioni del lavoro).

Tali strumenti dovranno tuttavia essere utilizzati nel rispetto del Testo Unico privacy - *a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*". Così recita la norma, a cui le aziende dovranno dedicare maggiore attenzione che in passato.

L'altra novità di rilievo introdotta dalla norma è che tutti i dati raccolti a seguito della installazione e utilizzo degli strumenti tecnologici (quantità, pause, tempi, registrazione presenze, e via dicendo), potranno essere lecitamente utilizzati dal datore di lavoro a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ivi compreso quello disciplinare e sanzionatorio.

Con la conseguenza che da ora in avanti viene a cessare l'impunità disciplinare di cui sino ad oggi avevano goduto i comportamenti illeciti dei lavoratori che abitualmente, sia negli accordi sindacali che nelle autorizzazioni amministrative, venivano espressamente protetti da ogni reazione aziendale sul piano disciplinare.

Si pensi, per fare un esempio, al caso limite del dipendente di banca scoperto dalla telecamera a fare il "palo" nella rapina ma non licenziabile in quanto protetto dall'accordo sindacale o dall'autorizzazione amministrativa della direzione del lavoro.

Ebbene, da adesso in avanti, nessun accordo sindacale potrà più prevedere, né autorizzazione amministrativa potrà essere rilasciata alla condizione che i dati raccolti dalla installazione – come avveniva sino ad oggi - non possano essere utilizzati disciplinarmente “a danno” dei lavoratori.

Cade a questo punto il tabù che aveva resistito per quasi 50 anni, ossia l'impunità dei comportamenti illeciti dei lavoratori. È un cambio di mentalità importante a cui tutti saremo chiamati ad adeguarci per il futuro. Anche i tempi del diritto del lavoro ormai devono adeguarsi alla velocità del cambiamento tecnologico.

*Luca Failla - Founding Partner LABLAW Studio Legale*