



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia e Commercio

**IL CONTROLLO A DISTANZA DEI  
LAVORATORI**

**THE REMOTE CONTROL OF WORKERS**

Relatore:

Prof.ssa Paola Catalini

Rapporto Finale di:

Pamela Stecconi

Anno Accademico 2019/2020

## INDICE

INTRODUZIONE .....	3
1. POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO .....	5
1.1 POTERE DI CONTROLLO ANTE LO STATUTO DEI LAVORATORI .....	5
1.2 CONTROLLO A DISTANZA: ART. 4 ST. LAV. TESTO ORIGINARIO.....	10
1.3 LACUNE E LIMITI DEL VECCHIO ART. 4 .....	13
1.3.1 Controlli difensivi .....	14
1.3.2 Progresso tecnologico .....	17
2. CONTROLLO A DISTANZA: NUOVO ART. 4.....	19
2.1 PRIMO COMMA.....	20
2.2 SECONDO COMMA.....	25
2.2.1 Smart working e privacy del lavoratore.....	29
2.3 TERZO COMMA .....	31
CONCLUSIONE .....	35
BIBLIOGRAFIA .....	36

## INTRODUZIONE

Uno dei poteri del datore di lavoro prevede la possibilità di mettere in atto un controllo orientato alla verifica che la prestazione, svolta dal dipendente, sia adeguata e corretta ai fini lavorativi.

Occorre però dire che se da un lato è presente questo potere, cui viene sottoposto il lavoratore, dall'altro lato quest'ultimo gode di diritti fondamentali della persona. Tra questi emergono la dignità e la privacy del soggetto sul quale ricade il controllo, beni che devono essere tutelati e garantiti. Ciò ne consegue che questi rappresentino dei limiti all'esercizio del potere datoriale.

Il legislatore ha cercato negli anni di trovare un equilibrio tra queste necessità, ambedue diverse e in contrasto tra loro, disciplinando il controllo.

Nel primo capitolo, viene introdotto il potere di controllo del datore di lavoro prima dello statuto dei lavoratori.

In seguito, viene esposto il controllo a distanza con la presentazione dell'articolo 4 St. Lav. nella sua originale formulazione, risalente al 1970.

Vengono evidenziati i limiti presenti nella vecchia norma e le lacune emerse nel corso degli anni rispetto al contesto evolutivo.

Successivamente nel secondo capitolo, viene invece introdotto il nuovo articolo 4 dello statuto dei lavoratori, modificato dal decreto legislativo n.151 del 2015, mediante la riforma del mercato di lavoro chiamata Jobs Act.

Si è trattata di una riformulazione ritenuta necessaria per adattare il testo del precedente articolo al continuo processo di sviluppo in campo tecnologico e inoltre per conformarsi ai cambiamenti avvenuti nel mondo di lavoro, a livello sia organizzativo che produttivo.

## **1. POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO**

### **1.1 POTERE DI CONTROLLO ANTE LO STATUTO DEI LAVORATORI**

Il rapporto di lavoro che si instaura tra l'imprenditore e il lavoratore implica determinati diritti, obblighi e poteri che sorgono in capo alle parti coinvolte nel contratto lavorativo.

Le posizioni di potere riconosciute al datore di lavoro sono finalizzate al perseguimento dell'interesse oggetto del contratto di lavoro.

Si evidenziano tre poteri datoriali: quello direttivo, di controllo e disciplinare. Questi, si giustificano soltanto se esercitati per l'ottenimento di una esatta e soddisfacente esecuzione all'adempimento della prestazione.

Il potere direttivo si sostanzia nell'obiettivo di organizzare il lavoro, stabilendo i metodi, i procedimenti e i termini attraverso i quali l'attività lavorativa deve essere svolta; con il secondo il datore di lavoro è chiamato a verificare la qualità con la quale il lavoratore svolge la prestazione e il rispetto delle direttive procedurali da lui predisposte.

Infine, il datore ha il potere disciplinare ovvero la possibilità di applicare sanzioni al lavoratore nei casi in cui quest'ultimo risultasse inadempiente verso le proprie obbligazioni contrattuali, derivanti dal rapporto di lavoro o anche nelle situazioni dove non si rispettano le relative responsabilità.

L'ordinamento è intervenuto per limitare e guidare i poteri del datore di lavoro introducendo divieti e modalità procedurali affinché non vadano a lesionare la dignità e la riservatezza del soggetto.

Tali poteri trovano un primo fondamento normativo nel Codice civile.

Prima dello Statuto dei lavoratori, il potere di controllo non era disciplinato da alcuna norma.

