



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI “M.  
FANNO”**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA**

**PROVA FINALE**

**“I CONTROLLI A DISTANZA DELL’ATTIVITÀ DEI LAVORATORI”**

**RELATORE:**

**CH.MA PROF. DE MOZZI BARBARA**

**LAUREANDO: ANNA MIOTELLO**

**MATRICOLA N. 1088876**

**ANNO ACCADEMICO 2016 – 2017**



## SOMMARIO

---

<b>INTRODUZIONE</b> .....	1
<b>CAPITOLO 1: IL QUADRO NORMATIVO PRIMA DEL 2015</b> .....	3
1.1 LO STATUTO DEI LAVORATORI.....	4
1.2 TIPOLOGIE DI CONTROLLO E SOGGETTI.....	5
1.3 L'ORIGINARIO ARTICOLO 4: IMPIANTI AUDIOVISIVI.....	8
1.4 NECESSITÀ DI RIFORMA.....	10
<b>CAPITOLO 2: LA RECENTE RIFORMA DELL'ARTICOLO 4</b> .....	14
2.1 LA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA.....	15
2.2 ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO...	18
2.3 L'INTERAZIONE CON LA NORMATIVA SULLA PRIVACY.....	20
<b>CAPITOLO 3: STRUMENTI DI CONTROLLO E NUOVE TECNOLOGIE</b> .....	24
3.1 STRUMENTI DI CONTROLLO A DISTANZA.....	25
3.2 STRUMENTI PER LA REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE....	27
3.3 STRUMENTI DI LAVORO.....	28
<b>CONCLUSIONI</b> .....	33
<b>RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI</b> .....	35

## INTRODUZIONE

---

L'interesse del datore di lavoro al controllo dei propri dipendenti, e la tutela dei diritti e della riservatezza di quest'ultimi, risulta essere uno dei principali conflitti di interesse all'interno dell'ambito lavorativo. Entrambi trovano fondamento giuridico all'interno della *Costituzione* (articolo 41), di conseguenza, ambedue devono rappresentare obiettivo di tutela da parte del legislatore, senza possibilità di favorirne uno a discapito dell'altro. Compito del legislatore è infatti riuscire a trovare un adeguato e opportuno bilanciamento fra i due, assicurando una protezione pertinente ed evitando di far nascere potenziali conflitti (Lambertucci, 2016). Il contemperamento di tali interessi contrapposti risulta garantito all'interno del nostro ordinamento non solo dal Codice per la protezione dei dati personali (meglio noto come *Codice della privacy*), ma anche dallo *Statuto dei Lavoratori*. Ad essi si aggiunge anche l'opera interpretativa della giurisprudenza e della dottrina e in particolare del Garante per la protezione dei dati personali (meglio noto come *Garante per la privacy*).

In quest'ottica, l'attenzione viene posta principalmente sull'interazione con le *nuove tecnologie* che, grazie al progresso tecnico del giorno d'oggi, sono presenti in qualsiasi luogo lavorativo. Essendo l'ambito della privacy strettamente connesso con questi nuovi dispositivi tecnologici, vige, come sopra ribadito, l'esigenza di disciplinare la loro interazione. Una delle principali normative in tema di diritto del lavoro all'interno del nostro Paese è rappresentata dallo Statuto dei Lavoratori. Esso, tramite *l'articolo 4*, provvede a regolare l'ambito dei *controlli a distanza*. Fin dalla sua nascita, questo articolo fu etichettato come obsoleto in quanto fu scritto pensando ad un tipo di lavoro basato su un'interazione diretta tra datore di lavoro e lavoratore dipendente e fondato su un controllo a vista. Già pochi anni dopo la sua entrata in vigore fu messo in crisi dai cambiamenti intercorsi nel mondo del lavoro che, aggiungendosi allo sviluppo delle nuove tecnologie, portarono ad una sua riforma. D'altra parte però, più il progresso procede rapidamente, più risulta difficile inserirlo in una norma che, per sua natura, rimane statica nel periodo temporale della sua stesura (Monea, 2015).

L'articolo 4 è comunque riuscito a sopravvivere per più di 40 anni, grazie anche alla sua portata generale e al frutto della giurisprudenza e della dottrina, che cercarono di estendere la sua interpretazione letterale, in base alle esigenze che si crearono nel corso degli anni. Per molto tempo però si è manifestata la necessità di revisionare tale norma, con lo scopo di ridefinire il punto di equilibrio fissato inizialmente, ponderando sia le esigenze del datore di lavoro sia quelle del

lavoratore (Lambertucci, 2016). Rilievo segnalato sia da parte di chi aveva più a cuore i lavoratori, rimarcando come le nuove tecnologie possano essere lesive per la loro privacy, sia da parte di chi era più sensibile alla posizione imprenditoriale, paventando che le sue rigidità risultassero controproducenti in chiave di utilizzazione produttiva dell'innovazione tecnologica (Frigenti, 2001).

Lo scopo di questo elaborato è, dunque, quello di analizzare l'ambiente di lavoro, focalizzandosi sull'ambito dei controlli dei lavoratori dipendenti. Si partirà inizialmente da una concezione "ampia" del controllo, studiandolo rapidamente nelle sue varie forme, per concentrarsi in seguito in un ramo più specifico, quello dei controlli *a distanza* dei lavoratori dipendenti. Oggetto principale di analisi sarà infatti lo Statuto dei Lavoratori nella sua interezza e nella sua interazione con il Codice della privacy. Verrà inoltre posto come focus particolare l'articolo 4 della Legge 300/1970, primo a disciplinare nel nostro ordinamento la materia dei "controlli a distanza", e oggetto di recente modifica a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 151/2015, recante "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità", in attuazione della Legge 183/2014 (c.d. *Jobs Act*). Esso apparirà quindi approfondito in tutte le sue sfumature, dalla vecchia alla nuova normativa, fino ad arrivare alla sua interconnessione con lo sviluppo tecnologico proprio del ventunesimo secolo e che condusse fino alla sua riforma.

## CAPITOLO 1: IL QUADRO NORMATIVO PRIMA DEL 2015

---

L'esigenza di un'apposita e precisa regolazione dei meccanismi del mondo del lavoro iniziò ad avvertirsi a partire dal secondo dopoguerra, in particolare nel periodo della Prima Repubblica (1948-1994), quando, all'interno del nuovo regime democratico, il tema *Lavoro* iniziò ad avere un peso rilevante. Secondo gli studi di Antonucci (1970), tutto ciò fu alimentato anche dall'allora nuova Costituzione. Essa conteneva al primo articolo il riferimento al lavoro; se ne deduce quindi l'importanza che il legislatore del tempo gli attribuì, considerandolo come punto fondamentale. La normativa sul lavoro era, a quel tempo, contenuta nel Codice Civile del 1942 e risultava piuttosto scarna. Vi erano soltanto alcune norme di tutela e di garanzia per i lavoratori, tra le principali troviamo la Legge 1124/1965, in materia di infortuni e malattie professionali, la Legge 903/1965 in materia pensionistica, e la Legge 604/1966 in materia di licenziamenti (Antonucci, 1970).

Nel 1970 fu emanata la Legge 300, meglio nota come Statuto dei Lavoratori. Esso rappresentò una svolta sia dal punto di vista politico che giuridico, sancendo positivamente alcuni diritti fondamentali del lavoratore e regolamentando il potere delle rappresentanze sindacali. I diritti disposti dallo statuto vengono molto spesso affermati ponendo dei limiti ai poteri del datore di lavoro o regolando la procedura per il loro esercizio. Vi è però da sottolineare che tale statuto, con l'introduzione delle norme succitate, non ha inteso sopprimere il potere di controllo del datore di lavoro, ma ne ha semplicemente regolato i confini, al fine esclusivo di "tutelare la dignità del lavoratore e di depurare l'attività di vigilanza dagli aspetti più odiosi, subdoli e polizieschi" (De Luca Tamajo, 1988). Per oltre quarant'anni tale impianto statutario ha retto alle profonde trasformazioni del mondo del lavoro e delle imprese, rimanendo invariato, e soltanto a partire dal 2014 sono stati varati i primi provvedimenti legislativi con lo scopo di riformarlo parzialmente.

Ad accompagnare le norme statutarie, un compito di rilevante importanza viene svolto dal Garante per la protezione dei dati personali (meglio noto come Garante per la privacy). Esso è un'autorità amministrativa indipendente, istituita nel 1996 con la Legge 675 (cosiddetta legge sulla privacy, che analizzeremo nel secondo capitolo). Il suo compito è quello di assicurare la tutela dei diritti e delle libertà fondamentali e il rispetto delle dignità nel trattamento dei dati personali.

## 1.1 Lo Statuto dei Lavoratori

Si definisce Statuto dei Lavoratori la Legge 300 del 20 maggio 1970, la quale reca le “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”. Si tratta di una delle principali normative del diritto della Repubblica Italiana in tema di Diritto del Lavoro che, sebbene parzialmente modificata e integrata nel corso degli ultimi decenni, rimane ancora oggi la disciplina di riferimento per i rapporti tra lavoratore e impresa e i sindacati dei lavoratori (Grossi, 2014).

Esso presenta una struttura articolata in sei titoli.

Il *titolo I* dello Statuto (artt. 1 – 13) risulta rubricato “*Della libertà e dignità del lavoratore*”. Esso disciplina i vari diritti dei lavoratori, in modo a garantire a quest’ultimi un’adeguata libertà e dignità. Garantisce, inoltre, la libertà di opinione del lavoratore, al di là di ciò che rappresenta il suo status, la sua religione, il sesso e l’appartenenza politica.

Il *titolo II*, “*Della libertà sindacale*”, riconosce il diritto di costituire associazioni sindacali nei luoghi di lavoro; sancisce la nullità degli atti discriminatori; pone il divieto di dar vita o di prendere parte a sindacati di comodo; prevede la garanzia della stabilità del posto di lavoro; e introduce diverse tutele a favore del lavoratore, nel caso di licenziamento illegittimo a discapito di quest’ultimo (artt. 14 – 18).

Il *titolo III* risulta invece nominato “*Dell’attività sindacale*”. Esso, susseguendosi al secondo, disciplina l’attività sindacale. Riconosce l’esistenza di vari sindacati e disciplina le loro mansioni. In particolar modo, regola il loro potere nell’interazione con l’imprenditore al fine di rappresentare e tutelare i lavoratori nel miglior modo possibile (artt. 19 – 27).

Nel *titolo IV* vengono riportate le “*Disposizioni varie e generali*”. Tra le più importanti vi sono quelle riguardanti i permessi e le aspettative per i dirigenti sindacali e l’abolizione di condotte antisindacali limitative dell’esercizio dell’attività svolta dai sindacati o del diritto di sciopero. Tale titolo risulta essere di fondamentale importanza in quanto legittima il sindacato ad agire direttamente nei confronti dell’imprenditore e a ottenere una pronuncia giudiziale di condanna a suo carico (artt. 28 – 32).

