

D.Lgs. n. 151/2015 semplificazioni

# La nuova disciplina dei controlli a distanza fra luci e ombre

Pierluigi Rausei – Adapt professional fellow, Dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in materia di «razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese», in vigore dal 24 settembre 2015, si occupa all'art. 23 di riscrivere integralmente i contenuti dell'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori).

L'intervento normativo si presenta come azione di semplificazione, ma invero le procedure di autorizzazione all'installazione e all'utilizzo di strumenti di controllo a distanza non vengono semplificati, permanendo sostanzialmente le stesse condizioni autorizzatorie in assenza di accordo sindacale, mentre sembrano mutare sostanzialmente (e incisivamente) le possibilità di impiegare a qualsiasi fine le informazioni acquisite attraverso controlli a distanza.

La scelta del legislatore delegato ha suscitato forti reazioni sindacali e interventi dubitativi e preoccupati da parte della dottrina, costringendo il Ministro del lavoro ad un intervento pubblico di limitazione della portata applicativa della norma adottata durante l'esame delle Commissioni Parlamentari, sebbene, nel testo finale, il D.Lgs. n. 151/2015 non presenti traccia di quell'intervento «pacificatore» ministeriale.

D'altra parte, i contenuti della norma (anche alla luce della relazione tecnica che accompagnava lo schema di decreto trasmesso ai Presidenti dei due rami del Parlamento) ha fatto registrare un richiamo significativo da parte del Garante Privacy.

Stante la delicatezza dell'intervento normativo, atto ad incidere su uno dei più rilevanti poteri datoriali (quello di controllo sulla prestazione lavorativa) e, al contempo, su uno dei più importanti diritti del lavoratore (libertà, riservatezza e dignità personale) entrambe le Commissioni parlamentari (le Commissioni Lavoro di Camera e Se-

nato) hanno espresso pareri che richiedevano al Governo un significativo intervento emendativo rispetto al testo approvato in via preliminare e trasmesso al Parlamento.

Su tutto questo il presente contributo intende fornire elementi di analisi e di conoscenza, muovendo, inevitabilmente, dalle previsioni della legge n. 183/2014 e dai contenuti normativi innovati dal D.Lgs. n. 151/2015, sia sul piano precettivo che su quello sanzionatorio, per poi concludere sui profili più generali del dibattito istituzionale che ha preceduto la riforma, la cui eco sembra destinata ad accompagnarne l'iniziale tragitto applicativo, almeno fino ai primi pronunciamenti giurisprudenziali.

## La legge delega

L'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 attua sul punto la delega contenuta nella lettera f) del comma 7 dell'articolo unico della legge n. 183/2014 che contiene la previsione di una revisione normativa del quadro regolatorio che disciplinava il potere del datore di lavoro di installare e di utilizzare sistemi di controllo a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro (ad es. impianti audiovisivi, sistemi di controllo su elaboratori elettronici e personal computer, impianti e centralini telefonici, smartphone, tablet, apparecchiature elettroniche o digitali di controllo da remoto, localizzatori GPS). La disposizione del legislatore delegante testualmente delegava il Governo ad una «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».

La norma del Jobs Act sembrava chiaramente orientata a superare la previgente disciplina det-

# Jobs Act

tata dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e dall'art. 114 del D.Lgs. n. 196/2003 (il quale ultimo nel confermare, ai fini della tutela della privacy, il divieto di controllo a distanza sui lavoratori si è limitato a richiamare la norma dello Statuto), consentendo al datore di lavoro una maggiore libertà di azione che prescindesse dai passaggi sindacali o amministrativi previsti dalla legge, con una previsione normativa che indicasse la procedura da seguire (potendosi immaginare, nella prospettiva della legge delega una preventiva informativa individuale e collettiva ai lavoratori e alle rappresentanze sindacali), tenendo conto delle caratteristiche tecniche dei sistemi di controllo a distanza in base all'evoluzione tecnologica, con un temperamento e un difficile bilanciamento degli interessi aziendali (le esigenze produttive e organizzative dell'impresa di tutela anche patrimoniale) e dei diritti soggettivi personalissimi dei lavoratori (la tutela della dignità e della riservatezza).

## I contenuti precettivi della disposizione

L'articolo 23, primo comma, del D.Lgs. n. 151/2015 detta, dunque, la nuova disciplina in materia di installazione e utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo che con-

sentano anche potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori, sostituendo il testo precedente (fino al 23 settembre 2015) dell'articolo 4 della legge n. 300/1970.

A ben guardare la norma, anche nell'attuale testo in vigore, seguita a bilanciare i contrapposti interessi/diritti dell'imprenditore ad esercitare il controllo connesso ai suoi poteri datoriali e del lavoratore a preservare una sfera di privatezza intangibile, anche nell'ambito – del luogo e del tempo – del rapporto di lavoro (1).

## Tipologie di impianti

In primo luogo appare opportuno elencare alcune delle tipologie di impianti di controllo a distanza installabili ed utilizzabili in azienda, anticipando che per alcune delle strumentazioni di seguito illustrate il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori prevede l'esonero dalla procedura di intesa sindacale e di autorizzazione ministeriale, come in seguito si dettaglierà:

- *impianti audiovisivi*: vale a dire apparecchiature che consentono al datore di lavoro di acquisire, con registrazioni audio e video (2), piena e diretta conoscenza dell'attività svolta dai dipendenti (3);

(1) La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza n. 15892 del 17 luglio 2007, ha sancito come l'art. 4 della legge n. 300/1970 faccia parte «di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore».

(2) Rispondendo ad uno specifico quesito del 30 marzo 2010 relativo alla installazione di impianti di videosorveglianza nei locali adibiti a spogliatoi, il Ministero del lavoro ha precisato che: «ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 (meglio nota come Statuto dei lavoratori), il datore di lavoro intenzionato ad installare un sistema di videosorveglianza negli ambienti preposti allo svolgimento delle attività lavorative dovrà innanzitutto rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa al fine di tutelare la privacy dei prestatori di lavoro. È, quindi, vietata l'installazione di sistemi di videosorveglianza in luoghi riservati esclusivamente ai lavoratori o non destinati all'attività lavorativa come i bagni, gli spogliatoi, gli armadietti ed i luoghi ricreativi o di riunione dei lavoratori stessi perché anche laddove il datore di lavoro riuscisse a dimostrarne l'utilità delle telecamere ai fini della sicurezza, dovrebbe considerarsi comunque prevalente il diritto alla riservatezza dei lavoratori». Nella medesima risposta il Ministero ha poi chiarito che «l'installazione di sistemi di videosorveglianza posizionati negli spogliatoi, come chiarito dal Garante per la privacy, non è vietata in assoluto essendo ammissibile nell'ipotesi in cui ci si voglia tutelare da possibili danni o furti (ad esempio in locali dove ci sono dei macchinari o dei mezzi da lavoro), ma è necessario che siano presi degli accorgimenti tecnici tali da non consentire riprese dirette delle persone che utilizzano gli spogliatoi (in considerazione del fatto che questi ultimi non sono luoghi di

produzione) e, inoltre, devono risultare parimenti inefficaci altri idonei accorgimenti quali controlli da parte di addetti, sistemi di allarme, misure di protezione degli ingressi, abilitazione agli ingressi.» (Faq Sicurezza sul lavoro - Spogliatoi e videosorveglianza in [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)).