Infatti, nel Codice civile è assente una disposizione che attribuisca un potere di controllo al creditore, inteso come la possibilità di poter agire nei confronti del debitore con l'intento di ottenere certe informazioni relative ai propri lavoratori.

La ragione di ciò può essere ricondotta alla condizione di parità richiesta tra le parti di un rapporto giuridico, in effetti tale norma si contrapporrebbe al principio della non intromissione nella sfera giuridica altrui, con il fine di raccogliere informazioni sulla persona non strettamente inerenti al rapporto di credito.

Il Codice civile attribuisce il potere di controllo nei casi in cui vi è il perseguimento di un fine in particolare, considerato meritevole di tutela.

Solo a questa condizione, infatti, viene considerata giustificata l'attribuzione di tale facoltà al datore.

In particolare, nell'ipotesi dei contratti di durata aventi oggetto un facere, al creditore viene affidata la possibilità di intervenire nella sfera giuridica altrui, con

la possibilità di verificare il conseguimento o meno dell'esatta prestazione in questione.

Si parla, ad esempio dei contratti di appalto o anche del contratto d'opera.

Inoltre, tra i contratti di durata previsti nel codice aventi oggetto una prestazione di facere, particolare rilievo ha l'attribuzione al creditore del potere direttivo sul lavoratore subordinato (art. 2094 c.c.). Tale potere emerge nell'art. 2104 nel comma 2 del Codice civile, il quale dispone che il lavoratore deve seguire e rispettare le direttive poste dal datore di lavoro ed evidenzia anche la condizione gerarchica presente tra i due soggetti.

A questo potere direttivo, ovvero il programmare e impostare l'attività del dipendente, il Codice prevede il potere disciplinare, esposto dall' art. 2106 c.c.

Tale articolo prevede la possibilità di applicare sanzioni nei casi di inosservanza degli obblighi contrattuali.

Come detto, l'ordinamento attribuisce la facoltà al datore di lavoro di stabilire il modo in cui la prestazione deve essere svolta e in caso di non curanza di applicare determinate conseguenze in base alla gravità della trasgressione emessa.

Ciò implica, dunque, una verifica dell'attività per poter controllare che il lavoratore agisca nel rispetto delle regole predisposte.

Ecco che si spiega il potere di controllo nel contratto di lavoro come una connessione di completamento tra i due poteri, ovvero quello direttivo e disciplinare, previsti per il datore di lavoro.

Per quanto riguarda le modalità esecutive del potere di controllo, nell'originario codice non erano previsti dei limiti orientati alla modalità di utilizzo di tale potere. Nel 1970 viene emanato lo Statuto dei lavoratori, il quale costituisce un vero e proprio cambiamento dei rapporti presenti all'interno dell'impresa, così come la relazione esistente tra il datore di lavoro e il lavoratore.

Gli articoli che mettono in rilievo in modo specifico il potere di controllo del datore di lavoro sono l'art. 2,3 e 4 St. lav.

L'art. 2 prevede che "il datore di lavoro possa impiegare le guardie particolari giurate soltanto per perseguire lo scopo di salvaguardia 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, a adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove questa viene esercitata e durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze." (art. 2 St. lav.)

Dunque, il legislatore pone il limite, dell'utilizzo delle guardie giurate, con il solo obiettivo di mirare alla salvaguardia del patrimonio aziendale e non invece per esercitare un controllo sui lavoratori.

Ciò realizza una forma di controllo libera di pressioni e insistenze eseguite sui lavoratori, lasciando quindi loro un margine di autonomia durante lo svolgimento della propria prestazione lavorativa.



L'art. 3 prevede invece che “i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.” (Art. 3 St. Lav.)

Lo statuto dei lavoratori, perciò, non ammette lo svolgimento del controllo da parte di quei soggetti che sono al di fuori dell'organizzazione, né le guardie giurate previste dall'art. 2 St. lav.

Da come si deduce, dal contenuto dell'art. 4, il legislatore statutario del 1970 preferiva esercitare un controllo “in presenza” piuttosto che a distanza mediante l'utilizzo di tecnologie. Ciò tendeva dunque a limitare il controllo tecnologico, quindi a evitare una vigilanza esercitata dal macchinario sull'uomo ma realizzare un controllo diretto da parte dell'uomo.

Infatti, l'art. 4 nel testo precedente, prevedeva il divieto di controllo a “distanza” sull'attività dei lavoratori.

