

Oggetto: comunicazioni aziendali in merito alla introduzione di un controllo sull'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti (art. 23 del decreto legislativo n. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015).

Cari Colleghi buongiorno,

desideravamo informarvi come ieri, a margine di un incontro informativo in merito alla chiusura di una sede di prossimità di IBI a Treviso, la Capogruppo abbia preannunciato l'introduzione di un sistema di tornelli per regolamentare l'accesso c/o 3 sedi del GBI.

Queste installazioni saranno utilizzate per verificare, ai fini della sicurezza e del patrimonio, la presenza del personale, dei consulenti e degli ospiti, e verranno attivate a partire dal prossimo mese di aprile.

In attesa dei relativi approfondimenti promessi sul tema, riteniamo opportuno fornire alcune delucidazioni in merito alla applicazione della normativa e i relativi effetti che derivano dall'installazione di questi strumenti.

Divieti vigenti prima della riforma

Prima della riforma vigeva un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori; tale divieto veniva meno solo nei casi in cui il datore di lavoro, per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro, intendeva installare nuove apparecchiature dalle quali poteva derivare "indirettamente" un controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti.

Per procedere a tali installazioni era necessario un accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, l'autorizzazione delle articolazioni locali del Ministero del Lavoro territorialmente competenti.

Divieti dopo la riforma

La modifica dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori apportata dal c.d. "Jobs Act" (art. 23 del decreto legislativo n. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015) ha introdotto alcune importanti modifiche rispetto alla possibilità del datore di lavoro di operare un controllo sull'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti.

In particolare, tale divieto assoluto è venuto meno, e gli aspetti presi in considerazione dalla recente normativa sono stati articolati in funzione degli strumenti tecnologici di controllo installati:

- 1 impiego di impianti audiovisivi e di altri strumenti che consentono un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori** (ad esempio, **gli impianti di videosorveglianza**).
*In questo caso (impianti audiovisivi e strumenti di controllo a distanza) continuano, come in passato, a poter essere utilizzati dalla Azienda **esclusivamente** per esigenze di carattere organizzativo e produttivo, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale. Affinché la loro installazione ed il loro utilizzo sia considerata legittimo, risulta ancora necessario un accordo sindacale circa le modalità di utilizzo di tali apparecchiature;*
- 2 utilizzo di altri strumenti tecnologici che il datore di lavoro assegna ai propri dipendenti per lo svolgimento della prestazione lavorativa** (ad esempio, computer, telefoni, tablet), nonché gli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze (**c.d. lettori badge**).
*in questo caso, la norma, invece, **legittima l'esercizio di un controllo a distanza (c.d. diretto)** effettuato sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per eseguire le proprie mansioni e sugli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze (c.d. lettori badge). In questo caso, infatti, **non c'è l'obbligo per il datore di lavoro di raggiungere una intesa sindacale o di ottenere l'autorizzazione ministeriale**: il controllo è libero e può essere effettuato anche senza un'esigenza organizzativa o produttiva specifica.*

Pertanto, in assenza di qualsiasi funzione di "filtro" attribuita alle organizzazioni sindacali o alla vigilanza del Ministero del Lavoro per mezzo della Direzione Territoriale del Lavoro, **sarà il singolo lavoratore a dovere verificare se il controllo è esercitato in modo legittimo dalla Azienda** (ed eventualmente tutelarsi chiedendo supporto al sindacato od a un legale).

Anche per questi motivi, è **importante essere consapevoli che, come preannunciato dalla Capogruppo, le informazioni raccolte potranno essere anche utilizzate ai fini disciplinari connessi al rapporto di lavoro.**

Ciò potrà **avvenire solo se verranno rispettate le seguenti condizioni** :

- **i lavoratori devono essere informati adeguatamente** circa le modalità con le quali devono essere utilizzati gli strumenti concessi in dotazione e le modalità con le quali verrà esercitato il controllo;
- **deve essere sempre rispettata la normativa in materia di privacy** (decreto legislativo n. 196/2003).

L'inosservanza di anche solo una delle due condizioni indicate, a nostro parere rende illegittimo l'utilizzo delle informazioni ai fini, ad esempio, di un procedimento disciplinare e, quindi, anche di un licenziamento.

Stante la sensibilità della tematica, vi terremo aggiornati sugli sviluppi della questione.

Cordiali saluti.

Il Coordinamento SINCRA-UGL CREDITO del GBI

Roma, 24/02/2017