



del 28 Ottobre 2015

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Controlli in materia lavoro: controlli ammessi anche per la tutela del patrimonio

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che tra le varie modifiche introdotte con il D.Lgs. n. 151 del 14.09.2015 è da annoverarsi la **revisione della disciplina dei controlli sul lavoro. Modificando il divieto generale** previsto dall'articolo 4 della legge n. 300 del 20.05.1970, l'articolo 23, comma 1, del D.Lgs. n. 151/2015 ha introdotto una **nuova ipotesi di controllo**: accanto alle già conosciute ipotesi di **esigenze organizzative/produttive** e di **garanzia della sicurezza** sul posto di lavoro, ora viene prevista la **possibilità di accedere ai controlli per la tutela del patrimonio aziendale**. Come in passato, in ogni caso, viene previsto un **meccanismo di autorizzazione preventiva**: il datore di lavoro dovrà - come in passato - ottenere **l'autorizzazione da parte delle associazioni sindacali**, o altrimenti richiederla alle **Direzioni Territoriali del Lavoro competenti** (o direttamente al Ministero del Lavoro per unità dislocate in ambiti di competenza di più DTL). Vengono previste due eccezioni alla regola dell'autorizzazione preventiva: la prima riguarda gli **strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa**, l'altra gli **strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**. La possibilità di controllo dell'attività lavorativa, nei limiti sopra cennati, comporta la **facoltà, da parte del datore di lavoro, di acquisire informazioni sull'attività, anche ai fini disciplinari**. Viene previsto in ogni caso che sia data adeguata informativa di tali controlli al lavoratore.

Premessa

Con il D.Lgs. 151 del 14.09.2015 il legislatore ha **modificato la disciplina dei controlli sul lavoro ampliandone, parzialmente, l'applicazione**. La disciplina ad oggi applicabile, infatti, **consente di utilizzare impianti di sorveglianza e controllo a distanza anche nelle ipotesi di tutela del**

patrimonio aziendale. Non variano, invece, le **condizioni per poter utilizzare (legittimamente) i controlli:** secondo quanto previsto dalla disciplina riformata, **prima di poter accedere a tali modalità di controllo, il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione da parte delle associazioni sindacali, o in mancanza da parte delle DTL.**

Sull'argomento è recentemente intervenuta la **circolare n. 20/2015** della **Fondazione Studi Consulenti del Lavoro**, con cui vengono forniti alcuni **chiarimenti sull'ambito di applicazione dell'istituto**, delle **eccezioni alle autorizzazioni, ed altro ancora.**

Con specifico riferimento all'**utilizzo delle informazioni**, la Fondazione Studi specifica che tali informazioni **possono essere utilizzate anche per attivare procedimenti disciplinari nei confronti di un lavoratore**, a patto che questo sia stato preventivamente avvertito dell'esistenza di tali procedure di controllo.

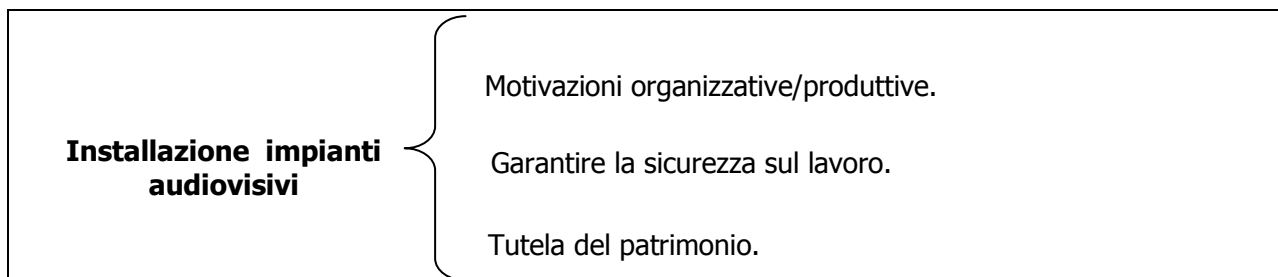
Procediamo, dunque, ad analizzare la **disciplina dei controlli sul luogo di lavoro applicabile dallo scorso 24.09.2015.**

Il controllo dei lavoratori e l'autorizzazione preventiva

Secondo quanto previsto dall'articolo 4 della legge n. 300/1970, così come risulta modificata dal D.Lgs. n. 151/2015, ***"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"***.