Il *titolo V* si riferisce invece alle “*Norme sul collocamento*”. Esse stabiliscono le modalità di assunzione e le sanzioni a cui l’imprenditore va incontro nel caso tali modalità non venissero rispettate (artt. 33 - 34).

Ed infine, il *titolo VI* riporta le “*Disposizioni finali e penali*” a cui vanno incontro le imprese qualora non rispettino le norme previste dallo stesso Statuto dei Lavoratori (artt. 35 - 41).

## **1.2 Tipologie di controllo e soggetti**

Come abbiamo potuto notare, la materia dei controlli nell’ambiente lavorativo risulta centrale nello Statuto dei Lavoratori, e viene trattata nei primi articoli del testo normativo. Con riferimento a tale tema, all’interno del I titolo dello Statuto, infatti, troviamo gli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 8.

Analizziamoli nello specifico.

L’art. 2 riguarda le guardie giurate:

*"Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate [...] soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.*

*Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale.*

*È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull’attività lavorativa le guardie giurate di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma.*

*In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l’Ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi".*

Questo articolo si riferisce alla tutela del patrimonio aziendale con l’ausilio delle guardie giurate e risulta severamente vietato il controllo dei dipendenti attraverso quest’ultime, come riportato nel primo comma. Tale divieto è rivolto in primo luogo al datore di lavoro, come riportato dal terzo comma, ma anche alle guardie giurate stesse, sancendo all’ultimo comma delle sanzioni a loro carico nel caso travalicassero i loro compiti. Quel che è importante sottolineare è come tali organi di controllo possano operare una supervisione solamente nel patrimonio aziendale, non potendo estendere il loro potere fino a ricomprendervi i lavoratori dipendenti (compito svolto dal personale di vigilanza e disciplinato dall’articolo seguente).



L'art. 3 si riferisce invece al personale di vigilanza:

*“I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati”.*

Tale articolo legittima quindi il potere di controllo del datore di lavoro sui lavoratori. Egli può controllare che la prestazione venga eseguita correttamente da parte del prestatore di lavoro, non solo direttamente ma anche attraverso il personale di vigilanza. Per quanto riguarda le realtà aziendali di medio-grande dimensione è infatti pressoché impossibile che il controllo sull'adempimento dell'attività lavorativa sia esercitato soltanto dal datore di lavoro; per questa ragione, tale articolo consente a quest'ultimo di delegare il controllo. Nel caso ciò avvenisse, vi è l'onere di rendere noto al lavoratore dipendente il soggetto incaricato a svolgere le funzioni di vigilanza. Da ciò se ne deduce il divieto di affidare il controllo a soggetti la cui funzione non è nota ai lavoratori. È questa la rilevante distinzione rispetto all'articolo precedente, che ha spinto il legislatore a disciplinare le due fattispecie in articoli separati.

Questa norma dev'essere letta anche in relazione all'articolo seguente, l'articolo 4, riguardante gli impianti audiovisivi. Essi creano una sorta di impalcatura giuridica necessaria per vietare tutte le forme possibili di controlli occulti sul lavoratore dipendente. Quest'ultimi risultano di sempre più facile attuazione tramite l'utilizzo delle moderne tecnologie che il ventunesimo secolo mette a disposizione (Goffredo e Melaca, 2011).

L'art. 5 introduce il concetto dei cosiddetti controlli sanitari:

*“Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sull'idoneità e sull'infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente.*

*Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.*

*Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico”.*

Il primo comma ci riporta il principio generale, ossia l'assoluto divieto di svolgere controlli sanitari diretti da parte del datore di lavoro sul lavoratore stesso. I commi due e tre risultano invece regolati in positivo e individuano i soggetti che possono svolgere gli accertamenti sopra riportati. Risulta immediatamente evidente come il datore di lavoro, o soggetti a lui strettamente collegati, siano fermamente esclusi dalla possibilità di effettuare i suddetti controlli. Tale esclusione viene prevista

al fine di garantire un carattere di neutralità all'attività di controllo, evitando possibili influenze sui giudizi conclusivi. Possiamo infatti notare che il secondo comma individua, come organo competente del controllo delle assenze per infermità, i servizi ispettivi degli istituti previdenziali; mentre il terzo comma riserva la possibilità di controllo sull'idoneità fisica del lavoratore ad enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

Il successivo articolo, l'art. 6, si occupa delle visite personali di controllo.

Ai fini dell'analisi sono qui di seguito riportati il primo e il secondo comma:

*“Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.*

*In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori”.*

Le visite personali di controllo sul lavoratore, avvenendo direttamente sulla persona, sono consentiti soltanto allo scopo di tutelare il patrimonio aziendale. Per questo, essi non devono superare quei limiti che garantiscono la dignità e la riservatezza del lavoratore stesso.

La norma prosegue, poi, con due commi quasi identici agli ultimi due dell'articolo 4 dello stesso Statuto, riportando infatti:

*“Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro 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.*

*Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro di cui al precedente 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 articolo 19, possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale”.*

Si evidenzia in essi la necessità che taluni controlli siano preventivamente concordati con le rappresentanze sindacali o con la commissione interna (ora non più esistente) oppure, in mancanza di tale accordo, con provvedimento dell'Ispettorato del lavoro.

L'art. 7 è rubricato sanzioni disciplinari.

Esso non si occupa del controllo sull'attività dei lavoratori. Tuttavia, i due temi risultano facilmente collegati, per questo viene preso in considerazione in questa sede. Le sanzioni vengono infatti applicate qualora vi siano delle infrazioni commesse da parte del lavoratore e rilevate dal datore di lavoro tramite l'attività di controllo.

L'articolo 8 dello Statuto risulta invece così articolato:

*“È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore”.*

Esso sancisce il divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore. Il principio che soggiace è che il datore di lavoro può pretendere dal lavoratore solo e soltanto l'adempimento della prestazione lavorativa, senza poter intromettersi in ambiti privati, riguardanti il caratteristico pensiero della persona stessa. Tale articolo comunque non si riferisce a tutti i casi in cui il datore di lavoro venga a conoscenza di dati attinenti alla sfera privata del lavoratore. Nel caso in cui egli ne venga a conoscenza senza un comportamento attivo e volontario, egli non potrà essere sanzionato; tale mancata sanzione, comunque, a patto che egli non ne faccia un uso indebito. Ovviamente, anche le indagini che non vanno a danneggiare la libertà del lavoratore sono da considerarsi lecite, come per esempio, la somministrazione di questionari per verificare il grado di soddisfazione del lavoratore con riferimento ad ambiti in qualche modo collegati all'attività lavorativa (Gaeta, 1990).

### **1.3 L'originario articolo 4: Impianti audiovisivi**

*“È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.*

*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.*

*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”.*

Analizzando la disposizione, si rileva come il primo comma pone un divieto generale di utilizzare apparecchiature per mere finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Il legislatore infatti non riconosce liceità a riprese effettuate dal datore di lavoro e/o dalla sua organizzazione (impresa) quando il fine principale e diretto risulta soltanto quello di monitorare l'attività lavorativa in sé del lavoratore dipendente.

La situazione cambia invece nel corso del secondo comma dove lo stesso articolo circoscrive il significato del primo, rendendo il divieto di controllo a distanza in sede lavorativa, non più assoluto bensì relativo. Viene infatti legittimato ma soltanto in ipotesi tassative e non suscettibili di interpretazione estensiva, dato il carattere di eccezionalità (Gaeta, 1990). Il secondo comma, infatti, consente l'utilizzo di impianti e di apparecchiature di controllo qualora essi siano richiesti per esigenze organizzative, produttive o per la sicurezza del lavoro. In esso, quindi, è permesso in qualche modo di limitare quella che rappresenta la privacy del lavoratore, ma viene posto all'utilizzatore un rilevante vincolo procedurale a tutela dei lavoratori stessi: l'accordo preventivo con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA); in mancanza di queste, con l'ora inesistente commissione interna; oppure, con un'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro. Tutto questo al fine di consentire al datore di lavoro il potere di controllo. Egli può dunque esercitare tale suo diritto a patto che, non solo vengano rispettate le condizioni e le autorizzazioni riportate dall'articolo 4 – come sopra spiegato – ma che ciò avvenga anche basandosi su standard di trasparenza, informando il lavoratore, rendendo tale controllo il meno avvilente possibile e dandogli la possibilità di contestare le risultanze di dette supervisioni (Grossi, 2014). In fase di installazione degli impianti audiovisivi, infatti, il datore di lavoro ha il compito di dimostrare le fondate e rilevanti sussistenze delle esigenze aziendali di controllo. Dovrà, inoltre, fare tutto ciò

cercando di invadere il meno possibile quella che rappresenta la sfera privata dei lavoratori. In tal modo, riuscirà a raggiungere un accordo con le organizzazioni sindacali, non solo più velocemente, riducendo i tempi di contrattazione, ma anche ottenendo una soluzione che sia più condivisa ed accettabile da parte di quest'ultime, evitando così il rischio di dover ricorrere all'Ispettorato del lavoro (Gaeta, 1990). Per sottrarsi, comunque, a burocrazie troppo complicate e tempi di contrattazione prolungati e duraturi, il legislatore statutario ritiene che non sia ipotizzabile il dissenso di alcuni lavoratori sull'installazione di strumenti di controllo. Anche se sussistente, infatti, una volta raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, essendo esse espressione maggioritaria degli stessi lavoratori, tale dissenso funziona come condizione di liceità, vincolando così tutti i lavoratori aziendali, anche quelli dissenzienti (Gaeta, 1990).

Il terzo comma consente l'utilizzo di ausili con finalità di controllo anche qualora il datore di lavoro non raggiungesse l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna. In tal caso, però, il datore di lavoro dovrà rivolgersi all'Ispettorato del lavoro per ottenere "il via libera", assoggettandosi così alle sue eventuali prescrizioni per l'adeguamento e le modalità d'uso degli impianti suddetti.

#### **1.4 Necessità di riforma.**

Al tempo della nascita dell'originario articolo 4, il datore di lavoro svolgeva solamente controlli "di persona". In quest'ottica, i controlli a distanza costituivano un surplus rispetto ai controlli esercitati personalmente, e perciò tale articolo funzionava perfettamente. A partire dagli anni '80, ma in parte anche da prima, però, le premesse su cui si basava l'articolo 4 iniziarono progressivamente a decadere. Ad aggravare ancor più la situazione, contribuirono le nuove tecnologie. Con la loro nascita venne meno la tradizionale distinzione tra strumenti di controllo a distanza e strumenti di lavoro. Per il datore, infatti, non risulta più indispensabile l'impiego di uno strumento *ad hoc* per controllare l'attività dei lavoratori. Egli può semplicemente sfruttare le funzioni intrinseche degli stessi strumenti di lavoro tecnologicamente avanzati, in grado di registrare ogni operazione svolta dall'utilizzatore di tale strumento. Risulta così più semplice verificare se una certa prestazione lavorativa è svolta nei tempi e nei modi indicati, e se il lavoratore ha operato con la diligenza che gli era richiesta (Grossi, 2014).