L'impianto originario dello Statuto dei lavoratori si basava su un controllo esercitato dal personale in presenza del lavoratore sottoposto a vigilanza, mentre un possibile controllo a distanza non era assolutamente previsto ma anzi era espressamente vietato, come disposto dal testo dell'articolo.

## **1.2 CONTROLLO A DISTANZA: ART. 4 ST. LAV. TESTO ORIGINARIO**

Il controllo a “distanza” è quel controllo messo in atto dal datore di lavoro attraverso l’utilizzo di strumenti disposti a livello geografico diverso e in periodi differenti rispetto al tempo e al luogo dove viene eseguita l’attività lavorativa dei dipendenti.

Tale controllo a “distanza” è contenuto nell’art. 4 dello Statuto dei lavoratori, originariamente intitolato “impianti audiovisivi”.

Il primo comma dell’articolo recitava espressamente un divieto per il datore di lavoro, di ricorrere a impianti audiovisivi o altre apparecchiature per esercitare un controllo a distanza sull’attività dei lavoratori.

Al secondo comma della norma si esordiva, invece, che gli strumenti di controllo “a distanza” potevano essere installati solo per determinate ragioni organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro. Quindi obiettivi ben stabiliti nella norma e considerati dal legislatore meritevoli di tutela.

Tuttavia, se da questi, si poteva esercitare un possibile controllo dell’attività lavorativa, sarebbe stato necessario mettere in atto una delle procedure previste dalla norma. Ovvero, in tale caso, era necessario stipulare un accordo sindacale tra datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali (rsa) o con la commissione interna. Le rsa avevano l’incarico di verificare e controllare gli impianti e introdurre, se necessario, delle eventuali misure di protezione finalizzate alla garanzia della privacy e della dignità dei lavoratori.

In assenza di tale accordo, le motivazioni di installazione potevano essere convalidate dalle Sezioni territoriali delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro con un provvedimento con il quale venivano stabilite eventualmente le condizioni di utilizzo degli impianti stessi.

Dal precedente testo si evince, dunque, una distinzione tra gli strumenti assolutamente vietati dal primo comma e quelli invece destinati a determinate finalità e sottoposti ad una procedura di implementazione come previsto nel secondo. Quindi il divieto chiaramente espresso era riferito all'installazione di impianti audiovisivi e altre apparecchiature il cui obiettivo principale era il diretto controllo dell'attività dei lavoratori, ovvero un controllo a distanza il quale non era percepito dal lavoratore vigilato. Si trattava di controlli volutamente messi in atto per la vigilanza.

Il secondo, invece, prendeva in considerazione strumenti che avrebbero permesso un eventuale controllo sull'attività svolta dai dipendenti; ma ritenuti necessari per il processo organizzativo, produttivo e salutare della prestazione lavorativa; ovvero finalità che erano tutelate dal legislatore statutario.

Questo comma fa riferimento ai controlli preterintenzionali, i quali erano ammissibili secondo la normativa.

Il terzo comma dell'articolo prevedeva un regime transitorio per gli impianti installati prima dell'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, ora però non più previsto.

Infine, la norma prevedeva un quarto e ultimo comma, con il quale veniva annunciato che contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o anche i sindacati dei lavoratori potevano ricorrere al Ministero per il Lavoro e la Previdenza Sociale, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento.

Il divieto espresso dall'art. 4 St. lav. impediva il controllo a "distanza" non solo dei comportamenti posti in essere per l'esecuzione della prestazione lavorativa, ma altresì tutte quelle attività esercitate in occasione del rapporto di lavoro, ovvero le "licenze comportamentali".

Ne conseguiva che il dipendente, non era sottoposto ad alcun tipo di controllo attraverso strumenti tecnologici, ciò perché il legislatore statutario del 1970 voleva evitare delle possibili violazioni della dignità e riservatezza del lavoratore. Infatti, il rispetto di tali beni dei lavoratori ovvero la privacy e la dignità rappresentano lo scopo principale del Titolo I dello Statuto dei lavoratori, il quale è denominato appunto "Della libertà e dignità del lavoratore".

Tuttavia, questo rigido divieto contenuto dal precedente testo dell'art.4 fu reso più flessibile dalla giurisprudenza introducendo i cosiddetti controlli difensivi.

Questi ultimi erano mirati a verificare e ad accertare degli eventuali comportamenti illeciti posti in essere dai lavoratori, lesivi per il patrimonio aziendale.

### **1.3 LACUNE E LIMITI DEL VECCHIO ART. 4**

La storica formulazione dell'art. 4 St. lav., garantiva una piena tutela e rispetto dei diritti dei lavoratori, fino a quando non si è assistito ad una evoluzione del contesto economico ed organizzativo del mondo del lavoro, che ha fatto affiorare delle lacune e determinati limiti nel tale articolo.

