

# Lavoro Newsletter

N° 44 • Maggio 2016

## IN QUESTO NUMERO



**Cosa è cambiato ad un anno dalla entrata in vigore del Jobs Act: atti del convegno del 5 maggio 2016**

*di Francesco Rotondi*



**Il contratto a tutele crescenti e l'abbandono del contratto a progetto**

*di Antonella Negri*



**Il nuovo *ius variandi*: maggiore flessibilità o maggiore incertezza?**

*di Franco Scarpelli*



**La giurisprudenza sulla nuova disciplina dei licenziamenti (disciplinari)**

*di Angelo Zambelli*



**Nuove tecnologie e controlli a distanza**

*di Luca Failla*

**AIDP**

ASSOCIAZIONE ITALIANA PER  
LA DIREZIONE DEL PERSONALE  
*Gruppo Regionale Lombardia*



# NUOVE TECNOLOGIE E CONTROLLI A DISTANZA

© Fotolia.com

di Luca Failla Founding  
Partner Lablaw  
Studio Legale



**L**e recenti modifiche all'art. 4 Stat. Lav. hanno aperto scenari nuovi che impongono alle aziende un ripensamento delle prassi sino ad oggi seguite in tema di video sorveglianza ed apparecchiature elettroniche.

Le novità riguardano in primo luogo l'utilizzo dei dati sull'attività lavorativa per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, compreso quello disciplinare.

Quale impatto avrà la nuova disposizione sugli accordi attualmente in essere e su quelli da stipularsi e sulle autorizzazioni già concesse dalle DTL e su quelle a venire?

Domande che impongono una riflessione su strategie e prassi in essere.

Quali saranno i contenuti dei nuovi accordi con le rsa/rsu aziendali in termini di privacy? La chiara precisazione della legge che i dati raccolti potranno essere utilizzati anche per fini disciplinari impedirà (o almeno dovrebbe) come in passato di siglare accordi con il divieto di utilizzare il dato.

La precisazione del nuovo art. 4 non appare pleonastica. In passato l'art. 4 consentiva (non escludendolo) l'utilizzo in astratto dei dati raccolti grazie alle apparecchiature di videosorveglianza, ma era prassi che gli accordi contenessero la rinuncia ad utilizzarli quale condizione per il consenso delle oo.ss.

Ebbene la precisazione non consentirà più la rinuncia preventiva, non avendo alcun senso che il Legislatore esplicitasse – senza sancirne il carattere inderogabile – una facoltà che la vecchia disposizione certamente consentiva.

Se questa è l'interpretazione più coerente con la nuova norma è doveroso chiedersi cosa accadrà di tali accordi.

Esclusa l'applicazione retroattiva della norma, la strada è obbligata: le aziende potranno disdettare gli accordi in essere e rinegoziarne nuovi, senza la rinuncia all'uso disciplinare.

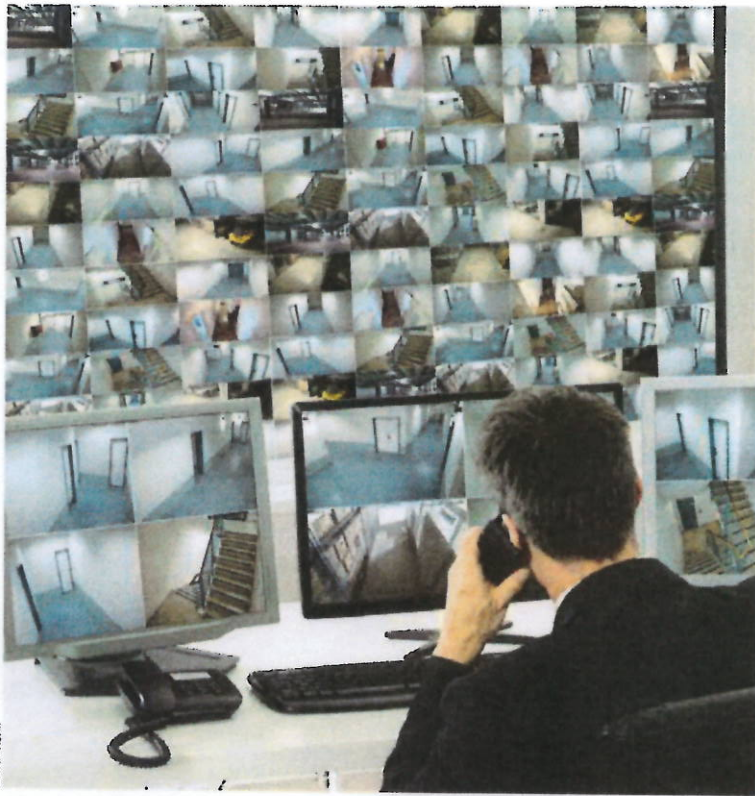
In difetto potranno richiedere alle DTL le autorizzazioni previste dall'art. 4, che non potranno più contenere disposizioni prescrittive (il nuovo art. 4 infatti non prevede più tale facoltà in capo alle DTL), in ordine all'utilizzo dei dati raccolti sul piano disciplinare.