(3) Cfr., fra le altre: Cass. civ., sez. lav., 17 giugno 2000, n. 8250 («L'uso di una telecamera a circuito chiuso, finalizzata a controllare a distanza anche l'attività dei dipendenti, è illegittimo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970; ne consegue, sul piano processuale, che non può attribuirsi alcun valore probatorio al fotogramma illegittimamente conseguito. Nella specie, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva respinto la domanda proposta da una società proprietaria di un pubblico esercizio nei confronti di una dipendente, intesa al risarcimento dei danni derivanti dalla sottrazione di somme custodite nella cassa e fondata sulla produzione di fotogramma proveniente da una telecamera a circuito chiuso installata nell'esercizio ove la dipendente prestava lavoro»), in *Notiz. giur. lav.*, 2000, p. 711; Cass. pen., sez. II, 15 ottobre 1996, n. 9121, in *Dir. prat. lav.*, 1996, p. 3251, relativa all'installazione nel bar della mensa gestita all'interno dell'azienda di un impianto di ripresa televisiva che rendeva possibile il controllo a distanza del dipendente addetto alla cassa del bar («Commette il reato di cui agli artt. 4 e 38 legge 30 maggio 1970 n. 300 il datore di lavoro, il quale, senza preventivo accordo con le rappresentanze sindacali, nel bar della mensa gestita all'interno di una azienda, abbia installato un impianto di ripresa televisiva che, seppure in ipotesi destinato al controllo degli avventori del bar, renda possibile il controllo a distanza dell'attività di un dipendente addetto alla cassa del bar»). Più di recente Cass. pen., sez. V, sentenza n. 20722 del 1° giugno 2010 ha sancito che «il principio si afferma nei seguenti termini: "gli articoli 4 e 38 del-

• *elaboratori elettronici (o personal computer)*: rilevano non in quanto “macchine” o strumenti di lavoro (hardware), ma piuttosto in ragione del software messo a disposizione del lavoratore e dallo stesso adoperato; in specie devono evidenziarsi:

**a) l'utilizzo dell'accesso a internet**: rileva ai fini del reato in argomento l'installazione da parte del datore di lavoro di programmi che consentono di annotare ed esaminare la cronologia dei siti visitati, il tempo di navigazione per ciascun sito, l'identificazione (tipo e dimensioni) del materiale acquisito durante i percorsi di navigazione in download (4);

**b) l'utilizzo della posta elettronica**: hanno rilievo qui i programmi che consentono il monitoraggio completo della corrispondenza elettronica proveniente o destinata all'account di posta aziendale

assegnato al dipendente per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa (5);

**c) la tracciatura dei files utilizzati**: anche questa attività datoriale può risultare lesiva dei diritti dei lavoratori protetti dall'art. 4 dello Statuto, in quanto siano installati nel computer programmi idonei a conservare traccia immodificabile dei files (documenti o altra applicazione) che siano stati creati, salvati, modificati, archiviati o semplicemente letti dal lavoratore cui il PC è stato assegnato (6);

• *impianti e centralini telefonici*: rileva l'installazione di sistemi elettronici e informatici che consentono al datore di lavoro di conoscere e registrare il giorno e l'ora delle telefonate effettuate (7) dal dipendente dall'utenza aziendale assegnatagli, la durata delle stesse e l'identificazione del numero chiamato (8), ovvero di individuare

lo Statuto dei lavoratori implicano l'accordo sindacale a fini di riservatezza dei lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa, ma non implicano il divieto dei cd. controlli difensivi del patrimonio aziendale da azioni delittuose da chiunque provenienti. Pertanto in tal caso non si ravvisa inutilizzabilità ai sensi dell'art. 191 c.p.p. di prove di reato acquisite mediante riprese filmate, ancorché sia perciò imputato un lavoratore subordinato» (conf. Cass. pen., n. 3590 del 14 febbraio 2011). Inoltre da ultimo Cass. pen., sez. II, sentenza n. 31630 del 2011 ha sancito la legittimità delle videoregistrazioni effettuate dalla polizia giudiziaria all'ingresso dei luoghi di lavoro, pur in assenza di una autorizzazione specifica da parte del giudice, quando il lavoratore non è in atteggiamenti comunicativi, su tale pronuncia, in una prospettiva giuslavoristica si veda G. Fava, *Lavoratori videoregistrati ma solo se manca l'audio*, in *Sole 24 Ore*, 25 agosto 2011, p. 31.

(4) Su ciò si legga la decisione del 2 febbraio 2006 dell'Autorità garante della privacy ([www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)) che, nell'ambito delle competenze istituzionali ad essa attribuite D.Lgs. n. 196/2003, ha ritenuto illegittima l'operazione datoriale di verifica dei siti internet visitati dal dipendente durante l'orario di lavoro senza preventiva comunicazione allo stesso riguardo al controllo. Cfr. anche Tribunale di Milano 8 giugno 2001, in *D & L*, 2001, 4, p. 1067, secondo cui: «Costituisce rilevante inadempimento degli obblighi di diligenza e integra giusta causa di licenziamento il comportamento della lavoratrice consistito in un collegamento quotidiano alla rete internet, per più ore al giorno e in assenza di effettive necessità lavorative».

(5) Sul punto si veda Tribunale di Milano 10 maggio 2002, in *Foro it.*, 2002, 6, p. 385 («Non rientra nella fattispecie del reato di violazione della corrispondenza di cui all'art. 616, primo comma c.p., la condotta del datore di lavoro che all'insaputa del lavoratore, controlla la sua posta elettronica, poiché il lavoratore non è titolare di un diritto all'utilizzo esclusivo della posta elettronica aziendale e quindi si espone al rischio che altri lavoratori o il datore di lavoro possano lecitamente entrare nella sua casella e leggere i messaggi»).

(6) Si veda, nell'ipotesi di un controllo a distanza mediante annotazioni manuali degli stessi lavoratori (su specifico ordine datoriale), cfr. Pretura di Pisa 23 giugno 1992, in *D & L*, 1992, 4, p. 881, secondo cui: «L'ordine di servizio che imponga analitiche annotazioni sul giornale dei lavori di tutte le operazioni compiute al terminale, consentendo il raffronto tra i dati forniti dal sistema di elaborazione e quelli normalmente riportati sul giornale dei lavori, realizza un sistema di controllo a distanza

che consente una analitica valutazione a posteriori della produttività del singolo operatore; ne consegue l'antisindacalità del comportamento del datore di lavoro (nella specie, l'Amministrazione finanziaria) concretizzatosi nell'adozione del suddetto comunicato di servizio, ove questo non sia stato preceduto dalle necessarie consultazioni con gli organismi rappresentativi dei dipendenti o con le organizzazioni sindacali».

(7) Nella risposta ad interpello n. 2 del 2 marzo 2010 il Ministero del lavoro con riferimento alla installazione da parte di una impresa di telecomunicazioni di un sistema di controllo «in grado di effettuare registrazioni audio di chiamate in uscita e in entrata» ha chiarito che l'applicazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970 presuppone che gli impianti e le apparecchiature «consentano, anche indirettamente, il controllo dell'attività dei lavoratori, il che rappresenta una verifica propedeutica alla attivazione delle procedure di accordo o autorizzato riep» previste dalla norma che non trova applicazione quando «sussistono importanti cautele che non consentono di risalire alla identità del lavoratore».

(8) Un caso concreto è stato risolto nel senso di una legittimazione necessaria da parte delle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, della Direzione provinciale del lavoro (all'epoca Ispettorato del lavoro) da Pret. Milano 8 febbraio 1986, in *Lav.* 80, 1986, 1, p. 89, secondo cui: «I sistemi telefonici elettronici IBM 750, pur non rientrando tra le apparecchiature per le quali vige il divieto assoluto d'uso previsto dalla prima parte dell'art. 4 Statuto dei lavoratori, devono però ritenersi ricompresi tra le apparecchiature il cui uso è richiesto da esigenze organizzative e produttive, ma dalle quali può derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tale possibilità si desume agevolmente dalla natura e dalle funzioni dei centralini, che consentono la registrazione automatica del numero interno chiamante, del numero esterno chiamato, del giorno, dell'ora, del minuto di ogni singola telefonata, nonché del numero di scatti telefonici per ognuna di esse addebitato, e rendono altresì possibile l'inclusione nella conversazione telefonica da parte degli utilizzatori degli apparecchi a ciò espressamente abilitati. Ne consegue che essi possano essere attivati e usati solo in presenza di un previo accordo con le RSA o, in difetto dello stesso, di un provvedimento dell'Ispettorato del lavoro che determini le modalità di uso dell'impianto. Deve, tuttavia, accogliersi l'istanza di oblazione avanzata, ai sensi dell'art. 162bis Codice penale, dai legali rappresentanti dell'azienda che abbiano provveduto, nelle more del giudizio, a disinstallare dai predetti centrali telefonici

# Jobs Act

durata e costi delle conversazioni (9), ma anche, nei casi estremi, di impianti che permettono l'intrusione nelle conversazioni telefoniche del dipendente (10);

• *apparecchiature elettroniche o digitali di controllo*: si pensi alla variegata strumentazione di verifica e controllo adottata per agevolare l'attività lavorativa ovvero per il monitoraggio della produzione ai fini della certificazione di qualità, come, ad esempio:

**a)** i cd. "apparecchi Kienzle": sofisticati apparecchi elettronici in grado di monitorare ogni singolo aspetto del funzionamento delle macchine uti-

lizzate dai lavoratori nell'esercizio dell'attività lavorativa (nominativo dell'operatore, tipo di lavorazione, data e orario di inizio dell'attività produttiva, quantità e ritmi di produzione, durata e causa delle soste) (11);

**b)** i badge di riconoscimento e di ingresso: si pensi ai sistemi di rilevamento delle presenze del personale in azienda, che dall'inserimento del tesserino magnetico (badge) del dipendente finiscano per compromettere le esigenze di riservatezza del lavoratore (12);

**c)** i localizzatori satellitari Gps: ancora più avanzati tecnologicamente, e di più recente introdu-

le funzioni di memorizzazione dei dati di addebito delle chiamate esterne e, inoltre, abbiano eliminato del tutto, con un opportuno intervento di modifica dell'apparecchiatura, la possibilità dell'inclusione nelle conversazioni telefoniche». Di fattispecie analoga si è occupata Pret. Milano 2 luglio 1981, in *Or. giur. lav.*, 1984, 3, p. 679, che ha concluso affermando che deve «ritenersi esclusa qualsiasi violazione del divieto di cui all'art. 4, Statuto lavoratori, allorché risulti accertato» che il sistema elettronico in uso «non è utilizzato per verificare il numero delle telefonate smistate da ogni centralinista nell'arco di una giornata, e dunque, non è idoneo a realizzare un controllo a distanza dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti».

(9) Di questo si è occupato il Ministero del lavoro con interpellato 6 giugno 2006, n. 218, in risposta ad uno specifico quesito dell'Abi relativo alla installazione di apparecchiature volte ad effettuare un più incisivo controllo dei costi del servizio telefonico e a realizzare una più corretta e puntuale imputazione contabile dei costi stessi alle diverse unità organizzative di un Istituto bancario; la posizione ministeriale è netta e chiara: «con riferimento alla imputazione contabile dei costi telefonici al centro di costo nel suo complesso, non sembra poter derivare un controllo dell'attività dei lavoratori, esulando pertanto la fattispecie dalla procedura di cui all'art. 4 della legge n. 300/1970», mentre «nell'ipotesi in cui l'imputazione contabile sia effettuata nei confronti della singola utenza, occorre verificare caso per caso se tale operazione consenta un controllo indiretto sulla attività lavorativa dei dipendenti».

(10) Di tale fattispecie di assoluta gravità si sono occupate: Pret. Camerino 24 gennaio 1992, in *Dir. lav. Marche*, 1992, p. 326; Pret. Milano 12 maggio 1972, in *Foro it.*, 1972, I, p. 2706.

(11) Cfr. Pretura di Milano 4 ottobre 1988 («Il controllo sul lavoro e sul prodotto del lavoro, pur essendo immanente alla causa del contratto, non è tuttavia consentito quando si risolve nell'utilizzo di mezzi sproporzionati quali sono gli apparecchi Kienzle, in grado di stampare schede che permettono di determinare, fra l'altro, l'operatore, il tipo o i tipi di lavorazione, la data, l'ora e il minuto di inizio dell'attività produttiva, la quantità e i ritmi di produzione, i tempi di sosta e la tipologia delle cause di sosta. Ricorre la violazione dell'art. 4 Statuto dei lavoratori nel caso di installazione di un centralino elettronico automatico in grado di rilevare tutta una serie di dati, quali il numero dell'apparecchio interno chiamante, il numero dell'utente esterno, la data, l'ora e il minuto di inizio, la durata e il numero degli scatti di ogni singola conversazione. L'imprenditore che non addivenga ad un accordo con la Rsa o con la Commissione interna o che, in subordine, non ottenga l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro all'installazione degli apparecchi Kienzle non può essere ammesso all'oblazione, a nulla rilevando il fatto che la dirigenza aziendale abbia installato gli apparecchi al fine di razionalizzare la produttività delle singole macchine o abbia ridotto in concreto le potenzialità of-

fensive del congegno»), in *Lav. 80*, 1989, 1, p. 298.

(12) Generalmente ammessi tali sistemi divengono suscettibili di illiceità eccezionalmente quando gli stessi consentano di monitorare aspetti legati alla personalità del dipendente, non già quando si limitino alla acquisizione di dati obbligatori ex D.P.R. 20 giugno 1965, n. 1124; così Pret. Milano 12 luglio 1988, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, 4, p. 951, secondo cui: «Deve riconoscersi la legittimità della installazione e dell'uso di un sistema di rilevamento delle presenze del personale in azienda, ove risulti accertato in punto di fatto: a) che tale sistema riguarda dati del tutto estrinseci rispetto alla prestazione dell'attività lavorativa, quali sono quelli relativi all'ingresso e all'uscita dall'azienda dei prestatori di lavoro; b) che l'apparecchiatura utilizzata viene attivata di volta in volta da ciascun dipendente con l'inserimento del suo tesserino magnetico; c) che la registrazione dell'entrata e dell'uscita avviene su impulso esclusivo del lavoratore e, quindi, non a distanza, bensì in presenza dello stesso; d) che il sistema in questione è strutturato in maniera tale da non compromettere in alcun modo le esigenze di riservatezza e di dignità del lavoratore, trattandosi di un sistema di rilevazione dei dati essenziali ai fini del pagamento delle retribuzioni e di contributi previdenziali». Nello stesso senso Trib. Milano 26 marzo 1994, in *Or. giur. lav.*, 1994, 1, p. 23, che afferma: «Posto che le norme sulle forme di controllo delle presenze dei dipendenti in azienda rientrano nel potere di organizzazione dell'imprenditore, secondo la legittima prospettiva dell'art. 2104 c.c. e sono altresì riconducibili alla parte obbligatoria del contratto collettivo, deve escludersi una diretta ineranza del contenuto di tali previsioni al contratto individuale e quindi è da escludere in radice la stessa possibilità di una *exceptio inadimpleti contractus* da parte del dipendente. È certamente inseribile nella nozione tecnica di insubordinazione l'inottemperanza alla disposizione organizzativa che impone il rilevamento della presenza in azienda mediante il cartellino magnetico (badge), posto che tale strumento segna e cristallizza solo l'ingresso nello stabilimento e l'uscita da esso, ma non è neppure lontanamente assimilabile all'occhio del padrone che scruta da lontano i dipendenti, sicché è da escludere che esso possa farsi rientrare tra le apparecchiature che determinano la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa». Si veda anche Pret. Milano 2 luglio 1981 cit. secondo cui: «Non costituisce violazione del primo comma dell'art. 4, Statuto lavoratori l'installazione di un sistema elettronico di comunicazione che funzioni esclusivamente come congegno di comando per l'apertura delle porte di accesso alle aree segregate - previo controllo del codice contenuto nel tesserino magnetico (badge) introdotto nell'apposito lettore - senza procedere ad alcuna registrazione del suddetto codice e, conseguentemente, senza alcuna possibilità di identificare e controllare il dipendente intestatario del badge al momento di ogni suo ingresso nell'area».

zione nell'organizzazione del lavoro, sono gli impianti che utilizzano il "Global Positioning System", vale a dire quel particolare sistema di rilevazione satellitare che consente di localizzare qualsiasi punto sull'intera superficie terrestre attraverso la ricezione di segnali elettromagnetici, i localizzatori Gps in uso presso aziende che mettono in movimento periodicamente o quotidianamente i propri dipendenti per agevolare l'attività (altrimenti dispendiosa di tempo ed energia) della localizzazione dei punti vendita ovvero del fornitore o del cliente, in realtà rappresentano strumenti di sicura utilizzabilità da parte datoriale per controllare "a distanza" l'attività dei lavoratori stessi (13).

### ***I presupposti per legittimare i controlli a distanza***

Il primo comma (primo periodo) della disposizione elenca i presupposti che consentono al datore di lavoro – previo accordo collettivo aziendale (con Rsa o Rsu) – l'utilizzo di strumenti dai quali possa derivare, anche solo astrattamente, un controllo a distanza dei lavoratori:

- esigenze organizzative e produttive;
- sicurezza del lavoro;
- tutela del patrimonio aziendale.