Il primo limite era basato sul fatto che non veniva specificato in nessuno dei quattro commi presenti, la conseguenza giuridica che ci sarebbe stata in caso di violazione di questo divieto espresso di controllo a “distanza “.

Una eventuale inosservanza, da una parte, era punita penalmente dall'art. 38 St. lav., tuttavia non era illustrato se e come il lavoratore poteva agire contro il potere esercitato illecitamente.

Inoltre, il precedente art. 4 si basava esclusivamente nel regolare la fase di procedura dell'installazione degli strumenti che potevano eventualmente realizzare un controllo sull'attività lavorativa. Mentre nulla era disposto per quanto riguarda l'impiego, da parte del datore di lavoro, dei risultati e dati registrati e raccolti attraverso l'utilizzo delle strumentazioni.

Una problematica è emersa poi con l'introduzione nel mondo del lavoro di determinati strumenti considerati necessari per lo svolgimento della prestazione. Si parla per esempio dell'utilizzo di computer, tablet, internet o anche della posta elettronica utilizzati dai lavoratori. E il precedente testo non identificava alcun limite di esercizio delle informazioni ricavate da tali strumenti di lavoro.

Una ulteriore criticità riguardava l'assenza di una specifica normativa sui controlli difensivi, ovvero quei controlli messi in atto per individuare comportamenti illeciti realizzati dai lavoratori. Si tratta di una tipologia di controlli a distanza, la cui creazione, nell'assenza di una specifica normativa, derivava dall'interpretazione della giurisprudenza.

Le criticità e lacune sopra individuate, hanno fatto emergere la necessità di riformare l'impianto normativo. Ciò si è realizzato con l'art. 23 del d. lgs. n. 151/2015 o anche definito Jobs Act.

La modifica, della precedente norma statutaria, è stata resa necessaria per poter adeguare l'impianto normativo al costante cambiamento del contesto nel quale le imprese svolgono la loro attività, le diverse modalità e le regole del mercato di lavoro e inoltre dall'avvento della tecnologia informatica.

Ciò è stato perseguito tenendo conto anche del rispetto delle diverse esigenze delle parti del rapporto lavorativo; ovvero da una parte la necessità di tutelare e rispettare la riservatezza del lavoratore e dall'altra garantire la salvaguardia degli interessi del datore di lavoro.

### 1.3.1 Controlli difensivi

Con l'esplicito divieto contenuto nel precedente testo dell'articolo, ne derivava anche un impedimento di utilizzare in giudizio le informazioni e i dati eventualmente raccolti per l'inadempimento degli obblighi contrattuali attraverso

strumenti tecnologici. Tale divieto comprendeva, inoltre, anche l'eventuale prova di atti illeciti compiuti dai lavoratori.

Intervennero la giurisprudenza la quale, per ritenere la prova ammissibile, sostenne che la normativa prevista dall'articolo si riferisse esclusivamente sul controllo a "distanza" dell'attività lavorativa lecita mentre non faceva riferimento ad eventuali comportamenti illeciti compiuti. Ciò era giustificato dalla giurisprudenza sostenendo che la salvaguardia del patrimonio aziendale era un obiettivo già previsto nell'art. 2 e 3 St. lav. ma non espressamente evidente nell'art. 4.

Dunque, con l'applicazione del precedente testo, la giurisprudenza aveva ammesso l'utilizzo di strumenti per identificare eventuali comportamenti illeciti del lavoratore. Si parla dei cosiddetti "controlli difensivi"<sup>1</sup>, i quali rappresentano una deroga al divieto espresso dall'articolo se diretti a salvaguardare il patrimonio aziendale e non finalizzati invece alla vigilanza del corretto svolgimento della prestazione lavorativa.

Tale categoria di controlli, dunque, secondo la giurisprudenza non rientrano nell'applicazione della norma prevista dal testo e di conseguenza le eventuali informazioni raccolte dal datore di lavoro potevano essere utilizzate in giudizio,

---

<sup>1</sup> Categoria che risale alla sentenza della Corte di Cassazione del 2002 con la quale i giudici si erano espressi a favore dei controlli difensivi, ritenendo che il divieto espresso dall'art. 4 st. lav. non si poteva considerare applicato verso quei controlli mirati ad accertare comportamenti illeciti, A. Levi in *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza*.

anche se lo strumento non era installato secondo la procedura prevista o senza il previo accordo sindacale.