Appare quindi chiaro che, in tali circostanze, un'interpretazione letterale dell'articolo 4 risultava difficile. Se la norma sui controlli a distanza continuasse ad essere applicata solamente nel suo significato originario, ne deriverebbe che i controlli svolti da apparecchiature *ad hoc*, qualora non rispettassero le esigenze richieste, rientrerebbero nel campo d'applicazione del divieto di controlli a distanza; rimarrebbero invece ingiustificatamente fuori quegli apparecchi che, oltre a svolgere un controllo sull'attività lavorativa, consentono anche di essere utilizzati come strumenti di lavoro veri e propri. La differenza tra le due fattispecie è proprio da riscontrare nel doppio uso di quest'ultimi strumenti: non solo con funzioni di controllo, ma anche organizzative e produttive per perseguire il fine aziendale.

Per mediare a questo problema, la soluzione più corretta sembra quella di abbandonare l'interpretazione letterale dell'articolo 4, per una lettura della norma che tenga in considerazione dello sviluppo tecnologico maturato negli ultimi cinquant'anni. L'immediata conseguenza è quella di ricomprendere, nel campo d'applicazione del primo comma, anche gli strumenti di lavoro svolgenti controlli a distanza. In tal caso, però, si finirebbe per avere una pesante ripercussione sul potere di iniziativa economica del datore di lavoro, il quale ne risulterebbe significativamente limitato. Qualora il datore stesso volesse introdurre nella propria impresa strumenti di lavoro con doppia finalità (controllo-lavoro), dovrebbe preventivamente accordarsi con i sindacati. Tutto ciò, porterebbe indubbiamente l'impresa ad avere conseguenze anche sul piano economico, oltre che tecnico-pratico, poiché, laddove l'accordo non fosse raggiunto, l'imprenditore dovrebbe far a meno di certe tecnologie avanzate, il cui utilizzo probabilmente (o quasi sicuramente) migliorerebbe la produzione e renderebbe l'impresa più competitiva sul piano concorrenziale (Grossi, 2014). È per questo che, come vedremo nel corso del secondo e terzo capitolo, tali strumenti di lavoro, a seguito della modifica dell'articolo 4, verranno fatti rientrare all'interno del secondo comma e non del primo (D'Arcangelo, 2016).

Abbiamo finora analizzato la prospettiva del datore di lavoro. Sofferamoci ora sul lavoratore dipendente. Anch'egli necessita di essere tutelato sotto l'aspetto della dignità e della riservatezza, in quanto, tramite queste nuove tecnologie, spesso, non solo vengono registrate informazioni sull'attività lavorativa, ma anche informazioni sul lavoratore stesso (Lambertucci, 2016). Rappresentano, inoltre, entrambi diritti costituzionalmente garantiti (articolo 41 della Costituzione), i quali devono giacere sullo stesso livello, senza possibilità che l'uno prevalga sull'altro. L'articolo 41 della Costituzione riporta infatti che "l'iniziativa economica privata è libera" tuttavia essa "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno

alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana”. Risulta quindi evidente come le nuove tecnologie tendino a violare l’intimità del lavoratore, e siano talvolta nocive per la sua riservatezza e la sua dignità, più di quanto potesse avvenire in passato, quando gli unici mezzi di controllo a distanza erano soltanto le telecamere. Anche per queste ragioni, risulta impensabile lasciare indisciplinati questi nuovi strumenti e vige l’esigenza di ricomprendere anch’essi all’interno dell’articolo 4, nonostante l’originario articolo non fosse stato pensato per altri tipi di strumenti oltre alle telecamere, ma d’altronde al tempo ancora non esistevano (D’Arcangelo, 2016). Esigenza quindi sentita non solo dal mondo imprenditoriale ma anche dai lavoratori stessi.

Un altro fattore che, con il passare degli anni, rese critica l’applicazione dell’articolo 4 fu la perdita del carattere estremamente personale del rapporto di lavoro. Il legislatore, nello scrivere l’articolo 4, aveva in mente un tipo di lavoro caratterizzato da una stretta relazione interpersonale tra il lavoratore e il datore di lavoro e tra il lavoratore e i suoi colleghi. Per instaurare un rapporto lavorativo è necessaria una reciproca conoscenza che, negli anni ’60, sarebbe stata difficilmente raggiungibile senza un contatto continuo e diretto tra il datore di lavoro e i suoi dipendenti. Anche per questa ragione il legislatore non si era interessato a vietare in modo marcato i controlli a distanza, poiché, anche qualora tali controlli fossero stati vietati, il datore di lavoro avrebbe sempre e comunque potuto esercitare personalmente un controllo sull’operato del lavoratore (D’Arcangelo, 2016). Oggi però la situazione è cambiata: le nuove tecnologie si stanno sviluppando sempre più consentendo forme di controllo sempre più marcato. Inoltre, il loro utilizzo all’interno delle imprese risulta dare sempre più spazio e rilevanza a nuovi tipi di “lavoro a distanza”. In essi, il lavoratore opera per mezzo di strumenti informatici, in un luogo di lavoro diverso da quello in cui si trova il datore di lavoro e tale luogo, spesso, è difficilmente raggiungibile da quest’ultimo. Risulta quindi logico affermare che, in questo contesto lavorativo, per il datore di lavoro risulti molto difficile, se non addirittura impossibile, svolgere controlli sull’attività del lavoratore che non siano “controlli a distanza” (Grossi, 2014).

Per concludere, ancora oggi permangono le stesse esigenze di tutela che nel 1970 avevano spinto il legislatore a regolare la materia: il datore di lavoro reclama il suo diritto a controllare il corretto adempimento degli obblighi contrattuali imposti ai dipendenti, mentre il lavoratore vuole vedersi riconosciuta un’adeguata tutela della sua riservatezza e della sua dignità, sia come uomo che, a maggior ragione, all’interno del rapporto di lavoro (Lambertucci, 2016).

La giurisprudenza, la dottrina e i pareri dati dall’autorità Garante della privacy hanno sempre

cercato di estendere il più possibile la portata dell'articolo 4, facendo rientrare al suo interno ogni nuovo strumento di controllo. Questo è stato ammissibile grazie al legislatore, il quale non aveva fornito un elenco tassativo degli apparecchi proibiti in ragione del divieto di controllo a distanza, bensì aveva utilizzato la generica espressione “impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza”. Furono così ricompresi – come appena detto –, tutti quegli strumenti che, in un modo o nell'altro, erano in grado di svolgere un controllo sull'attività dei lavoratori, facendo rientrare anche quelli di nuova generazione svolgenti la doppia funzione di lavoro-controllo (D'Arcangelo, 2016). Grazie quindi, in primo luogo, all'indeterminatezza nell'individuazione degli strumenti a cui si riferiva il divieto di controllo a distanza e successivamente ai vari tentativi di aggiornare e estendere l'articolo 4, esso riuscì a sopravvivere, rimanendo invariato, fino al 2014. Se invece il legislatore avesse parlato solo di “impianti audiovisivi”, come ha fatto nel titolo, omettendo le altre apparecchiature, il campo d'applicazione dell'articolo 4 sarebbe rimasto ingiustificatamente confinato ad una certa modalità di controlli a distanza che, pur essendo presente anche ai giorni nostri, era più tipica della società degli anni '70. Tuttavia, tale indeterminatezza ha lasciato uno spazio (forse) eccessivo alla discrezionalità dei giudici, che spesso hanno dato soluzioni interpretative diverse a quesiti simili.

Se sommiamo tutti questi fattori, risulta facile capire quante problematiche possano scaturire; tra le principali troviamo:

- i. La nascita e l'evoluzione delle nuove tecnologie informatiche.
- ii. Il cambiamento nei rapporti di lavoro e della sua organizzazione.
- iii. Le sentite esigenze di tutela dei lavoratori e di controllo delle imprese.

Si evince quindi la necessità di una riforma.



## CAPITOLO 2: LA RECENTE RIFORMA DELL'ARTICOLO 4

---

L'articolo 4 ha il merito di aver introdotto nel nostro ordinamento un elevato grado di tutela dei lavoratori, oltre che del datore di lavoro, per quanto riguarda la loro dignità e la loro riservatezza (Lambertucci, 2016). Oggigiorno però, come ribadito nel capitolo precedente, l'articolo 4 mal si adatta alla situazione odierna: i rapporti lavorativi e l'organizzazione del lavoro sono cambiati, e gli apparecchi tecnologici in grado di esercitare un controllo a distanza sono sempre più comune e vengono utilizzati sempre più di frequente all'interno dell'ambito lavorativo. Facendo quindi nascere il bisogno di una maggiore tutela per i lavoratori e di più marcate garanzie per le imprese (Sitzia, 2016).

I dispositivi tecnologici sono riusciti a inserirsi e a trovare un rapido sviluppo all'interno di ormai tutti i contesti lavorativi per almeno due ragioni:

- i. La prima è sicuramente da riscontrarsi nel venir meno della diffidenza con cui nel 1970 (anno di emanazione dello Statuto dei Lavoratori) le persone erano solite guardare le apparecchiature tecnologiche rispetto a quanto accade oggi.
- ii. In aggiunta, ai tempi d'oggi, sarebbe ormai impossibile imporre ad un'azienda e ai relativi datori di lavoro di fare a meno di strumenti e tecnologie divenuti ormai d'uso comune (Foglia, 2016).

Qualsiasi dispositivo tecnologicamente avanzato con cui i lavoratori entrano in contatto riesce a svolgere "qualcosa in più" di quanto faceva in passato. Oltre a permettere l'esecuzione della prestazione lavorativa, infatti, risulta in grado di registrare informazioni sugli utenti. Tali informazioni registrate dal dispositivo riguardano non solo il lavoratore in quanto dipendente aziendale, ma anche come semplice cittadino all'interno della sua sfera personale (Frigenti, 2001). Tutto ciò anche a causa dei fruitori stessi, i quali non si fanno scrupoli nel far conoscere agli altri informazioni personali, che possono poi tornare utili per scopi di controllo a distanza dello stesso lavoratore.

Analizziamo ora come tutte queste esigenze di *cambiamento* abbiano portato ad una riforma dell'articolo 4 e come il nuovo articolo si adatti alla situazione attuale.

## 2.1 La nuova disciplina dei controlli a distanza

Ai primi accorgimenti della sopravvenuta inadeguatezza dell'articolo 4, la giurisprudenza e la dottrina hanno compiuto diversi tentativi di attualizzazione di tale norma, che già da molti anni necessitava di una revisione e che aveva via via portato a una dilatazione della sfera di discrezionalità del giudice. Il “filtro” giurisprudenziale ha infatti consentito di riassorbire, all'interno della disciplina statutaria, anche le più sofisticate forme di controllo a distanza realizzabili a mezzo di apparecchiature elettroniche (Monea, 2015).