La norma – che pure aggiunge esplicitamente l'esigenza di tutela del patrimonio aziendale, sulla scorta di un vasto orientamento giurisprudenziale in materia di "controlli difensivi" (14) –,

nell'individuare i presupposti che consentono di superare il divieto, ribadito, di controllo a distanza sulla prestazione lavorativa, risponde ancora propriamente all'esigenza, fortemente sentita dal Legislatore italiano e più di recente avvertita nell'intero contesto europeo ed internazionale, di limitare il potere del datore di lavoro di esercitare la vigilanza sul comportamento tenuto dai dipendenti nei luoghi dove si svolge l'attività lavorativa.

La finalità della disposizione in argomento, dunque, è palesemente quella di impedire non già ogni forma di controllo sull'adempimento regolare e corretto della prestazione di lavoro, ma in verità di vietare quei controlli che sono posti in essere in forme o con modalità che risultano lesive della dignità dei lavoratori, senza dare rilievo, in principio, al fatto che tale «dignità» risulti manifestazione di riservatezza piuttosto che di libertà morale, o di tutela della personalità del lavoratore o di consapevolezza dei controlli o, infine, di diritto a non essere esposto a controlli obiettivamente eccessivi ovvero indebiti o illegittimi.

In effetti, la disposizione (art. 4, comma 1, secondo periodo, legge n. 300/1970) sancisce, in prospettiva semplificatoria, che nell'ipotesi di imprese con unità produttive situate in province diverse della stessa regione ovvero in più regioni distinte, l'accordo può essere stipulato con Rsa e Rsu oppure con le rappresentanze delle organiz-

(13) Tuttavia, il Ministero del lavoro con decreto del 24 giugno 2004 (vedilo in *Riv. it. dir. lav.*, 2005, II, 172) ha riformato in senso favorevole al ricorrente, riconoscendo le esigenze di tipo organizzativo e di sicurezza del lavoro per la peculiare attività dell'impresa (società distributrice di gas), il provvedimento della Direzione provinciale del lavoro di Lucca che aveva negato la possibilità di dotarsi di tale strumentazione.

(14) Cfr. *ex multis*: Tribunale di Milano 31 marzo 2004, in *Or. giur. lav.*, 2004, 1, p. 108 («Non si estende ai *cd.* controlli difensivi il divieto del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori posto dall'art. 4 dello statuto dei lavoratori, i quali, peraltro, non costituiscono una categoria a sé esentata, a priori, dall'applicabilità delle previsioni dell'art. 4, ma solo un modo per definire controlli finalizzati all'accertamento di condotte illecite del lavoratore che non rientrano nell'ambito di applicazione del divieto perché non comportano la raccolta anche di notizie relative all'attività lavorativa»); Cass. pen., sez. II, 8 ottobre 1985, n. 8687, in *Mass. giur. lav.*, 1986, p. 404 («Le norme, di cui agli artt. 2, 3 e 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, tendono ad eliminare i sistemi di vigilanza e di controllo che, pur tenendo conto delle esigenze produttive, non sono compatibili con i principi costituzionali così come enunciati in specie dall'art. 41 Costituzione. Ne consegue che la sorveglianza sui lavoratori non deve avere carattere poliziesco e non può essere realizzata in forme di "controllo occulto" o a distanza nei confronti dei lavoratori. Tuttavia, devono considerarsi pienamente

legittimi i controlli effettuati sull'attività lavorativa del lavoratore dipendente, il quale nel lavoro da compiere è tenuto all'adempimento di quanto disposto dall'art. 2104 c.c. nell'ambito della collaborazione, caratterizzante il rapporto di lavoro subordinato. Pertanto, qualora sul lavoratore addetto alla registrazione degli incassi si appuntino i sospetti di una mancata collaborazione con l'azienda da cui dipende, i controlli attivati dal datore di lavoro sul cassiere infedele risultano legittimi, in quanto il comportamento, in tal caso, illecito e contrario ai suoi doveri, posto in essere dal lavoratore, esula dalla specifica attività lavorativa allo stesso, perché realizza un attentato al patrimonio dell'azienda, con la conseguente cessazione da parte del titolare dell'impresa della osservanza dell'obbligo di ottemperare ai precetti normativamente previsti»); Cass. civ., sez. lav., 3 aprile 2002, n. 4746, in *Guida al lavoro*, 2002, 21, p. 14, con nota di L. Nogler, *Abuso di telefono aziendale: la decisione sui controlli e rimedi* («Ai fini dell'operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori previsto dall'art. 4 legge n. 300 del 1970, è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa, mentre devono ritenersi certamente fuori dell'ambito di applicazione della norma sopra citata i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (cosiddetti controlli difensivi), quali, ad esempio, i sistemi di controllo dell'accesso ad aule riservate o, come nella specie, gli apparecchi di rilevazione di telefonate ingiustificate»).

# Jobs Act

zazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Anche nel nuovo quadro normativo delineato dal Jobs Act 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 Dtl interessate, al fine di evitare una pluralità di attività istruttorie (anche con probabili esiti differenziali).

L'art. 4 della legge n. 300/1970, anche nel nuovo 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.

## **L'accordo sindacale**

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 interpellato 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» (15).

Va rilevato, peraltro, che anche nel nuovo quadro regolatorio potrà darsi spazio a procedure quale

quella riconosciuta legittima dalla sentenza Cass. pen., sez. III, 11 giugno 2012, n. 22611, laddove si è stabilito che «non commette reato il datore di lavoro che installa telecamere che riprendono i dipendenti, ai quali è stato fatto firmare un foglio contenente la relativa autorizzazione».

La Suprema Corte ha, infatti, espressamente stabilito che «se è vero che non si trattava né di autorizzazione della Rsu né di quella di una commissione interna, logica vuole che il più contenga il meno sì che non può essere negata validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori e non soltanto da una loro rappresentanza».

Contrariamente al portato giurisprudenziale consolidato in materia, dunque, la pronuncia richiamata ha affermato, per la prima volta, che le tutele dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori contro illecite o subdole attività di controllo a distanza delle prestazioni lavorative non si attuano pienamente soltanto in presenza di un esplicito e motivato consenso espresso formalmente dagli organismi sindacali rappresentativi già previsti dalla medesima legge n. 300/1970, ma anche quando il medesimo esplicito consenso venga prestato direttamente, senza rappresentanza intermedia, dalla generalità dei dipendenti anche solo potenzialmente interessati dalle azioni di controllo.

Ritenere che in caso di sottoscrizione di assenso, resa da tutti i dipendenti su un documento esplicito, non esista un consenso validamente espresso per escludere l'integrazione del fatto penalmente illecito, ha fatto argomentare a Cass. pen., sez. III, n. 22611/2012 che l'evocazione di tale principio giurisprudenziale nella sentenza impugnata (viene annullata senza rinvio perché il fatto non sussiste) «risulta non pertinente e legittima il convincimento che il giudice di merito abbia dato della norma una interpretazione eccessivamente formale e meccanicistica limitandosi a constatare l'assenza del consenso delle Rsu o di una commissione interna ed affermando, pertanto, l'equazione che ciò dava automaticamente luogo alla infrazione contestata».

In buona sostanza, la Suprema Corte, argomentando sul principio di effettività della norma e motivando sulla inesistenza di disposizioni nor-

(15) In *Dir. prat. lav.*, 2005, 48, 2657, con nota di P. Rausei, *Statuto dei lavoratori. Impianti di controllo a distanza*; nello stesso senso P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, in A. Cicu, F. Messi-

neo, L. Mengoni (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, t. III, p. 231, nota 33, Giuffrè, Milano, 2003.

mative che disciplinino le modalità di acquisizione del consenso da parte dei lavoratori interessati dalle azioni di controllo datoriali, afferma che opinare nel senso di una non valida manifestazione di assenso da parte di tutti i lavoratori perché non idoneamente rappresentati in sede sindacale «avrebbe un taglio di un formalismo estremo tale da contrastare con la logica», anche perché «l'interpretazione della norma deve sempre avvenire avendo presente la finalità che essa intende perseguire».

