

## NOTA INFORMATIVA N. 16/2015

### **GLI ULTIMI DECRETI DELEGATI ATTUATIVI DEL “JOBS ACT”: IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI**

*Il decreto delegato 151/2015, in vigore dal 23.9.2015, introduce la possibilità del controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti con apparecchi audiovisivi ed altri strumenti tecnologici: in alcuni casi, previo accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, previa autorizzazione amministrativa, in altri casi, senza necessità di accordi o autorizzazioni.*

In attuazione del noto *jobs act*, nell'ambito delle disposizioni concernenti la razionalizzazione e semplificazione di procedure ed adempimenti in materia di lavoro, l'art. 23 del D. lgs 14 settembre 2015, n. 151, ha integralmente modificato le norme in materia di controlli a distanza dei lavoratori.

Il nuovo art. 4, L. 20 maggio 1970, n. 300, stabilisce che possono essere impiegati impianti audiovisivi e altri strumenti da cui possa derivare anche il controllo dell'attività dei lavoratori (per es., telecamere o strumenti di misurazione della produttività) ma esclusivamente per le esigenze organizzative e produttive, la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale. Tali strumenti possono essere installati previo accordo con le competenti organizzazioni sindacali e, ove non si raggiungesse l'accordo, l'imprenditore deve ottenere l'autorizzazione, a seconda della dislocazione territoriale delle unità produttive, dalla Direzione territoriale del lavoro o dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (comma 1).

L'imprenditore non ha bisogno di accordi o autorizzazioni per installare strumenti aziendali di registrazione di accessi e presenze o per controllare l'uso di apparecchi affidati al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa (comma 2), quali il computer, l'indirizzo di posta elettronica, il telefono fisso, il cellulare, la scheda telefonica, l'ipad.

Le informazioni raccolte attraverso gli strumenti aziendali citati (al primo e secondo comma) sono utilizzabili dal datore di lavoro per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (quali i fini disciplinari, compresi il licenziamento per giusta causa), a condizione che il datore di lavoro, da una parte, dia la prova di avere fornito al lavoratore adeguate notizie sulle modalità d'uso di tali strumenti e sulla effettuazione dei relativi controlli e, dall'altra, rispetti il Codice della *privacy* e, naturalmente, eviti un uso distorto e scorretto di tali informazioni.

Occorre pertanto che le aziende predispongano o aggiornino il *documento informativo* sui limiti, condizioni, modalità di utilizzo degli strumenti di controllo a distanza, al fine di utilizzarli riducendo le eventuali contestazioni sulle prove tratte dai controlli effettuati.

13 ottobre 2015