Il legislatore, considerando quanto profondamente sia mutata la società d'oggi grazie alle nuove strumentazioni informatiche, rispetto a quella a cui si rivolgeva inizialmente lo Statuto dei Lavoratori, e visti i numerosi dibattiti che da tempo avevano investito tale disciplina, ha ravvisato i rischi che avrebbe comportato il mantenere inalterato l'articolo 4, da tempo sottoposto ad una specie di “prova di resistenza” (Foglia, 2016). Così, l'articolo 1 della Legge 183/2014 (c.d. Jobs Act) ha delegato il governo a procedere alla revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore (Foglia, 2016). Ora, l'articolo 23 del Decreto Legislativo 151/2015, recante “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in tema di pari opportunità”, ne ha dato attuazione e ha cercato di disciplinare nuovamente la materia dei controlli a distanza.

Il nuovo articolo 4 risulta ora così articolato:

*“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 primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di*

*cui al terzo periodo sono definitivi.*

*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.*

*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”.*

Il *primo* comma ci espone subito la possibilità di utilizzare impianti audiovisivi e strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza, esclusivamente in tre fattispecie rigorosamente disciplinate:

- i. per esigenze organizzative e produttive;
- ii. per la sicurezza del lavoro;
- iii. per la tutela del patrimonio aziendale.

Sul piano generale deve quindi ritenersi ampliato l’ambito applicativo dei controlli a distanza grazie all’inclusione della “tutela del patrimonio aziendale” (Bellavista, 2016). L’esigenza di tutela del patrimonio aziendale porta a superare la nozione di controllo difensivo (cioè quei controlli che il datore di lavoro intende mettere in atto per accertare condotte illecite dei lavoratori dipendenti), inducendo ad includere non solo quest’ultimi, ma anche i controlli preterintenzionali che, per prevenire possibili reati o illeciti di altro genere a tutela del patrimonio aziendale, finiscono per “controllare” l’adempimento degli obblighi contrattuali (Bellavista, 2016). Risulta essere questa la prima novità introdotta dalla recente riforma. Gli studi di Vidiri (2016) evidenziano, inoltre, come la conseguenza di tale ampliamento abbia effetti rilevanti, poiché la tutela non concerne più solamente i beni materiali d’azienda, ma anche il *know how* ovvero i beni immateriali, talvolta di gran lunga più rilevanti a livello economico.

Sottolineo inoltre che, questa modifica non è l’unica all’interno del comma uno. Ad essa se ne aggiungono altre due. La prima riguarda la soppressione della Commissione interna e l’introduzione della rappresentanza sindacale unitaria (RSU). L’altra, invece, prende in considerazione le imprese con unità produttive variamente ubicate. Saranno, però, oggetto di successiva analisi, nel momento in cui verranno trattate le rappresentanze sindacali.

Il *secondo* comma ci introduce, poi, un’ulteriore novità in tale ambito: il fatto che non sia richiesto alcun accordo e/o autorizzazione per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la

prestazione lavorativa e per gli strumenti di registrazione degli incassi e delle presenze. Viene in tal modo ampliata la sfera di legittimità del datore di lavoro, ma su questo aspetto ci ritorneremo dopo.

Il *terzo* comma riporta invece ben due novità:

- i. La prima insita nella possibilità di utilizzare le informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.
- ii. La seconda, invece, consta nel fatto che le informazioni raccolte dal datore non possono essere utilizzate senza aver preventivamente informato il lavoratore sulle modalità d'uso degli strumenti di controllo, in conformità di quanto disposto dal Codice della privacy.

Ribadisco il fatto che tale rivisitazione è avvenuta tenendo, sempre e comunque, presente l'obiettivo di bilanciare i soliti due interessi, entrambi meritevoli di tutela; da una parte, la tutela della sfera di riservatezza del lavoratore, e dall'altra il mantenimento della libertà di iniziativa economica del datore di lavoro e del diritto a svolgere controlli sull'attività lavorativa (Lambertucci, 2016).

Il nuovo articolo 4 sembra quindi, come appena visto, far pendere l'ago della bilancia più verso il datore di lavoro che pare avere quasi completamente campo libero nell'eseguire i controlli con determinati strumenti (Foglia, 2016). Nell'attualizzare l'articolo 4, il legislatore ha infatti ritenuto di dover concedere al datore di lavoro più libertà nell'espletare il suo potere di controllo sui lavoratori; tale decisione al fine di non rischiare una stasi nell'economia Italiana. In un periodo storico di crisi economica come quello attuale, il legislatore ha reputato irragionevole e controproducente lasciare che ad un imprenditore sia negato installare nella sua impresa apparecchi tecnologici che possono migliorare la produzione, a causa di una legge sentita come troppo garantista del diritto alla riservatezza (diritto già tutelato, tra l'altro, in un ambito più generale dal Codice della privacy).

Sarebbe comunque sbagliato pensare che con questo nuovo articolo 4 venga meno, in toto, la tutela del diritto alla privacy del lavoratore o che egli venga in qualche maniera non protetto e garantito. Rimane infatti di focale importanza il suo diritto alla dignità e alla riservatezza (Lambertucci, 2016), il quale risulta essere affermato dal Codice della privacy e l'articolo 4 continua a costituirne una tutela ulteriore (anche se diminuita rispetto al passato). Inoltre, secondo quanto evidenziato dall'analisi di Bellavista (2016), sull'interrogativo se con il nuovo precetto normativo sia venuto meno il divieto di controllo a distanza, si ha una risposta negativa. Tale controllo continua infatti a

sussistere per almeno due ragioni:

- i. In primo luogo gli impianti per i quali è prescritto, sono quelli “dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori”, il che indirettamente conferma il divieto di installazione di strumenti diretti al controllo a distanza dell’attività dei lavoratori.
- ii. In aggiunta, il divieto di controllo a distanza si riconnette direttamente ai valori custoditi dalla Costituzione, nell’articolo 41, comma 2.

In realtà, comunque, chi fa le spese di questa ritrovata attualità dell’articolo 4, non sembra essere tanto il diritto alla riservatezza del lavoratore (che in una certa misura è sempre garantito), ma il potere contrattuale dei sindacati, che non hanno più voce in capitolo circa l’installazione degli apparecchi in azienda, nel caso in cui siano gli strumenti per rendere la prestazione di lavoro o gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze a svolgere tale controllo a distanza. Infatti, ora, il datore di lavoro sarà più libero di “spiare” l’attività del dipendente che utilizza strumenti come ad esempio il telefono, computer, il tablet o lo smartphone forniti dall’azienda, senza che il sindacato possa fare da filtro (Frontini, 2012) In realtà, la questione non risulta essere così semplice ma torneremo ad analizzare tale problematica nel corso del capitolo successivo.

## **2.2 Organizzazioni sindacali e Ispettorato nazionale del lavoro**

La finalità dell’articolo 4 è, ancora una volta, quella di *bilanciare* i due interessi meritevoli di tutela sopracitati: l’interesse del datore di lavoro al controllo e l’interesse del lavoratore alla dignità e alla riservatezza (Lambertucci, 2016). Per questo motivo, il legislatore ha deciso di attribuire la capacità di equilibrare queste due esigenze direttamente alle parti preferendo la via negoziale dell’autonomia privata, previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali, a quella di autorizzazione da parte del soggetto pubblico, ovvero l’Ispettorato nazionale del lavoro, come ribadito dal primo comma.

Ritorniamo ora al primo comma, – come prima accennato – un’ulteriore novità da esso dataci è rappresentata dalla rappresentanza sindacale unitaria. L’accordo collettivo può ora essere concluso oltre che con le rappresentanze sindacali aziendali (RSA), come stabiliva il vecchio testo, con la rappresentanza sindacale unitaria (RSU), non prevedendo più il ricorso alla Commissione interna,

ora inesistente (Bellavista, 2016). Resta comunque inteso che, per la valida sottoscrizione dell'accordo sindacale, è sufficiente o la stipula delle rappresentanze sindacali aziendali o della rappresentanza sindacale unitaria, che rappresentino la maggioranza dei lavoratori. Non occorre, infatti, la presenza di un accordo con entrambe, essendo uno sostitutivo dell'altro.

In fase precontrattuale, dunque, le parti (datore di lavoro e organizzazioni sindacali) perverranno alla stipula di un accordo che ha tutti i caratteri di un contratto collettivo, unilateralmente impegnativo per il solo datore di lavoro. Tuttavia, la particolarità dell'accordo raggiunto con la rappresentanza sindacale aziendale è quella di aver un ambito di applicazione più ampio rispetto ai normali contratti collettivi. Infatti, esso produce effetti non solo nei confronti dei lavoratori sindacalizzati, bensì verso tutti i dipendenti del datore di lavoro, in quanto si va a regolare il potere del datore di lavoro e non i rapporti in senso stretto tra lavoratori e datore (Frontini, 2012).

Sempre al primo comma, l'ampliamento dell'ambito applicativo visto nel precedente paragrafo e l'introduzione della rappresentanza sindacale unitaria non sono le uniche novità da esso introdotte. Viene riportata infatti, anche una terza e significativa modifica, nonché semplificazione, riguardante il caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in regioni diverse. La necessità di evitare soluzioni difformi e incongrue, tra le diverse sedi, ha portato ad accentrare la procedura coinvolgendo le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In pratica, l'impresa *multilocalizzata* può scegliere di confrontarsi, invece che con le rappresentanze sindacali di ciascuna unità produttiva, una sola volta a livello nazionale con le associazioni sindacali più rappresentative, concludendo con esse un accordo a valere per tutte le unità dislocate nel territorio (Muratorio, 2013). Alcune precisazioni sembrano qui opportune. La presenza di due vie sindacali, per l'impresa multilocalizzata, non comportano che essa debba percorrerle entrambe prima di poter ritenere realizzata quella mancanza di accordo che la legittima a richiedere l'autorizzazione all'Ispettorato nazionale del lavoro. Insomma, se l'impresa multilocalizzata sceglie di confrontarsi in sede locale e non riesce a raggiungere un accordo con la rappresentanza sindacale, può indirizzarsi subito sulla via amministrativa, senza dover tentare un ulteriore approccio a livello nazionale. Si tratta quindi, semplicemente, di una possibilità in più data all'impresa territorialmente articolata.

Per quanto riguarda qualsiasi tipo di impresa, in caso di mancato accordo tra le parti, se sussistono le esigenze di cui al primo comma, l'ordinamento non impedisce al datore di lavoro di attuare le forme di controllo a distanza, ma dovrà essere autorizzato dall'Ispettorato del lavoro. Il contenuto

del provvedimento dell'Ispettorato riguarderà l'opportunità ed eventualmente le modalità di impiego dei mezzi di controllo a distanza; in realtà, la pronuncia ha carattere meramente strumentale rispetto al precetto legislativo, poiché il primo comma risulta già ben chiarire quali siano i casi in cui il controllo a distanza sia eccezionalmente permesso, una volta ottenuta l'autorizzazione.