D'altro canto, sempre a proposito di intesa sindacale, non si può sottacere il ruolo della contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale) ovvero di prossimità relativamente al tema in argomento. Rileva anche dopo l'intervento del D.Lgs. n. 151/2015, su questo piano, stante l'identità normativa sul punto, quanto previsto dall'art. 8, commi 1, 2 e 2bis, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 (il cui impianto è stato ritenuto costituzionalmente legittimo dalla Corte costituzionale con sentenza n. 221 del 4 ottobre 2012), il quale prevede la possibilità per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori in deroga alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e alla legge. In base all'art. 8, comma 1, prima parte, sono «contratti di prossimità» i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, ai sensi della

normativa di legge e degli Accordi interconfederali vigenti.

Tali contratti possono realizzare specifiche intese, con efficacia generale (*erga omnes*) nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che siano state debitamente sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali. L'art. 8, comma 1, seconda parte, del D.L. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011, detta tassativamente le finalità che vanno necessariamente perseguite dalle specifiche intese le quali, in effetti, devono essere finalizzate a perseguire obiettivi di: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti, avvio di nuove attività. Nel secondo comma dello stesso art. 8 alla lett. a) fra i contenuti regolatori delle specifiche intese modificative, nel far riferimento alle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione si richiamano espressamente gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie, con ciò valorizzando le possibilità d'azione della contrattazione di prossimità sul tema delicatissimo dei controlli a distanza (16).

### **Il provvedimento autorizzatorio amministrativo**

Quanto alla misura, alternativa e sussidiaria, del provvedimento autorizzatorio adottato dall'Ufficio territoriale del Ministero del lavoro (a breve dell'Ispettorato nazionale del lavoro di cui al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149) (17), nessun dubbio può sussistere, anche nel nuovo quadro normativo, sulla circostanza che il provvedimento

(16) Su un piano del tutto simile va poi osservato quanto affermato nel corpo dell'intesa raggiunta, fra Governo e Parti sociali (con esclusione di Cgil) il 21 novembre 2012 in materia di crescita della produttività e della competitività, giacché fra i punti dell'Accordo quadro (che pure si limita a dettare soltanto delle «linee programmatiche»), al paragrafo n. 7 («Contrattazione collettiva per la produttività») si conferma l'esaltazione del ruolo della contrattazione collettiva di prossimità, sancendo la necessità per tale livello di contrattazione di esercitarsi, «con piena autonomia», sulla disciplina di «materie oggi regolate in maniera prevalente o esclusiva dalla legge», derogando a questa in ottica di incrementi di produttività. Su tale premessa, infatti, le Parti chiedono al Governo e al Parlamento iniziative legislative che consentano di affidare alla contrattazione collettiva una piena autonomia negoziale rispetto a temi come la compatibilità del ricorso a nuove tecnologie con la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori (con chiaro riferimento all'art. 4 della legge n. 300/1970).

(17) In merito al provvedimento autorizzatorio ministeriale, sembra opportuno anzitutto richiamare le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro con la nota n. 7162 del 16 aprile 2012, finalizzata a semplificare le procedure per il rilascio dei provvedimenti di autorizzazione, individuando le linee guida per lo snellimento delle relative procedure. Il Ministero ritiene che la consolidata prassi operativa dei servizi ispettivi territoriali, consistente nel sopralluogo in azienda, non possa trovare più attuazione e distingue due differenti fattispecie: con riguardo alle attività economiche che sono divenute «attività a forte rischio di rapina a causa delle consistenti giacenze di denaro» (si richiamano: ricevitorie, tabaccherie, oreficerie, farmacie, edicole, distributori di carburante) il ricorso ad impianti audiovisivi viene ritenuto «sempre e comunque» un utile «fattore deterrente» e uno «strumento per assicurare le fonti di prova» rispetto ad eventuali condotte penalmente rilevanti; da ciò deriva che, anche in considerazione delle «esigenze legate alla sicurezza dei lavoratori» in questi ambiti di attività si ha una

# Jobs Act

to autorizzatorio della Direzione territoriale del lavoro (a breve anche in questo sostituita dall'Ispettorato territoriale del lavoro in attuazione del D.Lgs. n. 149/2015) competente per territorio, debba avvenire su apposita istanza del datore di lavoro (18), nella quale devono essere illustrati i contenuti tecnici e strumentali degli impianti di controllo a distanza, mentre l'autorizzazione rilasciata potrà dettare indicazioni precettive circa le modalità di utilizzo concreto degli impianti autorizzati.

La nuova disposizione non contiene più la previsione di un contenzioso amministrativo riguardante la decisione assunta dalla Dtl, risultando infatti abrogata la norma che permetteva – al datore di lavoro o alle rappresentanze sindacali a seconda delle circostanze obiettive dell'esito dell'istruttoria procedimentale – di impugnare mediante ricorso alla competente Direzione generale del Ministero del lavoro le decisioni della Dtl.

«presunzione di ammissibilità delle domande volte all'installazione delle apparecchiature» che consentono di tutelare meglio la «incolumità del personale lavorativo e dei terzi»; ne deriva che il rilascio della prevista autorizzazione da parte della Dtl «non necessita in tali ipotesi di un accertamento tecnico preventivo dello stato dei luoghi», ritenuto «sostanzialmente ininfluente», per cui le Direzioni del lavoro, ai fini dell'istruttoria per il rilascio della autorizzazione, dovranno fare riferimento «alle specifiche dell'impianto (caratteristiche tecniche, planimetria dei locali, numero e posizionamento delle telecamere ecc.) risultanti dalla documentazione prodotta dal datore di lavoro, che diventa, per i profili tecnici, parte integrante del provvedimento autorizzativo»; con riguardo ad attività economiche diverse da quelle, invece, il Ministero invita gli uffici territoriali a porre «particolare attenzione» sulla sussistenza dei «presupposti legittimanti l'installazione» e delle «esigenze organizzative e produttive». Nella nota n. 7162/2012, peraltro, vengono evidenziati i singoli «elementi condizionanti maggiormente ricorrenti» che ciascuna Dtl dovrà provvedere ad inserire nel provvedimento autorizzativo: il rispetto della disciplina dettata dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e dai successivi provvedimenti del Garante per la Protezione dei dati personali, in particolare il Provvedimento dell'8 aprile 2010; il rispetto della normativa in materia di raccolta e conservazione delle immagini; l'obbligo di preventiva informativa scritta al personale dipendente prima della messa in uso e della attivazione dell'impianto, con riguardo al posizionamento delle telecamere ed alle modalità di funzionamento; l'obbligo di preventiva informativa scritta ai clienti mediante appositi cartelli segnalatori; l'impianto deve registrare soltanto le immagini indispensabili e dovrà essere costituito da telecamere orientate verso le aree più esposte ai rischi di furto o danneggiamento, con conseguente limitazione dell'angolo delle riprese, evitando, «quando non indispensabili», immagini dettagliate, con garanzia che l'eventuale ripresa di dipendenti «avverrà esclusivamente in via incidentale e con criteri di occasionalità»; il divieto di apportare all'impianto autorizzato qualsiasi modifica o di aggiungere ulteriori apparecchiature al sistema da installare, se non in conformità

## **Gli strumenti di lavoro e quelli di rilevazione delle presenze**

La prima sicura, rilevante e discussa novità del nuovo testo normativo introdotto dal D.Lgs. n. 151/2015 è contenuta nel secondo comma 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). La relazione tecnica sul punto precisa che accordo sindacale o autorizzazione ministeriale non occorrono neppure quando dagli strumenti e dalle apparecchiature di lavoro «derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore», con ciò significando un sensibile varco rispetto alle tutele originarie in materia, laddove ogni for-

a quanto sancito dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e in ogni caso «previa relativa comunicazione alla Dtl» autorizzante; il divieto di utilizzare le immagini registrate per eventuali accertamenti sugli obblighi di diligenza da parte dei lavoratori ovvero per le procedure di contestazione disciplinare e per la adozione di provvedimenti disciplinari; l'obbligo di preventiva e tempestiva informazione al personale dipendente in occasione di ciascun accesso alle immagini, che di norma potrà verificarsi soltanto a fronte del verificarsi di atti criminosi o di eventi dannosi; il diritto dei lavoratori di verificare periodicamente il corretto utilizzo dell'impianto autorizzato. Peraltro la nota n. 7162/2012 non sembra incidere su alcune esperienze attivate a livello territoriale – presso gli uffici ministeriali di Modena (Protocolli d'intesa dell'8 febbraio 2010 e del 28 maggio 2010) e Macerata (Protocollo d'intesa del 3 agosto 2010) – in sinergia con le organizzazioni sindacali e con le associazioni datoriali, già finalizzate a semplificare le procedure di rilascio delle autorizzazioni, ma con la partecipazione delle rappresentanze sindacali, consentendo in ogni caso il pieno recupero all'attività ispettiva a contrasto del lavoro sommerso. Margini di operatività per soluzioni organizzative e di relazioni sindacali e istituzionali come quelle poc'anzi richiamate sembrano sussistere anche alla luce del portato normativo introdotto dal D.Lgs. n. 149/2015.

