
La disciplina del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori mediante impianti audiovisivi

di [Sandra Paserio](#)

Pubblicato il 28 Novembre 2015

cosa cambia con la riforma? Ma i divieti sono rimasti? Quali sono i presupposti che legittimano i controlli difensivi? L'informativa al lavoratore. Cosa deve contenere l'informativa?

Le novità introdotte dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 intervengono sulla disciplina contenuta nell'art. 4 della L. n. 300/1970 che fissa i principi in materia di installazione di impianti audiovisivi per il controllo a distanza dell'attività lavorativa.

L'originaria stesura del citato articolo prevedeva chiaramente il divieto del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e ammetteva la possibilità del controllo solo qualora lo stesso promanava da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro.

Previa verifica della sussistenza di tali requisiti e prima della installazione degli impianti, era comunque necessario raggiungere un accordo con le organizzazioni sindacali oppure era possibile ottenere l'autorizzazione amministrativa mediante istanza alla DTL.

Cosa cambia con la riforma?

L'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 ha comunque confermato i principi fondanti dell'istituto: permane, infatti, il divieto di controllare la prestazione lavorativa del dipendente, poiché la dignità e la riservatezza del lavoratore devono essere salvaguardati e le esigenze produttive ed organizzative o della sicurezza del lavoro devono essere temperate con i principi esposti.

Quindi, ciò che cambia è l'avvio di un'evoluzione normativa che deve incontrare le esigenze dell'evoluzione tecnologica, per rideterminare i canoni di congruità del controllo a distanza, rispetto al mutato contesto tecnologico, organizzativo e produttivo.

Ma i divieti sono rimasti?

La nuova versione dell'art. 4 prevede che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

In apparenza, quindi, sembra venuto a mancare l'esplicito divieto, ma non è così.

Infatti gli strumenti di controllo sono ammessi solo quando derivanti dalle esigenze tassativamente individuate dalla norma, quindi il divieto è confermato.

Ciò che cambia è che il divieto di controllo a distanza oggi, ha quale oggetto la sola prestazione lavorativa o meglio la verifica dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa, in quanto non sorretto dalle ragioni giustificatrici individuate dalla legge.

Quindi, il datore di lavoro, può legittimamente installare impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, per esigenze organizzative e produttive e connesse alla sicurezza del lavoro, oltre che per ragioni collegate alla tutela del patrimonio aziendale, ovvero in tutti quei casi in cui si rendano necessari i cosiddetti controlli "difensivi", ovvero quelle attività e tutte quelle precauzioni dirette all'accertamento di comportamenti illeciti, purché diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa.

Quali sono i presupposti che legittimano i controlli difensivi?

Per poter legittimamente procedere con l'installazione di impianti audiovisivi, è necessario il raggiungimento di un accordo in sede sindacale oppure a seguito del rilascio dell'autorizzazione amministrativa da parte della direzione territoriale del lavoro, su istanza del datore di lavoro; qualora l'iter non sia rispettato la sanzione è di natura penale e si applica anche se le telecamere sono state installate, ma non sono funzionanti.

Il D.Lgs. n. 151/2015 ha inoltre previsto che, nel caso in cui l'impresa abbia più unità produttive sul territorio in diverse province o regioni, l'accordo deve essere raggiunto con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e l'autorizzazione amministrativa deve essere richiesta al Ministero del Lavoro.

L'autorizzazione preventiva è poi esclusa per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, in quanto rientranti nella categoria delle esigenze organizzative e produttive, rispetto alle quali il legislatore ha previsto una deroga.

Nell'ambito di queste due fattispecie dunque, non è necessario alcun accordo né autorizzazione preventiva, e l'installazione dell'impianto o la dotazione dello strumento al dipendente è legittima.

Per quanto riguarda, invece, gli strumenti utilizzati dal lavoratore per eseguire la prestazione lavorativa, l'eccezione è strettamente limitata a quegli strumenti che immediatamente servono al lavoratore per adempiere alle mansioni assegnate, come ad esempio, i telefoni cellulari.

L'informativa al lavoratore

Un passaggio molto importante della riforma è rappresentato dall'obbligo di informare i dipendenti sui controlli in azienda nel caso si intenda utilizzarli per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro e qualora si desideri utilizzare tutte le informazioni desunte dai controlli a distanza sia attraverso la strumentazione sia attraverso i cosiddetti "strumenti di lavoro".

L'informazione deve essere preventiva e più dettagliata rispetto a quella prevista dall'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 (Normativa sulla Privacy) che faceva unicamente riferimento agli estremi identificativi del

responsabile del trattamento, alla possibilità per l'interessato di accedere ai dati, ai soggetti che possono venire a conoscenza dei dati stessi ed al loro ambito di diffusione e alle conseguenze legate al rifiuto di forme di controllo.

Per quanto riguarda i contenuti della comunicazione, che , va inviata in forma scritta a tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato e che va fornita dal titolare dell'impresa o da quello del trattamento dei dati, deve: identificare gli strumenti di proprietà aziendale messi a disposizione del lavoratore e le modalità di effettuazione dei controlli.

Cosa deve contenere l'informativa?

Devono essere specificate le modalità di funzionamento dell'apparecchiatura, l'eventuale presenza di strumenti che controllano o che ne inibiscono il totale utilizzo. Devono essere evidenziati i limiti entro i quali è consentito l'uso dell'apparecchiatura per fini privati (es. telefono cellulare di servizio o computer aziendale) anche con riguardo alla posta elettronica aziendale, ai siti internet la cui consultazione non sia ritenuta pertinente alla prestazione lavorativa ed alle eventuali conseguenze di natura disciplinare o ai fini della valutazione della produttività in caso di uso difforme rispetto alle disposizioni impartite.

L'informativa svolge, dunque, una duplice funzione: da un lato informa il lavoratore circa i "limiti" da non superare e, dall'altro, vieta un uso indiscriminato dei controlli da parte del datore, visto che il lavoratore viene posto nelle condizioni di conoscere con quali modalità la sua attività potrà essere controllata.

Questo non significa che il datore di lavoro possa, indiscriminatamente, effettuare tutti i controlli, in quanto rimangono assolutamente vietati quelli di natura indiscriminata e continua e non strettamente legati alla prestazione svolta dal dipendente, come ad esempio tutte quelle forme che portano a monitorare in maniera costante e ripetitiva tutti i siti internet visitati o a visionare le email del lavoratore.

27 novembre 2015

Sandra Paserio e Giulia Vignati