In sede sindacale, comunque, la nuova normativa ha suscitato immediate e forti reazioni. La principale questione riguarda la qualificazione dell'operazione: ci si domanda se si è al cospetto di un'operazione micro-settoriale, sostanzialmente di aggiornamento, o se essa si inserisca all'interno di un processo più ampio volto a mutare la posizione complessiva del lavoratore subordinato. Pare si propenda per quest'ultima visione (Muratorio, 2013).

### **2.3 L'interazione con la normativa sulla Privacy**

La normativa sulla privacy risultava regolata dalla Legge 675 sulla "tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali", risalente al 1996. Essa fu, in seguito, modificata con il Decreto Legislativo 196 nel 2003, e inserita nel Codice per la protezione dei dati personali (meglio noto come Codice della privacy). Tale normativa presenta un respiro generale e non riguarda soltanto la dimensione del lavoro qui di interesse. Con riferimento ad esso, porta come scopo la tutela e la protezione dei lavoratori.

Risulta problematico il fatto che il legislatore del Codice della privacy non sia pervenuto ad una sintesi tra tale codice e la disciplina dettata in tema di controlli dall'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori. Non è stato previsto nessun collegamento tra di essi e soltanto negli articoli 113 e 114 le garanzie introdotte dal codice richiamano quelle in tema di controlli a distanza. Così, i due apparati normativi continuano a gravitare nelle rispettive sfere senza sviluppare particolari interazioni (Alvino, 2016). Tuttavia, a dispetto di queste difficoltà, la normativa sulla Privacy si riserva un crescente spazio di influenza sulle prassi degli operatori economici (datore di lavoro, lavoratori dipendenti e organizzazioni sindacali).

Appare importante sottolineare che, è anche grazie agli interventi del Garante per la protezione dei dati personali che si è realizzato il primo importante avvicinamento tra queste due tematiche.

In termini di adempimenti che le imprese devono rispettare, sono previsti diversi *principi generali*. Essi sono ricompresi all'interno della prima parte del codice, tra le “*Disposizioni Generali*”. Al primo posto troviamo l'obbligo di *informativa* previsto dall'articolo 13. Il datore, qualora intendesse effettuare un qualunque trattamento sui dati personali di un dipendente, deve preventivamente fornire al lavoratore interessato una serie di accorgimenti riguardanti:

- i. In che modo e per quale scopo verranno trattati tali dati.
- ii. Se il conferimento di essi risulti obbligatorio o meno.
- iii. Le conseguenze di un eventuale rifiuto a fornire tali dati.
- iv. A chi saranno diffusi e chi ne avrà libero accesso.
- v. Chi è il titolare e, se designato, il responsabile del trattamento.

Risulta tale la procedura da seguire in caso di acquisizione dei dati tramite fonte primaria e direttamente attraverso il lavoratore stesso. Qualora, invece, i dati personali vengano raccolti da altre fonti (esempio: archivi pubblici) o tramite l'attività di controllo, tale informativa dev'essere resa in fase di registrazione o comunque non oltre la prima comunicazione a terzi. Lo strumento dell'informativa risponde all'obbligo che trova la sua collocazione nel *principio di trasparenza* nella gestione dei dati (Art. 7). Si tratta di una pubblicizzazione preventiva ai lavoratori, da parte del datore di lavoro, delle modalità di trattamento dei dati, innescando così, nelle imprese meglio organizzate, la redazione di disciplinari interni da rendere noti ai lavoratori dipendenti. Il *principio del consenso* dell'interessato al trattamento dei dati (ulteriore mezzo per rendere consapevole la gestione dei dati personali) viene invece riportato all'articolo 3. Tale consenso dev'essere documentato per iscritto e risulta valido soltanto se all'interessato è stata resa l'informativa (con la procedura sopra descritta), e se il soggetto in questione approva liberamente un trattamento specificamente individuato (Art.3). Il trattamento di tali dati personali deve poi avvenire riducendo al minimo il loro utilizzo, come sancito dal *principio di necessità* (Art. 3).

Gli altri principi da rispettare sono:

- i. Liceità e correttezza del trattamento.
- ii. Finalità del trattamento in modo che il controllo sia sorretto da valide esigenze, come la sicurezza, la continuità aziendale e la tutela del patrimonio prevenendo o reprimendo gli illeciti (*principio di finalità*).
- iii. Esattezza e aggiornamento dei dati, proteggendoli in modo adeguato (*principio di sicurezza*).
- iv. Pertinenza, completezza e non eccedenza dei dati raccolti rispetto alle finalità del



trattamento (*principio di proporzionalità*).

- v. Conservazione dei dati per un tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali è stato effettuato il trattamento stesso (Art. 11).

Sottinteso risulta invece il rispetto dei principi generali di *correttezza e buona fede*, in ragione di una combinazione tra la regolamentazione speciale dello Statuto dei Lavoratori e quella generale del Codice della privacy (Monea, 2015).

È stato inoltre ribadito, con provvedimento del 18 novembre 2015 del Garante per la privacy, il divieto di trattamento dei dati personali degli utenti per finalità di marketing, profilazione e comunicazione di tali dati a terzi con scopi promozionali, senza il previo consenso, espresso e specifico, dell'interessato. Infatti, il possessore dei dati è tenuto a ridurre al minimo i rischi di distruzione, perdita, accesso non autorizzato e trattamento dei dati personali non consentito o non conforme alle finalità della raccolta (Art. 31). In particolare, il titolare deve adottare misure di sicurezza idonee ad assicurare un livello minimo di protezione dei dati personali (Art. 33). Inoltre, nei delicati casi espressamente indicati che presentano numerosi rischi alla tutela dei diritti delle persone interessate, esso deve notificare al Garante per la Privacy l'inizio del trattamento di tali dati (Art.37).

La tutela della privacy dei lavoratori non si limita soltanto alla fase del rapporto di lavoro in corso. Essa vale anche nella fase che precede la costituzione del rapporto di lavoro. In passato, la tutela della riservatezza nella fase precontrattuale non trovava norme specifiche di protezione, se non indirettamente nello Statuto dei Lavoratori come proiezione di un possibile rapporto di lavoro. Oggi invece il Codice della privacy disciplina anche questa fase (Alvino, 2016). Il datore di lavoro, qualora si attivi per un contatto finalizzato alla stipulazione di un contratto di lavoro, dovrà adempiere gli obblighi relativi l'informativa dell'interessato e l'acquisizione del consenso del medesimo (gli stessi previsti per i rapporti di lavoro già in essere). Ad esempio, il curriculum vitae redatto dal candidato deve riportare la liberatoria per il trattamento dei dati personali, fornendo un preventivo consenso verso il selezionatore/datore di lavoro alla gestione del proprio dati (Frigenti, 2001). Un curriculum sprovvisto di liberatoria sarebbe scartato, poiché l'azienda, paradossalmente, non sarebbe stata autorizzata al trattamento dei dati in maniera esplicita, dal candidato.

Anche in tema di privacy, occorre ribadire l'esigenza di tutelare il lavoratore. (Lambertucci, 2016). Ai tempi attuali, in molte imprese, i dati personali e lavorativi dei dipendenti vengono conservati in dispositivi in grado di archiviare molte informazioni. In questo modo, il datore di lavoro può

rielaborare e collegare i dati dei lavoratori forniti dai sistemi elettronici e raccolti in varie occasioni, costruire delle vere e proprie anagrafiche dati dei dipendenti e utilizzarli per finalità diverse da quelle di raccolta o in altre fasi del rapporto di lavoro (D’Arcangelo, 2016). Per questo, essi necessitano sempre più di una tutela da tali dispositivi informatici. Risulta, infatti, scrupolosamente regolato – come visto – che le informazioni acquisite dal datore di lavoro per una certa finalità non possano essere successivamente utilizzate per fini diversi da quello originario, poiché in questo modo verrebbe leso il diritto del lavoratore di libera autodeterminazione nella decisione di esprimere o meno il consenso al trattamento dei dati nel rapporto di lavoro (D’Arcangelo, 2016). Vi è inoltre da dire che il datore di lavoro può trattare informazioni personali solo se strettamente indispensabili all’esecuzione del rapporto di lavoro (D’Arcangelo, 2016). Esse possono riguardare, oltre che l’attività lavorativa ovviamente, anche la sfera personale e la vita privata dei lavoratori (come ad esempio la residenza o i recapiti telefonici) e dei terzi (i dati relativi al nucleo familiare ne sono un esempio). Inoltre, per garantire una maggiore sicurezza e un’adeguata protezione da eventuali intrusioni o divulgazioni illecite, i dati possono essere trattati solo da personale debitamente incaricato. Tutto ciò, al fine di garantire ancora una volta la tutela dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità delle persone nello svolgimento del loro lavoro e assicurando al lavoratore la riservatezza indispensabile nell’espletazione delle sue relazioni personali e professionali (Lambertucci, 2016).

Come visto, quindi, la normativa sulla privacy risulta pressoché regolata per principi. Ciò, d’altronde è inevitabile, non essendo possibile regolamentare tutti i micro-atti di controllo che possono essere attuati nei vari contesti lavorativi (Alvino, 2016). Essa ha permesso, in prima istanza, una maggiore trasparenza e informazione dei dipendenti e una maggiore consapevolezza del controllo; ma anche, come appena visto, dei confini entro i quali il potere di controllo del datore di lavoro può essere esercitato, dovendo quest’ultimo rispettare i suddetti limiti. Tali controlli risultano quindi leciti soltanto se ossequiano i principi cardine visti finora.

### CAPITOLO 3: STRUMENTI DI CONTROLLO E NUOVE TECNOLOGIE

---

Negli ultimi cinquant'anni si ha assistito ad una vera e propria rivoluzione tecnologica. In particolare, a partire dagli anni '80, vi fu una capillare diffusione nel mondo del lavoro di strumenti a stento immaginabili nel 1970. Questo sviluppo tecnologico, ovviamente, non è rimasto privo di conseguenze, anzi, ha profondamente modificato i rapporti di lavoro: da una parte, come già analizzato, ha comportato uno stravolgimento nella concezione del diritto alla privacy, dall'altra ha comportato conseguenze nelle consuetudini comportamentali che il datore di lavoro era solito adottare per controllare l'attività lavorativa dei suoi dipendenti. Oggi è, infatti, sempre più difficile che il datore di lavoro intrattenga stretti e quotidiani rapporti con i suoi dipendenti, con la conseguenza di rendere impossibili i controlli diretti. Si trova, per questo, costretto ad impiegare controlli alternativi per poter costituire quel fondamentale rapporto di fiducia su cui si basa il contratto di lavoro. Ed ecco che, di pari passo con l'evoluzione tecnologica, si è innovata anche la concezione dei controlli a distanza. Grazie alle nuove tecnologie, il controllo dei lavoratori si è spostato sul piano informatico. Tutto ciò, ha portato a rendere impossibile escludere, oggi, un controllo elettronico della prestazione lavorativa, altrimenti verrebbe a crearsi una sorta di "zona franca" sottratta ai poteri del datore di lavoro (Tea, 2017). Tale innovazione ha condotto alla nascita di un nuovo problema per quanto riguarda la dignità e la riservatezza, in quanto, i nuovi strumenti, frutto della sviluppata tecnologia, sono in grado di attentarle in modi ancor più invasivo di quanto temuto dall'originario legislatore statutario (D'Arcangelo, 2016).