(18) Su un piano strettamente procedurale va segnalato che l'Agenzia delle entrate, Direzione centrale normativa, in risposta ad un interpellato del Ministero del lavoro, con nota n. 954-18588/2011 dell'11 febbraio 2011 (diffusa dal Ministero del lavoro con nota n. 4016 del 17 febbraio 2011) ha chiarito che «le istanze dei datori di lavoro dirette alle Direzioni Provinciali del Lavoro tese ad ottenere l'autorizzazione ad installare impianti ed apparecchiature audiovisive, sono soggette all'imposta di bollo (...) ai sensi dell'art. 3 della tariffa allegata al D.P.R. n. 672 del 1972», precisando che «anche il conseguente provvedimento autorizzatorio rilasciato dalle predette Direzioni provinciali deve essere assoggettato all'imposta di bollo fin dall'origine nella misura di euro 14,62, in quanto rientra tra gli atti ed i provvedimenti di cui all'art. 4 della tariffa allegata al D.P.R. n. 642 del 1972».



ma di possibile controllo a distanza dei lavoratori era soggetta al vaglio sindacale o ministeriale.

Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori, dunque, 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 marca-tempo), anche quando le stesse apparecchiature consentono al datore di lavoro di effettuare un preciso controllo a distanza sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore.

### **L'utilizzo dei dati raccolti**

L'altra novità di rilievo apportata dal D.Lgs. n. 151/2015 è contenuta nel terzo e ultimo comma del novellato art. 4 dello Statuto dei lavoratori, il quale stabilisce, infatti, che le informazioni raccolte dal datore di lavoro sia con strumenti e apparecchiature oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali, sia con gli strumenti di lavoro «sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro».

Si tratta di un'apertura notevole rispetto al testo previgente, in ragione del quale l'utilizzabilità dei dati raccolti mediante gli strumenti di controllo a distanza, per dimostrare l'inadempimento contrattuale del lavoratore e a sostegno di procedimenti disciplinari, ha formato oggetto di pronunce giurisprudenziali contrastanti (19).

In ogni caso l'utilizzo delle informazioni raccolte dagli strumenti a distanza è sottoposto ad una duplice condizione dal terzo comma dell'art. 4 della legge n. 300/1970 riscritto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015:

- al lavoratore deve essere stata data un'adeguata informazione circa le modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli;
- nei confronti di tutti i lavoratori va in ogni caso rispettata la normativa in materia di tutela della privacy (D.Lgs. n. 196/2003).

#### **Art. 4, legge n. 300/1970, come sost. dall'art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015**

**Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo).** 1. 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 periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 2. 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. 3. 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.

### **La conferma della sanzione penale**

L'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2015, nel modificare l'art. 171 del D.Lgs. n. 196/2003, conferma la tutela penale del divieto di operare controlli a distanza con impianti, strumenti e apparecchiature non accordate o non autorizzate preventivamente.

Come nel testo previgente, infatti, la violazione del nuovo art. 4 della legge n. 300/1970 si struttura come ipotesi di reato punita in combinato di-

sposto con l'art. 38 della stessa legge n. 300/1970.

La fattispecie illecita che integra il divieto posto dall'art. 4, comma 1, legge n. 300/1970 è data, pertanto, dalla contestuale sussistenza di due distinti elementi:

- a)** l'installazione per l'effettivo utilizzo di una apparecchiatura di tipo audiovisivo o comunque atta al controllo a distanza «dell'attività dei lavoratori» (non quindi della sola attività lavorativa, ma del complesso delle attività anche non atti-

(19) L'orientamento prevalente si è consolidato in senso affermativo come in Cass. 23 marzo 2011, n. 6498; ma una recente pronuncia in senso contrario si è avuta in Cass. 1° ottobre 2012, n. 16622; è stata esclusa però l'utilizzabilità dei dati

raccolti con impianti installati senza accordo collettivo ovvero senza autorizzazione ministeriale, così Trib. Napoli 29 settembre 2010.

# Jobs Act

menti all'adempimento della prestazione di lavoro);

**b)** la finalità obiettiva di voler assoggettare a controllo «a distanza» i lavoratori, dovendosi intendere il concetto di “distanza” sia nella dimensione spaziale (da luogo distante e nascosto) che in quella temporale (in momento successivo e segreto).

Se, in assenza dei presupposti indicati dal primo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, il reato si compie con la mera rilevazione dei due requisiti anzidetti, nel caso sussistano, invece, alternativamente, uno dei due profili da ultimo tracciati, risulterà penalmente sanzionabile l'installazione che abbia come ragione fondante e determinante il controllo a distanza, senza un preventivo accordo sindacale in ambito di rappresentanze aziendali o priva del provvedimento autorizzativo ministeriale (20).

In realtà la struttura della norma non impone una partecipazione psicologica del datore di lavoro di tipo doloso, giacché appare sufficiente che lo stesso sia in colpa, rilevando, piuttosto, le circostanze oggettive della idoneità dell'impianto o dell'apparecchiatura a consentire il controllo illecito.

(20) Cfr. Cass. civ., sez. lav., 18 febbraio 1983, n. 1236, in *Foro it.*, 1985, I, p. 2076, secondo cui, appunto: «L'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, che vieta il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, anche come mera possibilità di controllo ad insaputa del prestatore di opera, disciplina distintamente le due ipotesi dell'impianto di apparecchiature finalizzate al controllo a distanza (primo comma) e di apparecchiature per fini produttivi, ma tali comunque da presentare la possibilità di fornire anche il controllo a distanza del dipendente. Mentre le apparecchiature di cui al primo comma sono assolutamente vietate, data la loro odiosità, il loro contrasto con i principi della costituzione ed il danno che possono arrecare alla stessa produttività del lavoratore, quelle di cui al secondo comma sono consentite, soltanto a condizione che il datore di lavoro osservi quanto tassativamente previsto nello stesso comma secondo ed, eventualmente, dai successivi, senza che peraltro il lavoratore possa reagire al di fuori dei mezzi di tutela apprestati dallo stesso art. 4 citato.»

(21) Nel senso massimamente estensivo del divieto si vedano, ad esempio: Cass. civ., sez. lav., 16 settembre 1997, n. 9211, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1998, I, p. 830 («L'installazione in azienda, da parte del datore di lavoro, di impianti audiovisivi - che è assoggettata ai limiti previsti dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori anche se da essi derivi solo una mera potenzialità di controllo a distanza sull'attività lavorativa dei dipendenti, senza che peraltro rilevi il fatto che i dipendenti siano a conoscenza dell'esistenza di tali impianti - deve essere preceduta dall'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, non essendo sufficiente, in ragione della tassatività dei soggetti indicati dal secondo comma dell'art. 4 cit., a legittimare tale installazione un'intesa raggiunta dal datore di lavoro con organi di coordinamento delle R.S.A. di varie unità produttive; con l'ulteriore conseguenza che è identificabile in tale fattispecie

Al punto che è stata ritenuta illecita la condotta della mera installazione di impianti idonei al controllo a distanza, sebbene non ancora attivati, essendo in sé integrativa dell'ipotesi di reato la potenziale idoneità della strumentazione prescelta dal datore di lavoro (21).

In effetti, pur dopo l'intervento del D.Lgs. n. 196/2003, la fattispecie permaneva penalmente illecita (22), in virtù dell'esplicito richiamo contenuto nell'art. 171 del decreto, il quale testualmente prevedeva che «la violazione delle disposizioni di cui agli articoli 113, comma 1, e 114 è punita con le sanzioni di cui all'art. 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300», giacché l'art. 114 del D.Lgs. n. 196/2003, si limita a stabilire che «resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300».