La Suprema Corte, con la sentenza<sup>2</sup> del 2002, si pronunciò a favore dei controlli difensivi, affermando l'inapplicabilità dell'art.4 sugli strumenti di controllo finalizzati ad accertare condotte illecite, dato che nel testo non vi era fatta alcuna menzione della necessità del datore di lavoro di tutelare il patrimonio aziendale. Conseguentemente, quindi, non si potevano considerare rientranti nel divieto anche quei controlli volti ad accertare condotte illecite dei lavoratori.

Secondo tale impostazione, si può dunque fare una distinzione dei controlli in base alla finalità che il datore di lavoro voleva perseguire:

1. controlli sull'attività dei lavoratori, i quali erano espressamente vietati dal primo comma dell'articolo 4;
2. controlli realizzati per perseguire obiettivi organizzativi, produttivi o legati alla sicurezza del lavoro, i quali erano sottoposti alle modalità di installazione previste dal secondo comma;
3. e per concludere controlli per identificare comportamenti illeciti del lavoratore ovvero i controlli difensivi, considerati sempre ammessi in quanto non fatta menzione all'interno dello stesso articolo.

---

<sup>2</sup> Cass. del 3 aprile 2002, n.4746.



In seguito, con un ulteriore sentenza<sup>3</sup>, si cambiò orientamento sostenendo che tutti i controlli difensivi non potessero essere sottratti da quanto previsto nell'art. 4, dato che la necessità di individuare atti illeciti non poteva andare contro la tutela e la garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore.

Ciò si è tramutato in una modifica di applicazione, includendo soltanto quei controlli difensivi diretti a rilevare atti illeciti idonei a compromettere i “beni estranei al rapporto di lavoro”.

Tale controllo viene legittimato perché ha l'obiettivo di evitare atteggiamenti illeciti che comprometterebbero la salvaguardia del patrimonio aziendale.

Successivamente la tutela del patrimonio aziendale, inteso in senso largo, viene considerata dallo stesso articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, andando a ricondurre la categoria dei controlli difensivi all'interno di quella dei controlli preterintenzionali. Quest'ultimi finalizzati a perseguire esigenze di tipo organizzativo, produttivo e della sicurezza del lavoro, previste fin dal principio nel testo.

### 1.3.2 Progresso tecnologico

Altro fattore che ha fatto risultare il precedente articolo 4 St. lav. inadeguato e ne ha evidenziato ulteriori limiti è stato il progresso tecnologico.

---

<sup>3</sup> Cass. 23 febbraio 2012, n. 4375

Si fa riferimento allo sviluppo di strumenti tecnologici e/o informatici che permettono di eseguire un controllo e ricostruire quello che è stato lo svolgimento della prestazione lavorativa esercitata dai dipendenti.

Con la tecnologia si va così ad aumentare la possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere di controllo e di realizzare un monitoraggio continuo raccogliendo e avendo a disposizione anche in tempo non reale di informazioni sui lavoratori.

Ciò andrebbe a modificare la capacità di utilizzo e i limiti da osservare per i dati raccolti attraverso tali apparecchiature, poiché potrebbero andare a riguardare la sfera strettamente personale del lavoratore.

Lo sviluppo tecnologico ha fatto emergere, dunque, la necessità di soddisfare nuove esigenze rispetto a quelle passate su cui invece era stato retto il precedente testo dello Statuto dei lavoratori.

L'ingresso di apparecchi informatici ha portato l'esigenza di tutelare i lavoratori dalle possibili nuove forme di controllo realizzabili e allo stesso tempo la necessità di impiegare strumenti tecnologici di lavoro per il datore di lavoro per eseguire un monitoraggio sulla prestazione lavorativa da adempiere.

## 2. IL CONTROLLO A DISTANZA NEL NUOVO ART. 4

L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, originariamente costituito nel 1970, viene modificato successivamente dall'art. 23 del decreto legislativo n.151 del 2015, o anche denominato Jobs Act.

Attraverso quest'ultimo si effettua un ridimensionamento di quello che è il potere di controllo del datore di lavoro.

Innanzitutto, la modifica opera una ridenominazione della norma, infatti mentre precedentemente si intitolava "Impianti audiovisivi", ora è stata rubricata:

"Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo".

Con la continua innovazione in campo informatico/tecnologico e il cambiamento a livello produttivo e organizzativo nel mondo del lavoro, si sono ritenute le modalità di controllo in presenza inadeguate, di fronte all'insorgere di ulteriori possibilità per il datore di esercitare il proprio potere di verifica dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Si è trattata di una necessità di adattamento alle condizioni attuali del testo precedente, il quale non era più considerato appropriato con il progressivo sviluppo e le diverse esigenze emerse negli anni.