Un concetto basilare in tema di videosorveglianza riguarda lo scopo del controllo. Esso, infatti, risulta essere lecito soltanto se avente fini diversi dalla mera supervisione della prestazione del lavoratore. Devono infatti sussistere fini organizzativi, produttivi, di sicurezza del lavoro o di tutela del patrimonio, – come evidenziato nel corso dei precedenti capitoli –. In tali casi, pur realizzandosi un controllo preterintenzionale sul lavoratore, il datore impiega lecitamente gli strumenti per il controllo (Del Punta, 2016).

Il vecchio articolo 4 aveva il limite di non aver considerato che, con tali nuovi strumenti tecnologici, il datore di lavoro poteva ricostruire totalmente l'attività svolta dal prestatore di lavoro riuscendo così ad accedere a dati inerenti "la persona" del lavoratore; da ciò nasce l'esigenza della protezione della riservatezza del lavoratore con la maggiore definizione dei confini entro i quali possa esercitarsi l'attività di controllo del datore di lavoro sugli strumenti tecnologici utilizzati da

quest'ultimo (Soprani, 2005). Tale necessità fu ottemperata con la modifica dell'articolo 4. Nell'attuale formulazione possono infatti individuarsi due profili della disciplina dei controlli a distanza che, pur identificanti momenti diversi, si presentano funzionalmente interconnessi sotto l'aspetto della gestione:

- i. Il primo profilo risulta costituito dai primi due commi che fissano le regole per il legittimo utilizzo degli strumenti di controllo a distanza.
- ii. Il secondo nucleo fa invece riferimento al terzo nonché ultimo comma, il quale pone le condizioni affinché i dati, se lecitamente raccolti, possano poi, in concerto, essere utilizzati per “tutti i fini connessi al rapporto di lavoro” (Marazza, 2016).

### **3.1 Strumenti di controllo a distanza**

I controlli a distanza a cui ambiva il legislatore del 1970, con il vecchio articolo 4, erano quelli effettuati con strumenti e impianti audiovisivi *ad hoc*. Con la sua modifica, la disciplina non è sostanzialmente cambiata: continua ad essere vietato (adesso implicitamente) l'impiego di apparecchiature che abbiano come fine esclusivo il controllo intenzionale a distanza. Qualora, invece, la loro installazione fosse accompagnata da valide ragioni sottostanti del datore di lavoro (esigenze tipizzate dalla legge), essa può avvenire seguendo la procedura prevista dal nuovo articolo 4 al primo comma.

Tramite tali strumenti risulta possibile eseguire una funzione di monitoraggio continuo sull'attività del lavoratore il cui unico fine è appunto la videosorveglianza. Tale controllo può avvenire ma purché vi siano delle fondate esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale. Il riferimento alle esigenze di tutela del patrimonio aziendale, introdotte con il nuovo articolo 4, delineano un deciso ampliamento delle finalità di controllo di tali strumenti. Come ribadito nel corso del secondo capitolo, viene infatti superata la nozione di controllo difensivo (cioè quei controlli che il datore di lavoro intende mettere in atto per accertare condotte illecite dei lavoratori dipendenti), ritenendo leciti anche i controlli preterintenzionali ossia quei controlli finalizzati a tutelare interessi dell'impresa costituzionalmente garantiti, quali le esigenze organizzative, produttive, di sicurezza e di tutela del patrimonio che, al contempo, determinano un controllo indiretto nei confronti dei lavoratori (Del Punta, 2016).

Gli strumenti di controllo a distanza, utilizzati al giorno d'oggi come al tempo della nascita dello Statuto, rientrano nel campo di applicazione del primo comma del nuovo articolo 4. Risulta quindi previsto un preventivo accordo con le organizzazioni sindacali per poter procedere alla loro installazione (Frontini, 2012). Data la loro collocazione all'interno del comma uno, i controlli da essi esercitati possono essere definiti "diretti" perché i dati che rilevano non hanno bisogno di essere "mediati" da altri dispositivi per rendere utili le informazioni raccolte per una valutazione del lavoratore. Risulta, quindi, facile capire come tra tali strumenti e il lavoratore dipendente, vi sia una relazione passiva: esso viene ripreso in quanto tale, senza che avvenga alcuna attivazione o alcun impiego dello strumento da parte del lavoratore stesso (Marazza, 2016).

L'esempio emblematico di strumento di controllo a distanza è rappresentato dalle *telecamere*, non a caso, nel 1970 lo strumento principe, quasi esclusivo, con cui si effettuavano i controlli a distanza erano le telecamere a circuito chiuso (Marciano et al, 2016). Vi rientrano, però, anche tutti i sistemi di ripresa, registrazione e trasmissione di immagini che siano posizionati in luoghi tali da permettere di controllare l'attività del lavoratore durante l'orario di lavoro. Occorre inoltre precisare che tutte queste apparecchiature sono assoggettate alla procedura di garanzia dell'articolo 4, sopra descritta, anche se non funzionanti (Marciano et al, 2016).

Fin da sempre viene riconosciuta a queste strumentazioni una particolare pericolosità in ragione della loro capacità di svolgere un controllo continuo e penetrante su ogni atteggiamento del lavoratore. In taluni casi, tale controllo può spingersi anche oltre la diligenza richiesta dall'attività lavorativa, arrivando a ricomprendere ambiti più privati e personali, sorvegliando i dipendenti in diversi momenti e ascoltandoli addirittura parlare. Mi riferisco a tutti quegli atteggiamenti che esplicano la personalità del lavoratore. Ne sono un esempio le cosiddette licenze comportamentali o le micro-pause prese dal lavoratore tra l'esecuzione di una prestazione di lavoro e l'altra. Il rischio, qui, sottostante è quello che il datore di lavoro si trasformi in una sorta di "spia" pronto a controllare, in ogni istante, il lavoratore durante lo svolgimento della prestazione lavorativa (Soprani, 2005). Per questo, come prima spiegato, il legislatore ha ritenuto di dover limitare l'impiego di tali impianti audiovisivi, permettendone l'installazione in azienda solo nei casi in cui ci siano giustificate ragioni (Marciano et al, 2016). In tal modo, continua, in aggiunta, l'ottemperanza della tutela della dignità e della stessa libertà dei dipendenti (Lambertucci, 2016).

### 3.2 Strumenti per la registrazione degli accessi e delle presenze

La più rilevante novità introdotta dal secondo comma del nuovo articolo 4 riguarda l'esclusione delle disposizioni di cui al primo comma con riferimento a tali strumenti (Del Punta, 2016). Essi non necessitano di alcuna causale, né di preventivi accordi con le organizzazioni sindacali o di alcun genere di autorizzazione. Devono però rispettare quanto dettato dalla normativa sulla privacy (Soprani, 2005).

Si tratta di strumenti funzionali all'esecuzione della prestazione lavorativa e al rispetto dell'orario, in particolare con riferimento all'inizio e alla fine della giornata di lavoro e alla durata della pausa pranzo; ovvero a quegli strumenti di accesso a particolari settori della produzione, monitorando eventuali spostamenti del lavoratore all'interno dell'orario e dell'ambiente lavorativo (Del Punta, 2016). Vi è inoltre d'aggiungere che, tale concetto non si riferisce alla sola ipotesi di accesso fisico ad area lavorativa, bensì occorre considerare in questa casistica anche gli accessi digitali alle reti informatiche (Marazza, 2016).

L'introduzione di apparecchiature in grado di rivelare "l'ubicazione dei dipendenti", non dovrebbe dar luogo alla loro continuata sorveglianza, in quanto quest'ultima non rappresenta la finalità primaria ma soltanto una conseguenza indiretta di un atto necessario per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza e di tutela dell'impresa. Inoltre, tali strumenti, nella loro interezza, non riescono a svolgere veri e propri controlli continui e automatici sul lavoratore dipendente; i dati da essi forniti, se presi unitariamente risultano pressoché irrilevanti, in quanto, per funzionare e registrare l'attività svolta, necessitano che sia lo stesso lavoratore a svolgere una certa operazione. Soltanto se accompagnati da ulteriori impianti audiovisivi appositi e diretti riescono, quindi, ad adempiere ad una funzione di controllo dell'attività lavorativa. (Del Punta, 2016).

Un esempio di tali strumenti è rappresentato dai *badge elettronici*, dai *tornelli di accesso a lettori magnetici* e dalle *barre carraie* che si alzano con una scheda magnetica a distanza. Inizialmente, come sopra accennato, tali dispositivi furono impiegati soltanto per monitorare l'orario di entrata e di uscita del lavoratore dall'ambiente di lavoro. Successivamente, con l'evolversi della tecnologia insita in tali strumenti, iniziarono ad essere utilizzati anche per registrare gli spostamenti del lavoratore all'interno dei locali aziendali. Una circostanza tale fu resa possibile dal loro doppio uso: non solo adoperati per entrare in azienda ma anche come pass d'accesso per alcune aree riservate. Possono essere, infatti, necessari per accedere ad aree con macchinari pericolosi a cui solo i lavoratori che abbiano una certa esperienza hanno l'autorizzazione di approcciarsi, ad aree

aventi contenuti particolari come i caveau delle banche o i laboratori di ricerca o semplicemente ad aree di ristoro e mense. A tal fine, consentono al datore di lavoro di sapere chi era presente in un certo luogo, in un certo lasso di tempo (Del Punta, 2016).

All'interno di questo gruppo di strumenti vi rientrano anche quei badge elettronici che per funzionare impiegano i *dati biometrici* dei lavoratori. Essi vengono utilizzati, nella maggioranza dei casi, per presidiare gli accessi ad aree sensibili. La biometria è la scienza che permette di individuare una persona attraverso certe caratteristiche fisiche o comportamentali, con il vantaggio che queste non possono essere perse (come le password) o contraffatte (come i classici cartellini elettromagnetici). Le variabili che solitamente sono prese in considerazione sono le impronte digitali, la geometria della mano e del volto, la conformazione della retina e dell'iride e il timbro e la tonalità della voce. Una volta acquisiti tali dati, vengono poi confrontati con quelli presenti nel sistema informatico, tramite un algoritmo apposito (Marciano et al, 2011).