Con l'intervento specifico nel corpo dell'art. 171 del D.Lgs. n. 196/2003, da parte dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2015, con richiamo esplicito all'art. 4 della legge n. 300/1970, ne deriva che il datore di lavoro seguita ad essere punito con la pena alternativa da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, a norma dell'art. 38, comma 1, della legge n.

un comportamento antisindacale del datore di lavoro, reprimibile con la speciale tutela approntata dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, la quale prescinde dall'esistenza di alcuno specifico elemento intenzionale»); Cass. civ., sez. lav., 6 marzo 1986, n. 1490, in *Mass. giur. lavoro* 1986, p. 498 («Il divieto posto dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori per il datore di lavoro di far uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza della attività dei lavoratori non è escluso né dalla circostanza che tali apparecchiature siano state solo installate ma non siano ancora funzionanti, né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori, i quali quindi siano avvertiti del controllo suddetto, né infine dal fatto che tale controllo sia destinato ad essere discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente. Nella specie, il datore di lavoro aveva installato alcuni impianti audiovisivi destinati al controllo dell'uso e della conservazione dei cartellini segna-orario sistemati in apposite custodie all'ingresso dello stabilimento.»).

(22) Sia consentito fare rinvio sul punto a P. Rausei, *Illeciti e sanzioni. Il diritto sanzionatorio del lavoro*, VI ed., Ipsoa, Milano, 2013, pp. 472-489. *Contra* E. Gragnoli, *Commento all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in M. Grandi, G. Pera, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Cedam, Padova, 2005, 664, par. VI, il quale ritiene che la fattispecie sia stata depenalizzata dal D.Lgs. n. 196/2003 in quanto l'art. 179 di detto decreto avrebbe «eliminato il riferimento dell'art. 38 St. lav. all'art. 4 St. lav.», senza tuttavia considerare l'espressa previsione in tal senso contenuta nell'art. 171 D.Lgs. n. 196/2003 richiamata nel testo. Mentre E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, 93, ritiene la norma di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori «riferita e perciò applicabile solo alla tecnologia dell'epoca nella quale è stata emanata».

300/1970, per effetto del rinvio espresso operato dal novellato art. 171 del D.Lgs. n. 196/2003, tranne che nei casi più gravi laddove le pene dell'ammenda e dell'arresto sono applicate congiuntamente.

Nell'ipotesi base può trovare applicazione l'istituto della prescrizione obbligatoria, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 124/2004, per cui il personale ispettivo procederà a prescrivere la regolamentazione del comportamento datoriale, mediante tempestivo ripristino della legalità, che potrà alternativamente consistere nel raggiungimento di un accordo con le rappresentanze sindacali ovvero nella rimozione degli impianti e delle apparecchiature di controllo a distanza illecitamente installate.

A margine va notato che l'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015 costruisce l'ipotesi di reato non solo

con riferimento al primo comma dell'art. 4 della legge n. 300/1970, ma anche con riguardo al secondo comma, il quale, tuttavia, non prevede nessun tipo di precetto alternativo astrattamente sanzionabile, limitandosi ad esonerare dalle procedure sindacali ed amministrative autorizzatorie gli strumenti di lavoro e quelli utilizzati dal datore di lavoro per rilevare la presenza al lavoro dei lavoratori e il loro orario di lavoro.

Da ultimo, peraltro, si tenga presente che non configurandosi una ipotesi di reato "proprio", della quale potrebbe divenire imputabile il solo datore di lavoro, la contravvenzione in argomento è idonea a colpire anche il comportamento dei soggetti deputati al controllo a distanza o comunque addetti all'utilizzo delle apparecchiature e degli impianti, che saranno puniti alla medesima stregua del datore di lavoro.

**Art. 171, D.Lgs. n. 196/2003, come sost. dall'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 151/2015**

**Art. 171 (Altre fattispecie).**

1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.

**Installazione illegittima di impianti di controllo a distanza**

Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 4, c. 1, legge n. 300/1970, come sost. da art. 23, c. 1, D.Lgs. n. 151/2015</i></p> <p>Per aver installato impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo a distanza sulle attività dei lavoratori (fatta eccezione per gli strumenti di lavoro e per quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro), senza previo accordo con le rappresentanze sindacali ovvero, in difetto di accordo, in mancanza di apposito provvedimento autorizzativo della Direzione territoriale del lavoro competente per territorio o ancora senza aver osservato le modalità dettate per l'uso delle apparecchiature dalla Direzione territoriale del lavoro.</p>	<p><i>Art. 38, legge n. 300/1970 - art. 171 D.Lgs. n. 196/2003, come sost. da art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 151/2015</i></p> <p>Ammenda da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato. Nei casi più gravi le pene dell'ammenda e dell'arresto sono applicate congiuntamente.</p> <p>Quando per le condizioni economiche del reo l'ammenda può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.</p> <p>Nei casi più gravi l'Autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.</p> <p><b>Prescrizione obbligatoria (art. 15, D.Lgs. n. 124/2004):</b> è applicabile nell'ipotesi base, non invece nei «casi più gravi»; l'ispettore procederà a prescrivere l'immediata cessazione delle condotte illecite poste in essere in violazione dell'art. 4 della legge n. 300/1970, ordinando la rimozione degli impianti illegali; sanzione pari a euro 387,25.</p> <p><b>Oblazione (art. 162-bis c.p.):</b> è ammessa nell'ipotesi base, non invece nei «casi più gravi»; sanzione pari a euro 774,50.</p>

**La posizione del Ministero**

Come anticipato in premessa, in un comunicato stampa del 18 giugno 2015 (23) il Ministro del lavoro ha voluto precisare che la norma sugli

strumenti di controllo a distanza contenuta nello schema di decreto delegato in materia di semplificazioni, si limita ad adeguare i contenuti dell'art. 4 della legge n. 300/1970 alle innovazioni

(23) Controlli a distanza. Ministero del Lavoro, nessuna liberalizzazione; norma in linea con le indicazioni del Garante della Pri-

vacy, in [http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Pages/2015\\_06\\_18-Controlli-a-distanza.aspx](http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Pages/2015_06_18-Controlli-a-distanza.aspx)

# Jobs Act

tecnologiche successive, senza liberalizzare i controlli datoriali, ma limitandosi a «fare chiarezza circa il concetto di “strumenti di controllo a distanza” ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti attraverso questi strumenti, in linea con le indicazioni che il Garante della Privacy ha fornito negli ultimi anni e, in particolare, con le linee guida del 2007 sull'utilizzo della posta elettronica e di internet».

Il Ministero sottolinea, inoltre, che la norma proposta seguita a prevedere come lo Statuto dei lavoratori che gli strumenti di controllo a distanza che rendono possibile il controllo dei lavoratori, possono essere installati soltanto in base a esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e sempreché vi sia un preventivo accordo sindacale o, in mancanza, con la preventiva autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o della competente Direzione generale dello stesso Ministero.

La norma nell'esonerare gli strumenti assegnati al lavoratore per svolgere il proprio lavoro non consentirebbe, secondo il comunicato ministeriale, di controllare il lavoratore, mentre come si è visto il testo del secondo comma dell'art. 4 della legge n. 300/1970, come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, può consentire tale tipo di controllo.

## Il ruolo della normativa a tutela della privacy

Sempre sulla scorta di quanto accennato all'inizio del presente contributo, va rilevato come il Presidente dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, nel discorso di presentazione della relazione annuale del 23 giugno 2015 (24), ha affermato, a proposito del testo dell'art. 23 dello schema di decreto delegato, che deve ritenersi auspicabile che la norma novellata «sappia ordinare i cambiamenti resi possibili dalle innovazioni in una cornice di garanzie che impediscano forme ingiustificate e invasive di controllo, nel rispetto della delega e dei vincoli della legislazione europea».

(24) *Persona vulnerabile La protezione dei dati nella società digitale*, in <http://194.242.234.211/document-s/10160/2148177/Relazione+2014+-+Discorso+del+Presidente+Antonello+Soro.pdf>.

In questo senso, sottolineando come il testo proposto al Parlamento dal Governo possa risultare eccessivamente permissivo sul fronte di un esercizio invasivo e ingiustificato del potere di controllo datoriale, attraverso le più disparate strumentazioni e apparecchiature tecnologicamente avanzate.