Nel nuovo testo riformulato sono presenti 3 commi, al contrario di quanto era stato invece previsto dal legislatore del 1970 che ne evidenziava quattro.

Infatti, precedentemente nell'articolo vi era un quarto comma il quale prevedeva la possibilità per le rappresentanze sindacali aziendali, i sindacati dei lavoratori o

anche per il datore di lavoro, di poter agire contro i provvedimenti posti in essere dall' Ispettorato del lavoro entro 30 giorni dall'effettivo avviso. Tale possibilità, invece non viene più esposta nel nuovo testo modificato dal Jobs Act. (Art. 4 St. lav., comma 4)

## 2.1 PRIMO COMMA

Attraverso la riformulazione dell'articolo 4 St. lav., nel primo comma viene meno l'esplicito divieto, espresso nel testo del 1970, riguardo l'utilizzo delle apparecchiature finalizzate ad esercitare un controllo a distanza sull'attività svolta dai dipendenti.

Infatti, nel testo non viene più fatta menzione dell'espressione: "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature"<sup>4</sup>, ma viene prevista la possibilità di impiegare gli strumenti dai quali si potrebbe realizzare un eventuale controllo a distanza.<sup>5</sup>

Si tratta di una prima diversità<sup>6</sup> che emerge dal confronto dei due testi dell'articolo, quello che risale al 1970 e quello successivamente riformulato.

---

<sup>4</sup> Art. 4 St. Lav., comma 1 del 1970.

<sup>5</sup> Occorre precisare che il divieto anche se non più in modo esplicito viene espresso indirettamente. Infatti, non si assiste ad una liberalizzazione dei controlli a distanza in quanto questi sono vincolati a i limiti espressi nel primo comma, A. Levi, *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza*.

<sup>6</sup> È presente una diversità significativa, l'oggetto del divieto del precedente testo si riferiva agli impianti e apparecchiature dirette al controllo a distanza dell'attività mentre l'oggetto del

Continuando la lettura dell'articolo 4 si nota come la prima parte del testo ripropone i limiti previsti nella vecchia disposizione riguardo la procedura d'installazione di impianti e apparecchiature di controllo.

In altre parole, vengono riaffermati quei controlli definiti preterintenzionali, ovvero quelli diretti al perseguimento di determinate finalità, previste e considerate dal legislatore meritevoli di tutela.

Le esigenze datoriali che vengono previste sono di tipo produttivo, organizzativo e per la sicurezza del lavoro.

In questo ambito, il legislatore del Jobs Act introduce una novità, cioè va ad ampliare queste finalità già previste aggiungendone un'altra che nel vecchio testo del 1970 era assente. Si tratta della salvaguardia del patrimonio aziendale.

Quest'ultimo va considerato in senso largo, si fa riferimento sia ai beni materiali che a quelli immateriali come per esempio i brevetti, l'immagine, il know-how.

Si prende in considerazione qualunque bene di proprietà dell'azienda, necessario a livello produttivo.

Tale esigenza di tutela del patrimonio aziendale, ora menzionata e tutelata apertamente dalla disposizione, era stata in precedenza prevista dalla giurisprudenza.

---

permesso, che emerge a seguito del Jobs act, si riferisce a tutti gli strumenti con i quali si potrebbe esercitare un controllo a distanza e quindi non installati solo per quello scopo specifico, M. Russo, *I nuovi limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza*.

Quest'ultima, infatti nel silenzio del vecchio articolo, aveva ammesso la possibilità di mettere in atto controlli mirati ad individuare comportamenti illeciti dei lavoratori, possibilmente lesivi per il patrimonio aziendale.<sup>7</sup>

Con tale opportunità introdotta, cioè la possibilità di impiegare strumenti per garantire la nuova tutela prevista, il legislatore opera una ricollocazione dei controlli chiamati difensivi nella categoria dei controlli preterintenzionali.

Ora entrambe le tipologie rientranti nell'ambito applicativo dei limiti procedurali esposti dal comma.

L'articolo 4 anche successivamente la sua riformulazione, riafferma poi la stessa procedura esposta nel previgente testo riguardo il procedimento di installazione<sup>8</sup>

Si continuano a prevedere così dei limiti per quegli strumenti volti a soddisfare le esigenze datoriali tutelate dal legislatore.

Tale procedimento consiste nel richiedere la stipulazione di un previo accordo collettivo per procedere al montaggio di impianti ed altri strumenti di controllo.