### **3.3 Strumenti di lavoro**

La rilevante novità introdotta dal secondo comma dell'articolo 4 riguarda anche gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (Del Punta, 2016). Essi possono considerarsi species del più ampio genus "strumenti di controllo" e risultano introdotti all'interno dell'azienda nell'esercizio del potere di organizzazione del lavoro (Marazza, 2016). Risulta essere questa la base di partenza per poter concettualizzare tale fattispecie. La loro funzione principale, infatti, riguarda l'attività produttiva e non di sorveglianza ma contestualmente ad essa, risultano anche in grado di registrare e memorizzare dati utili ai fini del controllo. Per tali ragioni, viene ad essi attribuito questo compito di doppia funzione. Qualora essi fossero utilizzati come semplici e puri strumenti di lavoro, la discussione finirebbe qui. Nel momento in cui, invece, al loro interno venga installato un qualunque dispositivo software in grado di tracciare l'attività svolta dai lavoratori dipendenti e capace di conservarne i dati così da entrare, in seguito, in possesso del datore di lavoro, allora ricadiamo, in tal caso, nella fattispecie di strumenti di lavoro esercenti anche attività di controllo (Marazza, 2016), ma su tale questione torneremo più tardi.

All'interno di questa categoria di strumenti, occorre focalizzarsi su due concetti fondamentali:

- i. L'inesistenza di una nozione che potremmo definire ontologica di strumento di lavoro.

- ii. L'esistenza di una relazione "attiva" tra lavoratore e lo strumento di lavoro utilizzato per rendere la prestazione (Marazza, 2016).

Quanto al primo, il prestatore di lavoro deve eseguire le mansioni impartite dal datore, utilizzando gli strumenti forniti da quest'ultimo (da qui, nozione ontologica di strumento di lavoro). Con riferimento al secondo invece, è da considerarsi in un'ottica strettamente oggettiva ossia lo strumento di lavoro dev'essere concretamente impiegato nelle disponibilità operativa del dipendente e da questo effettivamente utilizzato nello svolgimento delle mansioni.

Tali dispositivi consentono una registrazione sia spaziale che temporale. La prima perché permettono all'elaboratore di trovarsi in un luogo diverso da quello in cui vengono svolti i controlli mentre il secondo grazie alla registrazione e archiviazione dei contenuti in alcune banche dati che consentono al datore di lavoro il controllo anche in un momento successivo a quello di acquisizione (Trojisi, 2013). Questa terza categoria di strumenti di controllo trova realizzazione nell'impiego, nel mondo del lavoro, dei cosiddetti "elaboratori elettronici". Tra essi, il più rilevante e diffuso è certamente il computer, ma possono essere ricompresi anche i telefoni, i telefax, i tablet, gli smartphone e i localizzatori gps.

I *telefoni* e i *telefax* sono tra i primi strumenti di questo tipo ad essere stati introdotti in azienda. Essi permettono di memorizzare i numeri chiamanti e chiamati e addirittura la registrazione delle chiamate, consentendo al datore di lavoro, non solo di valutare l'attitudine lavorativa e il rendimento del lavoratore, ma anche di controllare che quest'ultimo non ponga in essere un illecito contrattuale impiegando beni aziendali (in questo caso il telefono) per scopi privati (Marazza, 2016). Nel fare tutto ciò, il datore di lavoro deve attenersi alle indicazioni fornite dal Codice della privacy affinché l'impiego di questi strumenti si concili con la tutela della riservatezza (Lambertucci, 2016). Egli dovrà informare costantemente il lavoratore circa i controlli svolti; qualora intendesse utilizzare i dati rinvenuti; e provvedere alla loro cancellazione decorso un certo periodo di tempo, come esposto nel precedente capitolo.

L'elaboratore elettronico con maggiore rilevanza nel mondo del lavoro, sia dal punto di vista produttivo, sia dal punto di vista dei controlli, rimane, senza ombra di dubbio, il *computer*. Negli ultimi anni ha avuto una diffusione così capillare al punto tale da non essere più concepibile la sua assenza nel luogo lavorativo. Esso può essere considerato non solo uno strumento di lavoro ma anche un dispositivo per il controllo a distanza, in grado di fornire al datore di lavoro un nuovo tipo di potere: il "potere informatico" (Marciano et al, 2011). Il c.d. controllo informatico è idoneo a



realizzare una sorveglianza più continua, impersonale, penetrante e oppressiva di quella consentita dai tradizionali impianti audiovisivi e quindi assai più lesiva della libertà e dignità del lavoratore (Lambertucci, 2016). Permette, infatti, al datore di lavoro di procedere ad una verifica costante, estremamente dettagliata e puntuale dell'attività lavorativa, raccogliendo, raggruppando, analizzando e successivamente incrociando i vari dati riguardanti diversi momenti. (Marciano et al, 2011).

A questo punto, come prima accennato, sorge un problema. Esso riguarda, non tanto l'introduzione in azienda del computer (o altro dispositivo tecnologico), quanto l'installazione in esso di un *software* non necessario ad esigenze lavorative, ma che presenta come scopo quello di controllare l'attività del lavoratore (sempre nel rispetto delle condizioni richieste). Risulta in tal caso difficile separare le funzioni di controllo da quelle produttive effettuate dal videoterminale, a causa dello stretto intreccio fra di esse (Marazza, 2016). Su tale argomento, con il fine di apportare maggiore chiarezza, si è pronunciato il Ministero del Lavoro col comunicato del 18 giugno 2015: *“Non possono essere considerati strumenti di controllo a distanza, gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”* ma *“nel momento in cui tali strumenti vengono modificati (ad esempio con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione. In tal caso, infatti, da strumento che serve al lavoratore per rendere la prestazione, il computer, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione, con la conseguenza che queste modifiche possono avvenire solo se ricorrono particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione”*.

I prodotti software devono, quindi, essere indubbiamente considerati autonomamente rispetto ai loro contenitori hardware. Anche in osservanza del fatto che, una cosa sono gli strumenti di lavoro, ben altra gli applicativi informatici in essi installati. Quest'ultimi risultano, infatti, in grado di esprimere una funzionalità di controllo dell'attività dei dipendenti, permettendogli di essere anch'essi suddivisi nelle due categorie tipiche degli strumenti hardware. Vengono qualificati come strumenti di controllo se il lavoratore è soggetto meramente passivo di esso o come strumento di lavoro se invece il lavoratore li utilizza attivamente nell'esecuzione della prestazione (Marazza, 2016). Spesso, però, non risulta agevole capire come condurre tale ragionamento di qualificazione, soprattutto quando il software è parte di una rete digitale complessa nella quale convivono centinaia di applicativi, ciascuno dotato di proprie funzionalità e destinati ad interagire tra loro (Marazza, 2016).

Facendo essi parte di una categoria a se stante, nasce, allora, l'esigenza di tutelare il lavoratore anche dall'effetto del loro controllo. È per questo che devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente e automaticamente i dati in essi raccolti. Andrebbero infatti fissati dei termini massimi di conservazione dei contenuti presso le banche dati aziendali, con cancellazione automatica allo scadere di tale termine fissato. In tal modo, le informazioni andrebbero utilizzate soltanto per il fine per il quale sono state raccolte, impedendo così qualsiasi successivo uso illegittimo dei dati raccolti lecitamente (Del Punta, 2016).

Con l'evoluzione tecnologica avvenuta, anche i *rilevatori GPS* e le *apparecchiature di rilevazione satellitare* sono oggi integrati in un gran numero di dispositivi elettronici come i navigatori satellitari, i tablet e gli smartphone. Essi consentono, grazie alle loro caratteristiche intrinseche, la continua e costante localizzazione del lavoratore, sicché, qualora il datore di lavoro li utilizzasse come dispositivi per il controllo, finirebbero per ledere in maniera piuttosto accattivante, non solo la privacy del lavoratore, ma addirittura i suoi diritti e la sua dignità. Essi infatti risultano in grado di seguire letteralmente la persona che lo possiede, senza distinzione tra tempo di lavoro e di non lavoro. Per queste ragioni, il datore non dovrebbe considerarli come strumenti per seguire o monitorare il comportamento o gli spostamenti dei suoi lavoratori (Marazza, 2016). Si ripresenta anche qui, quindi, il problema esposto prima attinente agli applicativi software

A tutela di ciò, le aziende che intendano utilizzare tali tecnologie, saranno sottoposte ad una preventiva verifica di compatibilità con la vigente normativa dell'articolo 4 e del Codice della privacy, così da garantire le adeguate tutele per la protezione della vita privata del lavoratore. Esse devono assicurare il rispetto di alcune condizioni, quali:

- i. La non continuità del rilevamento della localizzazione geografica, la quale non deve superare la periodicità di 10/15 minuti.
- ii. L'acquisizione di tali dati non dev'essere eseguita in maniera permanente ma periodicamente annullata e sostituita da quella successiva.
- iii. Il dipendente potrà abilitare o disabilitare la funzione di localizzazione all'inizio e alla fine del servizio, così come durante il servizio, qualora risulti necessario per esigenze personali, qualora compatibili con le procedure professionali in essere.
- iv. I dati, in tal modo acquisiti, non potranno essere utilizzati per scopi diversi da quelli dichiarati, come ad esempio per l'irrogazione di provvedimenti disciplinari.
- v. Il sistema dovrà essere configurato in modo tale che sullo schermo appaia, ben visibile, un'icona che indichi ai dipendenti che la funzione di localizzazione è attiva.

Il loro utilizzo risulta poi consentito qualora lo richieda uno specifico scopo dell'impresa, come ad esempio la necessità di coordinamento dei vari dipendenti dislocati nel territorio, così da rendere maggiormente efficace il servizio fornito agli utenti finali; l'imminente attivazione in caso di emergenza tramite l'identificazione del dipendente più vicino al luogo d'intervento; o il semplice supporto ai dipendenti ovunque essi si trovino (Del Punta, 2016).

I rilevatori GPS risultano essere impiegati, soprattutto, in quei lavori considerati "più liberi" dal punto di vista degli orari e della gestione del lavoro, dove i dipendenti sono geograficamente lontani dal datore di lavoro, non dovendo necessariamente recarsi in azienda ed essere in tal modo sottoposti alla verifica della loro presenza nonché puntualità, configurandosi, nel sempre più ricorrente ai tempi d'oggi, telelavoro (Delgue, 2014). In tali circostanze, la presenza di controlli a distanza può risultare indispensabile e necessaria ai fini dell'ottemperanza del rapporto di lavoro. Bisogna però prestare attenzione al fatto che tali strumenti non finiscano per essere utilizzati per un solo scopo di controllo. In tal caso, inizierebbero a rientrare nel primo comma dell'articolo 4 e non più nel secondo.

Concludendo, gli strumenti di lavoro in generale (computer, tablet e smartphone) continuano ad essere considerati tali e quali. Vengono quindi esentati dalla particolare procedura richiesta dal primo comma, in quanto disciplinati dal comma seguente. Qualora, però, fossero modificati con l'aggiunta di un ulteriore dispositivo/applicativo software (come ad esempio il GPS) con fine di controllo, si fuoriesce dall'ambito di previsione del secondo comma e si rientra nel primo (Del Punta, 2016). Vi è, infatti, l'esigenza di considerarli in maniera separata.

