

Roma, 15 Ottobre 2015

**CIRCOLARE N. 25/2015**

Prot. 158/2015  
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI  
LORO SEDI**

**Oggetto: La disciplina dei controlli a distanza dei lavoratori a seguito della modifica art. 4 della L. n. 300/1970.**

Nell'ambito del complesso intervento di riforma della legislazione, attinente la disciplina del rapporto di lavoro intrapreso dal Governo, con il Decreto Legislativo n. 51 in data 14 Settembre 2015, sono stati riscritti **anche i contenuti dell'art. 4 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) disciplinante la delicata materia dell'installazione ed utilizzo di strumenti tecnologici di controllo a distanza dei lavoratori.**

La trattazione del tema implica per necessaria comprensione, la riproduzione del testo dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (L. n. 300/1970) nella versione precedentemente in essere e nella versione attualmente vigente, introdotta a seguito delle modifiche di cui all'art. 23 del citato Decreto.

Versione precedente	Versione attuale
<p><b>Art.4</b> <b>Impianti audiovisivi</b></p> <p>È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.</p> <p>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. 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>1. L'articolo 4 della legge 20 Maggio 1970, n. 300 è sostituito dal seguente: <b>«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 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. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono</b></p>



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.

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.

**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. 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. 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.». 2. L'articolo 171 del Decreto Legislativo 30 Giugno 2003, n. 196, è sostituito dal seguente: «Art. 171 (Altre fattispecie). - 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della Legge 20 Maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della Legge n. 300 del 1970.».**

In maniera sommaria si può affermare che il regime previsto dal "vecchio" art. 4 era articolato essenzialmente in due tipi di disposizioni, previste nei commi 1° e 2°; il 1° comma dettava per le aziende il divieto assoluto d'installazione per effettivo uso di impianti audiovisivi ed altre apparecchiature similari destinate allo scopo precipuo e diretto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, mentre il 2° comma disciplinava le ipotesi in cui l'utilizzo di tali apparecchiature ed impianti, essendo indispensabile per esigenze organizzative, (es. orologi marcatempo o lettori per rilevare la presenza, telecamere installate per contrastare furti ai beni aziendali, installazione di sistemi di geo localizzazione satellitare flotte etc.) comportava per il datore di lavoro l'onere di "contrattare" la loro installazione con le OO.SS. o, in subordine, ottenere l'autorizzazione da parte della competente Direzione Provinciale del Lavoro, in quanto tali strumentazioni fornivano al datore di lavoro la possibilità di conseguire anche un controllo indiretto sull'attività dei prestatori di lavoro.

Per altro, anche in relazione ad una costante giurisprudenza era da ritenersi che pur in presenza di accordo con le OO.SS. o autorizzazione della DTL circa la possibilità di installare dette apparecchiature, i dati e le immagini recuperati da tali strumenti, non potevano comunque essere utilizzati a fini disciplinari.

La diffusione nelle aziende di tecnologie in particolar modo informatiche che comportano per il datore di lavoro la possibilità di estrapolare dati e o informazioni utilizzabili anche per fini di controllo indiretto dell'attività dei lavoratori, ha però convinto il legislatore della necessità di procedere ad una revisione del testo dell'art. 4 dello Statuto lavoratori, in maniera da renderlo più rispondente alle attuali esigenze organizzative aziendali.



### **Le novità in materia di controllo a distanza introdotte dal nuovo art. 4 Legge 300/1970**

Il nuovo art. 4 L.300/1970 al comma 1° prevede, sostanzialmente in continuità con la precedente normativa, la possibilità per il datore di lavoro di installare impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, solo nel caso in cui la loro installazione si renda necessaria per esigenze legate alla produzione ed alla organizzazione del lavoro, per la sicurezza del lavoro e la tutela del patrimonio aziendale e **preventivamente** si sia raggiunto un accordo con le OO.SS. interessate o sia intervenuta l'autorizzazione delle articolazioni territoriali del Ministero del Lavoro.

Rispetto al precedente testo è da rilevare come tra le esigenze che legittimano l'installazione d'impianti audiovisivi, sia stata aggiunta quella relativa alla tutela del patrimonio aziendale, consentendo quindi esplicitamente l'installazione di impianti audiovisivi per effettuare i c.d. controlli difensivi.

Resta fermo invece anche nel nuovo testo, l'obbligo **prima** della installazione di questi strumenti di stipulare un accordo con le OOS o di ottenere l'autorizzazione del Ministero del Lavoro e, se pur in maniera implicita, il divieto d'installare impianti e strumenti aventi **l'esclusiva** finalità di controllo dell'esatto adempimento della prestazione lavorativa.

La violazione di detti obblighi rimane ancora sanzionata penalmente ai sensi dell'art. 38 L. n. 300/1970.

Una ulteriore novità è prevista al 1° comma, il nuovo testo prevede infatti, semplificando gli oneri aziendali, che nel caso in cui l'impresa operi con più unità produttive in diverse province o regioni, l'accordo sindacale debba essere raggiunto con le Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed in mancanza di accordo, l'eventuale autorizzazione amministrativa debba essere richiesta al Ministero del Lavoro avviando così alle criticità che la vecchia disciplina creava ad aziende con più unità produttive costrette a stipulare diversi accordi territoriali con le OO.SS., magari di contenuto non omogeneo.

Le disposizioni più innovative del riformato art. 4, sono contenute nei commi 2 e 3: il Legislatore, al comma 2 ha ritenuto opportuno **escludere** la necessità di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa, per la fornitura e l'utilizzo di quegli strumenti di uso ormai comune tra i lavoratori, quali telefoni cellulari, sistemi GPS di controllo satellitare, PC fissi o portatili collegati alla rete aziendale via internet, stante la loro finalità che, è quella di essere utilizzati per rendere la prestazione lavorativa, pur potendo essere considerati potenzialmente come "apparecchiature che consentono il controllo a distanza del lavoratore".

Il successivo comma 3° poi innovando fortemente la materia, disciplina l'utilizzo delle informazioni che si possono raccogliere da

- a) impianti audiovisivi e di controllo installati per esigenze organizzative, produttive, della sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale, per i quali si sia raggiunto accordo sindacale o si sia ottenuta autorizzazione ministeriale.
- b) gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa quali telefoni cellulari, sistemi GPS di controllo satellitare, PC fissi o portatili collegati alla rete aziendale via internet",

prevedendo che tali informazioni sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" ivi compreso evidentemente quello disciplinare.



L'art. 4 dello statuto riformato consente quindi al datore di lavoro l'esame e l'utilizzo ex post dei dati ricavabili da tali apparecchiature anche per fini disciplinari, a patto che sia fornita in maniera **preventiva** ai lavoratori interessati adeguata formazione circa le modalità d'uso di tali strumenti e apparecchiature nonché in merito alle modalità di svolgimento dei controlli attraverso le informazioni da questi ricavate.

Detti controlli inoltre, dovranno comunque essere effettuati nel rispetto di quanto disposto in materia di tutela della privacy dal D. Lgs n. 196/2003 e dalle linee guida del Garante per la privacy di cui alla deliberazione n. 13 del 1° Marzo 2007, che hanno assoggettato alla normativa della tutela del trattamento dei dati personali l'utilizzo della posta elettronica e di internet, sui luoghi di lavoro da parte dei lavoratori, sollecitando altresì l'adozione di una regolamentazione interna.

Cordiali saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

