

Controlli a distanza dei lavoratori

di **Mario Gatti** - Avvocato in Milano

Con il Jobs Act si è aperta una nuova era nella disciplina dei controlli a distanza.

La portata delle modifiche normative è di grande impatto pratico, in quanto di fatto nel nuovo testo dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori non è più previsto il divieto generale di controllo a distanza sull'attività del lavoratore.

Con il nuovo testo, quella che era l'eccezione diventa la regola, infatti il datore di lavoro ha "facoltà" di installare e utilizzare impianti e strumenti dai quali derivi "anche" un controllo sull'attività del lavoratore esclusivamente per (i) esigenze organizzative e produttive, (ii) per la sicurezza del lavoro e (iii) per la tutela del patrimonio aziendale. Viene pertanto delimitata a determinate condizioni una circostanza che prima era solo eventuale ed eccezionale. Permane comunque l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di stipulare un previo accordo con le rappresentanze sindacali.

La modifica apportata dal secondo comma del nuovo testo dell'art. 4 è ancora più rilevante; infatti tale disposizione prevede che il datore di lavoro non sia più soggetto all'obbligo del previo accordo con le rappresentanze sindacali per quanto riguarda l'utilizzo degli strumenti di cui il lavoratore si serve *(i) per rendere la prestazione lavorativa e (ii) per la registrazione degli accessi e delle presenze* (tablet, smartphone, portatili, etc.).

Tale disposizione sostanzialmente consente al datore di lavoro di verificare le modalità di utilizzo degli strumenti ricevuti dal lavoratore, senza essere vincolato all'accordo sindacale preventivo.

Il comma di chiusura del nuovo articolo 4 disciplina l'utilizzabilità delle informazioni ottenute tramite i controlli, diretti e indiretti, per finalità connesse al rapporto di lavoro e la subordina all'obbligo in capo al datore di lavoro ad un'adequata informazione ai lavoratori sulle modalità d'uso degli strumenti e dell'effettuazione dei controlli.

La Riforma tuttavia, se da un lato conferisce al datore di lavoro maggiore operatività nell'ambito delle attività di controllo, non prende in considerazione le problematiche connesse alla tutela della sfera intima ed alla privacy dei lavoratori, che proprio tali nuove tipologie di controllo possono generare.

Sul punto restano invariati per il datore di lavoro gli obblighi di conformità alla disciplina del codice per la protezione dei dati personali, che fa da cornice all'intero istituto sui controlli a distanza dei lavoratori. Di particolare interesse sono ad esempio le problematiche in tema di GPS, ovvero di quel sistema elettronico di controllo che consente, grazie all'uso di satelliti, di tracciare tutti gli spostamenti del lavoratore, identificandone la posizione in ogni momento.

Il GPS è uno strumento di controllo estremamente potente ed un sistema che entro certi limiti può essere utilizzato dal datore di lavoro per controllare le attività e gli spostamenti dei dipendenti.

Vi è un evidente scontro di interessi in gioco molto delicati, ovvero: il “controllo della performance” e “la privacy”, e quindi parallelamente, l'esigenza di verifica della produttività del lavoratore e la salvaguardia della sua dignità e sfera privata.

Sul punto l'orientamento del Garante della Privacy è di considerare leciti i controlli sulla performance del lavoratore con l'uso della localizzazione satellitare se volti ad esempio a rendere più efficiente il trasporto dei prodotti aziendali, nello specifico mediante verifica della posizione del veicolo guidato dal lavoratore (e quindi per una tutela del patrimonio e dell'attività aziendale).

Su queste premesse tuttavia, la Corte di Cassazione di recente si è spinta oltre (cfr. sentenza n. 20440 del 12.10.2015), considerando lecito il licenziamento di un lavoratore cui era stato contestato di essersi allontanato con l'autovettura della società dai luoghi dove doveva svolgere il proprio lavoro, e ciò era testimoniato dal “tracciato” correlato al sistema GPS che era stato posizionato sulla vettura.

Nel caso di specie la Corte non ha rinvenuto una violazione dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori in quanto ha ravvisato tali azioni di controllo come rientranti nei “controlli difensivi” volti a tutelare il patrimonio aziendale e a rilevare mancanze specifiche e comportamenti estranei alla normale attività lavorativa.