Rilevano allora, nella disamina della norma così come sarà approvata in via definitiva dopo i pareri parlamentari, le Linee guida del Garante per la privacy di cui alla deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007, che hanno assoggettato alla normativa a tutela del trattamento dei dati personali l'utilizzo della posta elettronica e di internet sui luoghi di lavoro da parte dei lavoratori, sollecitando l'adozione di una regolamentazione interna che consenta di adottare misure organizzative e tecnologiche idonee e vietando ai datori di lavoro di operare trattamenti di dati utilizzando strumenti di controllo a distanza (art. 154, comma 1, lett. d), del D.Lgs. n. 196/2003).

Da ultimo, va rilevato che il legislatore delegato, anche in funzione dei principi e dei criteri di attuazione della legge n. 183/2014, dovrà tenere conto anche della Raccomandazione (CM/Rec(2015)5) in tema di utilizzo dei dati personali negli ambiti lavorativi, adottata il 1° aprile 2015 dal Consiglio d'Europa (25), che amplifica a livello comunitario le indicazioni contenute nelle Linee guida del Garante per la privacy del 1° marzo 2007.

## I pareri delle Commissioni Lavoro di Camera e Senato

Nell'ampio ed articolato parere del 5 agosto 2015, la Commissione della Camera ha richiamato in premessa il comunicato stampa del 18 giugno 2015 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali rilevando che in base al nuovo dettato normativo proposto dal Governo «non possono essere considerati strumenti di controllo a distanza quelli che vengono assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, come i personal computer, i tablet e i telefoni cellulari», con la conseguente esclusione di un previo accordo sin-

(25) <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2306625&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>.

dacale autorizzativo per la consegna di tali strumenti di lavoro.

In secondo luogo, sempre sulla scorta del comunicato ministeriale, la Camera ha evidenziato che, quando gli strumenti di lavoro menzionati subiscono modifiche atte a controllare il lavoratore (come nel caso di inserimento di software di localizzazione o filtraggio), gli stessi si trasformano in strumenti di controllo della prestazione a disposizione del datore di lavoro, rendendo conseguentemente necessario, anche nel nuovo quadro regolatorio, l'accordo sindacale o il provvedimento amministrativo di autorizzazione.

Peraltro, i deputati in Commissione Lavoro richiamano quanto affermato dall'Autorità garante per la protezione dei dati personali nell'audizione informale, laddove è stato evidenziato che il nuovo testo dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori in merito agli strumenti di lavoro (compresi quelli attinenti la registrazione delle presenze) «pre-scinde non solo dalla procedura autorizzativa, ma anche da quei requisiti finalistici (funzionalità del controllo a esigenze produttive, organizzative ecc.) previsti dal primo comma per i controlli a distanza», risultando unico requisito applicabile ai controlli sugli strumenti di lavoro l'utilizzo dei dati acquisti per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro. D'altra parte, il presidente dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, nel discorso di presentazione della relazione annuale del 23 giugno 2015, aveva auspicato, a proposito del testo della disposizione in esame, che la norma novellata «sappia ordinare i cambiamenti resi possibili dalle innovazioni in una cornice di garanzie che impediscano forme ingiustificate e invasive di controllo, nel rispetto della delega e dei vincoli della legislazione europea», sottolineando come il testo proposto possa consentire un esercizio invasivo e ingiustificato del potere di controllo datoriale, attraverso le strumentazioni e apparecchiature tecnologicamente più avanzate. D'altronde la Camera rileva come la stessa Autorità garante ha evidenziato il valore della previa informazione dei lavoratori e la natura di «principale argine a un utilizzo pervasivo dei controlli sul lavoro» della conformità alle norme del Codice in materia di protezione dei dati personali (configurazione dei software che riduca al minimo l'utilizzazione di dati personali e identificativi; determinatezza, legittimità ed esplicitazione del fine perseguito; divieto di

profilazione; divieto di indagini sulle opinioni del lavoratore e su fatti non rilevanti ai fini della valutazione della sua attitudine professionale).

Sul piano internazionale, la Commissione Lavoro della Camera richiama anche la Raccomandazione (CM/Rec(2015)5) in tema di utilizzo dei dati personali negli ambiti lavorativi, adottata il 1° aprile 2015 dal Consiglio d'Europa, che amplifica a livello comunitario le indicazioni contenute nelle Linee guida del Garante per la privacy di cui alla deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007, escludendo la possibilità per il datore di lavoro «di introdurre e utilizzare sistemi e tecnologie informative che abbiano lo scopo principale e diretto di monitorare l'attività dei lavoratori», evidenziando come nei casi in cui si utilizzino strumenti finalizzati a legittime prerogative di tutela (protezione della produzione, della salute, della sicurezza, garanzia di efficiente funzionamento dell'organizzazione) con l'indiretta conseguenza di consentire il monitoraggio dell'attività dei lavoratori, i medesimi strumenti devono formare oggetto di peculiari salvaguardie, relative all'informazione dei lavoratori e alla consultazione delle rappresentanze sindacali, fermo restando l'obbligo di predisporre e collocare gli strumenti in modo da assicurare che essi non violino i diritti fondamentali dei lavoratori.

Sulla scorta di quest'ampia argomentazione la Commissione Lavoro della Camera chiedeva al Governo di anteporre al nuovo dettato dell'art. 4 della legge n. 300/1970 l'espresso e generale divieto rispetto all'utilizzo «di impianti audiovisivi e di altri strumenti che abbiano quale finalità il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori». La seconda modifica richiedeva alla precisazione che l'accordo sindacale ovvero, in alternativa, il provvedimento amministrativo di autorizzazione non sono richiesti per l'impiego degli strumenti necessari per svolgere la prestazione lavorativa, come pure per l'installazione delle apparecchiature di rilevazione e di registrazione delle presenze. Infine, la Camera chiedeva di puntualizzare che i dati registrati dagli strumenti di lavoro e da quelli di registrazione delle presenze sono utilizzabili dal datore «a condizione che sia data al lavoratore preventiva e adeguata informazione delle loro modalità d'uso, nonché dei casi e dei limiti di effettuazione degli eventuali controlli», i quali in ogni caso devono essere effettuati nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003.

# Jobs Act

---

Assai più snella e meno dirompente l'analisi e la richiesta di intervento modificativo proveniente dalla Commissione Lavoro del Senato, così come esposta nel parere reso il 5 agosto 2015.

Anzitutto nelle premesse i senatori si limitano a valutare «positivamente» la riconosciuta esigenza, da parte del Governo, «di attualizzare al contesto economico e sociale odierno gli strumenti di controllo sui lavoratori dipendenti», riconoscendo come gli stessi siano «rigorosamente tutelati dall'azione del Garante della protezione dei dati personali», ed annotando la circostanza che il testo in vigore dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori finisce per non tenere in alcun conto le «prospettive che lo sviluppo informatico e telematico può offrire».

Proprio la disamina di queste prospettive, d'altro canto, nell'analisi della Commissione Lavoro del Senato, coinvolge le «esigenze organizzative e produttive dell'impresa», come in effetti è avvenuto in altri ordinamenti (vengono menzionate le esperienze di Regno Unito, Francia e Stati Uniti).

I senatori, quindi, sottolineano come le medesime prospettive di evoluzione informatica e telematica risultano specificamente valorizzate nella Bozza di Regolamento Ue sulla protezione dati e nella Raccomandazione del 1° aprile 2015 del Consiglio d'Europa (CM/Rec(2015)5).

Questa breve premessa, rappresenta il fondamento argomentativo sulla base del quale la Commissione Lavoro del Senato invitava il Governo a modificare il testo dell'art. 23 dello schema di decreto proposto, valutando in primo luogo le considerazioni rese dal Presidente della Autorità garante per la protezione dei dati personali e considerando l'opportunità di prevedere una specifica sanzione penale a tutela delle condizioni di liceità dell'utilizzo dei dati dei lavoratori raccolti dal datore di lavoro, sia mediante gli strumenti di controllo a distanza che hanno formato oggetto di accordo sindacale ovvero di provvedimento amministrativo di autorizzazione come pure attraverso gli strumenti di lavoro e le apparecchiature di rilevazione delle presenze.