Tale norma inderogabile vincola le parti sociali, così come le DTL.

Non sarà una strada semplice – data la molteplicità di approcci locali delle DTL – ma è l'unica percorribile, eventualmente richiedendo al Ministero circolari interpretative al fine di provocare risposte univoche.

Più agevole, qualora le unità produttive interessate fossero più di una, richiedere al Ministero l'avvio di tale procedura che consentirebbe un orientamento univoco.





© Fotolia.com

Diverso l'impatto della nuova normativa sulle autorizzazioni delle DTL/DPL a suo tempo emesse ed ancora in vigore.

Se è corretta tale interpretazione, la strada è quella della disapplicazione da parte del giudice della parte di autorizzazione in contrasto con la nuova norma. In altri termini, in base al nuovo art.4, le aziende potranno avviare procedure disciplinari sulla base dei dati raccolti, ma sarà poi il Giudice a sancirne la correttezza, disapplicando la parte di autorizzazione in contrasto con la disposizione.

A limitare i rischi di tale opzione sarà utile la richiesta di interpretazioni e quesiti al Ministero del Lavoro.

Il nuovo art. 4 consente oggi applicazioni da parte delle aziende impensabili sino a poco tempo fa.

Tutto ciò è vero a condizione che i dati raccolti - e inerenti l'attività dei lavoratori - siano "trattati" in conformità al TU della privacy, ovvero che - fermo l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa ex art. 4 nei casi in cui

è ancora richiesto (e quindi fuori dall'utilizzo degli strumenti di "lavoro" e dai sistemi di accesso e badges) le aziende abbiano dato ai lavoratori informativa preventiva, raccolto il consenso nei casi previsti, e che i dati siano trattati secondo i noti principi di liceità, correttezza, contenenza, previsti dal TU privacy e precisati dal Garante.

Solo a quelle condizioni, le aziende potranno lecitamente "trattare" i dati ai fini disciplinari (ovvero ad altri fini connessi al rapporto di lavoro, es. per la valutazione della *performance*). In difetto - come precisato dalle innumerevoli pronunzie del Garante - i dati saranno inutilizzabili con buona pace dell'esito del contenzioso.

E' questa la nuova sfida (non semplice) per le aziende, ma anche per i lavoratori e i loro consulenti.

Su un piano pratico le aziende devono rivedere le policy informatiche anche inerenti accordi già sottoscritti da tempo (videocamere), ovvero autorizzazioni DTL già ottenute, così come anche con riferimento ai normali strumenti (pc, cellulare, posta elettronica, accesso internet ...), così da assicurare il rispetto della normativa privacy.

L'abbiamo detto sin dall'avvio del Jobs Act e continueremo a dirlo: la nuova frontiera del diritto del lavoro in questo campo si chiama Privacy. ●

## Informazioni utili

**Andrea Orlandini**  
Presidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

**Enrico Cazzulani**  
Past President AIDP Gruppo Regionale Lombardia

**Domenico Butera**  
Vicepresidente AIDP Gruppo Regionale Lombardia

**Paolo Iacchi**  
Vicepresidente AIDP e Responsabile Editoria

## Autori del numero

**Luca Failla**  
Lablaw Studio Legale

**Antonella Negri**  
BonelliErede

**Francesco Rotondi**  
LabLaw Studio Legale

**Franco Scarpelli**  
Università di Milano Bicocca  
Legalilavoro

**Angelo Zambelli**  
Grimaldi Studio Legale

## Newsletter

**Contatti**  
Via Cornalia, 26 - 20124 Milano  
Tel. + 39 02.67178384  
Fax. + 39 02.66719181  
aidplombardia@aidp.it

A cura di  
**Paola De Gori**

Coordinamento redazionale  
**Daniela Tronconi**

Per iscrizioni  
newsletter.aidplombardia@aidp.it

Grafica e Impaginazione  
HHD - Kreita.com