---

<sup>7</sup> La Suprema Corte, con la sentenza del 2002, aveva affermato che l'art.4 faceva riferimento all'attività lavorativa e non invece al controllo difensivo attuato per monitorare il comportamento illecito del lavoratore; di conseguenza a tali controlli non rientravano nel campo applicativo della procedura prevista dall'articolo 4, Cass. 3 aprile 2002;

<sup>8</sup> Procedimento autorizzatorio diretto a garantire che l'utilizzo dello strumento non lesioni la privacy e la dignità del lavoratore, I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza*.

Rimane ferma la possibilità di raggiungere l'accordo mediante le rappresentanze sindacali (RSA) o anche le rappresentanze sindacali unitarie (RSU), le quali precedentemente non erano previste dal testo.

Il procedimento esposto dalla norma è diretto alla verifica della modalità d'utilizzo degli strumenti da parte del datore di lavoro ed è inoltre orientato ad assicurare che questi siano finalizzati al perseguimento delle sole necessità ammesse e tutelate dal comma: organizzative, produttive, sicurezza del lavoro e salvaguardia del patrimonio azienda.

In questo ambito emerge un'ulteriore novità introdotta dal legislatore.

Oltre alla stipulazione con le RSA e RSU, viene data un'opportunità per le imprese con unità produttive posizionate in diverse province della stessa regione o in più regioni. Queste, possono sottoscrivere degli accordi con le associazioni sindacali a livello territoriale/nazionale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, piuttosto che procedere alla stipula di accordi con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali.

Tale disposizione introdotta fa sì che si possano installare impianti e strumenti in tutte le sedi che un'impresa possiede mediante un unico accordo, invece di far ricorso alla stipulazione di tanti quante sono le unità produttive dislocate.

La procedura di stipulazione viene prevista in forma scritta e non può essere sostituita da una direttamente sottoscritta con i lavoratori<sup>9</sup>.

Nel caso in cui ci si trovi in una situazione di assenza dell'accordo sindacale per controllare che si installino le strumentazioni per le finalità previste, ci si affida alla richiesta di una autorizzazione amministrativa. Non si tratta di una soluzione alternativa ma bensì adottata per esempio nel caso in cui non è stato possibile raggiungere un'intesa o anche quando le rappresentanze non si sono costituite. In queste circostanze, viene posta la nuova condizione di poter richiedere un'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro e nel caso si tratti di imprese con più unità produttive collocate in diverse province, la possibilità di rivolgersi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

In questa prima parte dell'articolo, si fa riferimento dunque ai controlli preterintenzionali, i quali erano previsti anche anteriormente nell'originale testo dell'articolo.

Si tratta di una tipologia orientata al raggiungimento di determinate esigenze del datore di lavoro per svolgere l'attività produttiva in termini di efficienza e non per il controllo diretto dell'esecuzione della prestazione del lavoratore.

Questo controllo, però, potrebbe avvenire in maniera accidentale per conseguenza della sorveglianza esercitata finalizzata al raggiungimento delle finalità imprenditoriali.

---

<sup>9</sup> M. Russo, *I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza.*



Come già detto, il legislatore prevede il possibile impiego di strumenti dai quali si potrebbe mettere in atto un controllo a distanza, per ragioni di organizzazione, produzione, sicurezza del lavoro e per salvaguardare il patrimonio aziendale, quest'ultimo previsto solo dolo il Jobs Act.

L'intento del legislatore, con l'esposizione di questo primo comma, è quello di ricercare un equilibrio tra le esigenze delle due parti: assecondare le necessità del datore di lavoro nell'esercizio del suo potere di controllo e il rispetto dei beni fondamentali di cui il lavoratore deve godere ovvero la dignità e la riservatezza.

## **2.2 SECONDO COMMA**

Nella seconda parte dell'articolo 4, a seguito della modifica apportata, si prevede in modo chiaro che la procedura di installazione esposta nel primo comma non rientra nel raggio di applicazione degli "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze."<sup>10</sup>

Viene così estesa la possibilità per il datore di lavoro di introdurre nell'ambito lavorativo e procedere con l'utilizzo di ulteriori strumenti tecnologici; prevedendo due ipotesi di esercizio del controllo a distanza ovvero sugli strumenti utilizzati

---

<sup>10</sup> Art. 4 St. Lav., comma 2

dai lavoratori per svolgere la propria attività lavorativa e sugli strumenti che includono la registrazione.

Si evidenzia qui una ulteriore novità rilevante introdotta con la riforma del Jobs Act.