Abbiamo quindi potuto notare come l'evoluzione tecnologica, propria del ventunesimo secolo, sia entrata a far parte di ormai tutte le realtà aziendali, facendosi spazio tra i precedenti dispositivi impiegati. Quel che è chiaro è che risulta ormai impossibile per un'impresa, qualsiasi sia la sua dimensione, potere rinunciare ai nuovi meccanismi introdotti. Considerandoli come "must have" sorge, però, la necessità di un'apposita disciplina, quale il nuovo articolo 4, in grado di regolamentarli in tutti gli aspetti ma soprattutto in grado di tutelare il lavoratore dipendente, utilizzatore di tali strumenti tecnici (Lambertucci, 2016).

## CONCLUSIONE

---

Il mondo dei *controlli a distanza*, e la sua correlata tecnologia, simboleggia un ambito in continua trasformazione. Per tali ragioni, analizzando il vecchio articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, appariva evidente la necessità di una riforma. Essendo esso una norma risalente al 1970, poggiava le sue basi su una diversa organizzazione del lavoro e sugli albori dell'era dell'informazione. Fin dagli anni immediatamente successivi però, il mondo del lavoro cambiò grazie non solo al venir meno dello stampo Fordista che caratterizzava la produzione del tempo, ma anche all'evoluzione tecnologica e ai dispositivi che essa permise di introdurre in azienda. Come visto nel corso dei vari capitoli, via via che gli strumenti di nuova tecnologia entrarono a far parte, in modo sempre più penetrante, dell'impresa, nacque la necessità di tutelare, in maniera maggiormente marcata, il lavoratore dipendente (Lambertucci, 2016). Bisogno scaturito dal fatto che, più il mondo informatico progrediva, più la riservatezza dei lavoratori diminuiva, dando al datore di lavoro la possibilità di avere sempre più “occhi” puntati sui suoi dipendenti e rischiando di rappresentare sempre più una sorta di “spia”, pronto a monitorarli in ogni singolo istante (Marazza, 2016). A ragion di ciò, i lavoratori iniziarono a sentire l'esigenza di sempre più numerose garanzie volte a salvaguardare i loro diritti e la loro privacy, permettendogli di segnare una linea invalicabile, al di là della quale, il controllo non rappresenta più un diritto del datore di lavoro ma un abuso sul lavoratore dipendente (Lambertucci, 2016).

Ovviamente, come riscontrato nel corso di tutto l'elaborato, l'esigenza di tutela del lavoratore dipendente si contrappone alla necessità di esercitare concretamente il controllo insita nel potere in capo al datore di lavoro (Lambertucci, 2016). Richieste contrastanti ma entrambe meritevoli di tutela, anche in ragione della loro copertura costituzionale. Risulta però difficile per il legislatore perseverare e assicurare entrambe. Compito non facile, in ragion del fatto che non esiste una specifica regola indicante in che misura il controllo datoriale sia da definirsi lecito. Per tali ragioni, – come visto – il datore di lavoro, nell'individuare le modalità di svolgimento dei controlli, deve affidarsi al contributo delle rappresentanze sindacali. Comunque sia, al fine di perdurare tale questione, nell'interazione con la normativa sulla Privacy – come visto nel corso del secondo capitolo – il legislatore si è spinto sino a regolare i singoli atti nei quali si estrinseca il potere datoriale di controllo, tanto da prevedere dei limiti a tale esercizio, che si traducono in corrispondenti diritti soggettivi del lavoratore (Del Punta, 2016).

I bisogni che oggi fanno scaturire una necessità di riforma, furono gli stessi che, nel 1970 diedero

vita allo *Statuto dei Lavoratori*, e nel 1996 portarono ad emanare la Legge 675 – incontrata nel secondo capitolo – sulla “tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali”. Norme successivamente riformate. La seconda nel 2003 – come abbiamo potuto analizzare –, inserendola nel Codice per la protezione dei dati personali (meglio noto come *Codice della privacy*); Lo Statuto dei Lavoratori nel 2005. Riformate perché, sebbene il punto di partenza fosse uguale, i contesti disciplinati sono invece profondamente diversi.

Con la riforma dello Statuto dei Lavoratori, il nuovo articolo 4 cerca di venire incontro a tutti questi bisogni e alle esigenze proprie del ventunesimo secolo, aggiornandosi su quella che è la nuova concezione di lavoro, da intendersi come rapporto tra datore e dipendenti ma anche abbracciando i rapidissimi sviluppi tecnologici avvenuti, i quali hanno permesso l'introduzione di nuovi dispositivi in azienda, utilizzati anche come strumenti avente funzione di controllo. Di essi ormai le imprese non possono più rinunciare, proprio per questo, tale articolo è arrivato a disciplinare anche le problematiche sopra descritte.

Per concludere, una riforma dell'articolo 4 risultava necessaria alla luce di tutte le ragioni esposte. È certo che permangono numerose lacune e incomprensioni ma sicuramente inferiori a quelle che esponeva la vecchia versione. È inoltre vero – come visto nei vari capitoli – che, normare un ambito dinamico e in continuo sviluppo, rendendolo statico, si dimostra impresa non facile (Monea, 2015). Comunque sia, l'articolo 4 attesta di essere idoneo a regolare l'ambiente lavorativo attuale e i nuovi mezzi di controllo. Nonostante ciò, non si può escludere che, in futuro, l'ulteriore evoluzione tecnologica sviluppi strumenti così invasivi da rendere necessario un ulteriore intervento legislativo, volto a riformulare e attualizzare nuovamente l'articolo in questione.

## BIBLIOGRAFIA

---

ALVINO, I., 2016. I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei Lavoratori e quelle del Codice della privacy. *Labour & Law Issues*, Fasc. 1, 4 - 6.

ANTONUCCI, G., 1970. Prime riflessioni sulla legge 20 maggio 1970, n. 300. *Previdenza Sociale*, Fasc. 6, 1775 - 1797.

BELLAVISTA, A., 1995. *Il controllo sui lavoratori*. 1° ed. Torino: Giappichelli.

BELLAVISTA, A., 2016. Il nuovo articolo 4 dello statuto dei lavoratori. *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Fasc. 1, 717 - 727.

D'ARCANGELO, L., 2016. I controlli a distanza dopo il Jobs Act. Dallo Statuto dei Lavoratori alla disciplina sulla protezione dei dati personali. *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, Fasc. 10, 638 - 649.

DE LUCA TAMAJO, R., 1988. *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza dei lavoratori*. 1° ed. Milano: Angeli.

DEL PUNTA, R., 2016. La disciplina dei controlli a distanza sul lavoro. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Fasc. 1, 77.

DELGUE, J. R., 2014. Ricerche lavoro e nuove tecnologie: i rapporti di lavoro nell'era digitale. In: M. BIAGI, a cura di, 2014. *Diritto delle Relazioni Internazionali*. Milano: Giuffrè, pp. 953 - 973.

FOGLIA, L., 2016. Il controllo a distanza sull'attività del lavoratore: dallo Statuto dei Lavoratori al Jobs Act e ritorno. *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, Fasc. 10, 651 - 661.

FRIGENTI, M., 2001. Controllo e privacy: videosorveglianza tra sicurezza e riservatezza. *Ambiente Energia Lavoro*, Fasc. 7, 481 - 488.

FRONTINI, G., 2012. Sulla ritenuta sufficienza dell'accordo dei lavoratori in materia di videosorveglianza. *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, Fasc. 4, 721 - 725.

GAETA, L., 1990. La dignità del lavoratore e i "turbamenti" dell'innovazione. *Lavoro e Diritto*,

Fasc. 1, 203 - 217.

GALGANO, F., 1998. I controlli sulla posta elettronica. *Contratto e impresa. Dialoghi con la giurisprudenza civile e commerciale*, Fasc. 200I, p. 197.

GOFFREDO, M. T. e MELACA, V., 2011. *Controlli sul lavoratore e potere disciplinare in azienda*. 1° ed. Milano: Giuffrè.

GROSSI, P., 2014. *Sull'odierna incertezza del diritto*. *Giustizia Civile*, Fasc. 4, 921 - 955.

LACAVA, C., 2009. Osservatorio delle autorità indipendenti. *Giornale di Diritto Amministrativo*, Fasc. 7, 777 - 780.

LAMBERTUCCI, P., 2016. Il diritto del lavoro all'epoca delle nuove flessibilità - la disciplina dei "controlli a distanza". *Leggi D'Italia*, Fasc. 3, 737.

LEVI, A., 2013. *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*. 1° ed. Torino: Giappichelli.

LYON, D., 2002. *La società controllata*. 1° ed. Milano: Feltrinelli.

MARAZZA, M., 2016. Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore). *Leggi D'Italia*, Fasc. 3, 483.

MARCIANO, F., COCCA, P., BERTOLONI, E., e ALBERTI, M., 2011. Uso integrato di sistemi di video monitoraggio e di misura delle prestazioni per migliorare il livello di sicurezza sul lavoro. *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, Fasc. 1, 161 - 180.

MONEA, A., 2015. Videosorveglianza e "Privacy" tra Norme, Garante e Giurisprudenza. *Cooperative e Enti Non Profit*, Fasc. 4, 36 - 41.

MURATORIO, A., 2013. Normativa Legislative ed Amministrative. *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, Fasc. 4, 425 - 428.

POLICELLA, E. O., 2004. Il Controllo dei Dipendenti tra Codice Privacy e Statuto dei Lavoratori. *Il lavoro nella Giurisprudenza*, Fasc. 10, 931 - 942.

RAUSEI, P., 2016. *Tutto Jobs Act: La nuova Dottrina del Lavoro*. 2° ed. Milano: Ipsoa.

SITZIA, A., 2016. Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: Il nuovo Articolo 4 St. Lav. e il consenso (del lavoratore). *Labour & Law Issues*, Fasc. 2, 83 - 102.

SOPRANI, P., 2005. Diritto alla riservatezza e sicurezza del lavoro. *Igiene e Sicurezza del lavoro*, Fasc. 1, 5 - 10.

TEA, A., 2017. Controlli a distanza: spunti problematici e sviluppi interpretativi. *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, Fasc. 1, 22 - 26.

TOFFOLETTO, F., 2006. *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*. 1° ed. Milano: Giuffrè.

TROJISI, A., 2013. *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*. 1° ed. Torino: Giappichelli.

VIDIRI, G., 2016. Controlli datoriali sui dipendenti e tutela della Privacy nel nuovo Art. 4 Stat. Lav. *Leggi D'Italia*, Fasc. 11, 1389.



## SITOGRAFIA

---

<http://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/Comunicati/Pagine/20150618-Controlli-a-distanza.aspx>

<http://garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1311248>

<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1712680>

<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/4487559>

---

<sup>i</sup> Numero di parole: 12971.