Sulla base di tale disposizione, quindi:

- gli **impianti audiovisivi e gli altri strumenti da cui deriva la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori possono essere utilizzati esclusivamente per talune tipologie di esigenze** (organizzativo/produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio);
- tali impianti possono essere **installati previo accordo con le associazioni sindacali.**



Con riferimento all'autorizzazione si deve segnalare un'alternativa: viene previsto che in mancanza di accordo sindacale **tali impianti possono essere installati previa autorizzazione con la Direzione Territoriale del Lavoro competente.**

OSSERVA

La riforma del D.Lgs. n. 151/15 ha introdotto una utile novità dal punto di vista operativo, per il caso in cui l'impresa abbia dislocato più unità produttive sul territorio, in diverse province o regioni. In tali ipotesi **l'accordo deve essere raggiunto con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e la subordinata autorizzazione amministrativa deve essere richiesta al Ministero del lavoro.** Questa introduzione consente di ovviare alle criticità rappresentate dalla normativa previgente che, in assenza di indicazioni specifiche, imponeva il ricorso alle diverse realtà locali, sindacali o amministrative.

**Installazione impianti
audiovisivi**



Autorizzazione preventiva

Rispetto alla previgente disciplina si deve segnalare, in primo luogo, la **cancellazione del divieto: ora la possibilità di procedere a tali controlli viene riconosciuta in via generale, stante il rispetto delle specifiche condizioni previste.**

In secondo luogo, come chiarito dalla circolare della Fondazione Studi, è stata introdotta una **nuova ipotesi di controllo.** Si tratta dei controlli c.d. difensivi, **diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa.** La legittimità di questi controlli ha avuto ormai da tempo l'avallo della giurisprudenza, che ha inoltre **escluso la riconducibilità della fattispecie alla previsione dell'art. 4** (e degli adempimenti procedurali necessari), **quando i comportamenti illeciti da accertare riguardano la tutela di beni estranei alla prestazione lavorativa** (Cass.civ.sez.lav., 27 maggio 2015, n. 10955). Il nuovo art. 4 costituisce, pertanto, il recepimento del diritto vivente sostanzialmente condiviso, che adesso viene codificato.

Le eccezioni all'autorizzazione

Il secondo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, così come riformato dall'art. 23 del D.Lgs. n.151/2015, prevede poi **due ipotesi eccezionali che non soggiacciono al regime generale che impone, in via preventiva, all'installazione sindacale o in subordine l'autorizzazione**

amministrativa. La garanzia procedurale dell'autorizzazione preventiva è esclusa per gli **strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**

Si tratta di una sorta di **presunzione legale di ipotesi della più generale categoria delle esigenze organizzative e produttive, rispetto alle quali il legislatore ha previsto una deroga, eccezionale, al regime generale.** 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 di per sé legittima, ricorrendone i requisiti di legge.

OSSERVA

Relativamente agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, è evidente che **l'eccezione è strettamente limitata a quegli strumenti che immediatamente servono al lavoratore per adempiere alle mansioni assegnate.**

Utilizzo delle informazioni

La possibilità di controllo dell'attività lavorativa, esclusivamente derivata, per quanto premesso, quale conseguenza dell'installazione necessitata in via esclusiva dalle esigenze riconosciute e consentite dalla legge, comporta la **possibilità della acquisizione di informazioni sull'attività stessa da parte del datore di lavoro.**

Ai sensi del terzo ed ultimo comma del nuovo art. 4 dello Statuto, **le informazioni raccolte in conseguenza dell'installazione legittima di un impianto o della dotazione di strumenti concessa dalla legge, possono essere utilizzate per qualsiasi fine connesso al rapporto di lavoro** (in primis dunque per i rilievi di natura disciplinare).

L'utilizzabilità delle informazioni è però subordinata, sia riguardo al regime generale, così come per quello delle due eccezioni rappresentate dal secondo comma, alla circostanza che **al lavoratore sia data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e della effettuazione dei controlli, "nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003"** (c.d. "Codice della privacy").

Cordiali saluti.

Marco Perciballi