

6. LE TUTELE NEL LAVORO AGILE (ARTT. 15, 16, 17, 18 E 19)

Premessa

Gli artt. 15, 16, 17, 18 e 19 del D.D.L. n. 2233/2016 disegnano il sistema delle tutele per le prestazioni lavorative rese in regime di lavoro agile, con particolare riferimento al divieto di discriminazione, ai limiti al potere di controllo datoriale e al potere disciplinare, alle regole sulla protezione dei dati e sugli obblighi di custodia e di riservatezza, alle tutele della salute e sicurezza sul lavoro e all'obbligo dell'assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali.

6.1. Divieto di discriminazione

L'art. 15 del D.D.L. n. 2233/2016 tutela il lavoratore dipendente che svolge il proprio lavoro in modalità agile, riconoscendo allo stesso il diritto a ricevere un **trattamento economico e normativo** non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori subordinati che svolgono le stesse mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali.

La norma non specifica cosa si intenda singolarmente per "trattamento economico e normativo" e, quindi, determinando una generalizzazione a tutti gli istituti normativi e retributivi in senso lato afferenti al trattamento giuridico ed economico del lavoratore comparabile che opera esclusivamente all'interno dell'azienda con le stesse mansioni, dovendosi intendere per tale il lavoratore di pari livello di inquadramento, vale a dire inquadrato nello stesso livello del lavoratore agile in base ai criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva.

6.2. Potere di controllo

Nell'art. 16, comma 1, del D.D.L. n. 2233/2016 si stabilisce che l'accordo individuale che stabilisce lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile deve disciplinare anche l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa resa al di fuori dei locali aziendali dal lavoratore agile, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015.

La norma dello Statuto dei Lavoratori richiamata dal D.D.L. n. 2233/2016 detta, dunque, la **nuova disciplina in materia di installazione e utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo** che consentano anche potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori.

Il comma 1 (primo periodo) della disposizione elenca i **presupposti** che consentono al datore di lavoro - previo **accordo collettivo aziendale** (con R.S.A. o R.S.U.) - l'utilizzo di strumenti dai quali possa derivare, anche solo astrattamen-

te, un controllo a distanza dei lavoratori: esigenze organizzative e produttive; sicurezza del lavoro; tutela del patrimonio aziendale.

La disposizione (art. 4, comma 1, secondo periodo, legge n. 300/1970) sancisce, in prospettiva semplificatoria, che nella ipotesi di **imprese con unità produttive situate in Province diverse** della stessa Regione ovvero in più Regioni distinte, l'accordo può essere stipulato con R.S.A. e R.S.U. oppure con le Rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Anche nel nuovo quadro normativo ove manchi l'accordo con le organizzazioni sindacali l'installazione degli impianti e degli strumenti di controllo può essere preventivamente autorizzata della Direzione Territoriale del Lavoro. Si aggiunge espressamente, sempre in ottica di semplificazione, che laddove l'azienda sia strutturata in una pluralità di **unità produttive, collocate in province di competenza di più Direzioni Territoriali del Lavoro** (art. 4, comma 1, terzo periodo, legge n. 300/1970), l'autorizzazione possa essere rilasciata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale opportuna ed utile "alternativa" al rilascio da parte delle singole D.T.L. interessate, al fine di evitare una pluralità di attività istruttorie (anche con probabili esiti differenziati).

L'art. 4 della legge n. 300/1970, anche nell'attuale quadro regolatorio, si preoccupa di acconsentire agli accertamenti e ai "controlli difensivi" sulle attività lavorative e sui luoghi di lavoro, assoggettando ancora il consenso ad un vaglio sindacale ovvero amministrativo di carattere preventivo, al fine di accertare, appunto, che non vi sia alcun ipotetico pregiudizio a danno della dignità della persona che lavora.

A proposito dell'accordo sindacale richiesto dall'art. 4 della legge n. 300/1970 («*accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali*»), sembra da ritenersi ancora attuale quanto chiarito dal Ministero del Lavoro con risposta ad Interpello 5 dicembre 2005, n. 2975 secondo cui l'accordo sufficiente a rendere legittima l'installazione degli impianti e delle apparecchiature potenzialmente lesive è quello raggiunto «*con la sola maggioranza delle RSA*», purché ad esprimersi siano chiamate le rappresentanze sindacali «*delle diverse unità produttive ove può essere attivato il controllo a distanza*».

La rilevante novità del nuovo testo normativo introdotto dal D.Lgs. n. 151/2015 è contenuta nel comma 2 del vigente art. 4 della legge n. 300/1970, il quale prevede che l'utilizzo degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa, come pure quello delle apparecchiature di rilevazione e di registrazione degli accessi e delle presenze al lavoro, non richiedono la sussistenza delle causali (organizzative, produttive di sicurezza e di tutela patrimoniale) e non esigono il preventivo accordo sindacale né l'autorizzazione degli uffici ministeriali (territoriali o centrale).

Il nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, quindi, consente l'utilizzo degli strumenti di lavoro (come PC, *tablet* e cellulari) e di quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro (come *badge*, rilevatori magnetici o elettronici, orologi