Il secondo comma presenta così la distinzione di due categorie di strumenti previste dallo stesso articolo. Queste, rappresentano l'eccezione alla regola procedurale imposta dal primo comma; ovvero la necessità di stipulare un accordo sindacale con le RSA o RSU o ottenere l'autorizzazione amministrativa per procedere alla fase di installazione.

Inoltre, nel testo emerge una distinzione rilevante tra gli strumenti di controllo e gli strumenti di lavoro, dove attraverso entrambi è possibile esercitare un controllo a distanza.

La differenza delle due tipologie sta nel fatto che nel primo caso, si fa riferimento alle apparecchiature del primo comma. Quindi si tratta di strumenti diretti al controllo per raggiungere scopi organizzativi, produttivi, di sicurezza del lavoro e salvaguardia del patrimonio aziendale. E sono questi sottoposti alla procedura di installazione stabilita.

I secondi, come dettato chiaramente nel secondo comma, sono quelli "utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa". Si tratta di strumentazioni assegnate ai dipendenti, necessarie ai fini di esercizio della prestazione.

Per questi ultimi, il datore di lavoro non è chiamato a concordare né con le rappresentanze sindacali aziendali o unitarie e neanche a richiedere un'autorizzazione amministrativa per la loro implementazione; su di loro non ricade dunque la procedura di installazione prevista invece per gli altri. Ciò permette di evitare il tempo di attesa per l'impiego di eventuali smartphone, computer o l'utilizzo della posta elettronica.

Il potere di controllo datoriale con questa disposizione non viene, però, totalmente liberalizzato. Ciò perché i dati eventualmente raccolti e rielaborati dai dispositivi, sono soggetti a limiti definiti.

Infatti, il datore è tenuto ad agire nel rispetto di obblighi, previsti nel terzo comma, al fine dell'utilizzo delle informazioni emerse.

Tali vincoli prevedono il dovere di fornire indicazioni corrette e adeguate al soggetto sottoposto al controllo, riguardanti l'utilizzo dei dati e la modalità dei controlli posti in essere.

Si tratta di limiti posti per garantire la riservatezza e la dignità dei lavoratori e quindi non intaccare la loro sfera personale.

Dunque, affinché lo strumento non sia soggetto alle condizioni procedurali sopra esposte, deve essere utilizzato dal dipendente in modo attivo e direttamente per lo svolgimento della propria attività lavorativa.

Viene in rilievo però la difficoltà però di identificare, in maniera concreta, gli strumenti che il lavoratore potrebbe effettivamente utilizzare per l'adempimento dei propri doveri contrattuali e quindi di conseguenza essere esentati dai vincoli di installazione.

Pertanto, è importante individuarli adeguatamente.

Se per esempio se ne considerassero molti rientranti in questa categoria, si andrebbe a rendere nulli i limiti sopra imposti rendendoli superflui; mentre al contrario un loro eccessiva riduzione ostacolerebbe l'attività produttiva per il tempo di attesa necessario per ottenere l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa e quindi procedere poi con il loro impiego.<sup>11</sup>

In questa tipologia di strumentazione, possono rientrare per esempio computers, tablet, cellulari, l'utilizzo di internet, la posta elettronica.

Si fa riferimento a dispositivi dati al lavoratore in quanto ritenuti necessari per poter svolgere l'attività in modo utile e produttivo per il datore di lavoro.

Il comma 2 fa riferimento poi agli strumenti di registrazione degli eccessi e delle presenze dove anche su questi, come espressamente emerge dalla lettura del testo, non si applica la regolamentazione autorizzatoria del primo comma.

Un esempio di tali strumenti sono i badge, tesserini elettronici per rilevare la presenza dei dipendenti nei luoghi di lavoro.

---

<sup>11</sup> M. Russo, *I nuovi "limiti" all'esercizio del potere di controllo a distanza*.

Si fa riferimento ad apparecchiature realizzate dal datore di lavoro le quali devono essere riconoscibili. Riguardano strumenti finalizzati a rilevare gli accessi e la presenza dei lavoratori nel posto di lavoro e conseguentemente gli orari di entrata e di uscita oltre ai momenti in cui la prestazione lavorativa viene svolta.

Dal secondo comma viene in rilievo una nozione di controllo a distanza, la quale però non viene menzionata in maniera esplicita nel testo.

Si tratta di una modalità di monitoraggio realizzata in una dimensione sia spaziale che temporale, rendendo possibile separare l'oggetto controllato, rispetto allo strumento attraverso il quale si esercita e l'individuo che lo impiega.

L'oggetto sottoposto a sorveglianza è rappresentato dagli strumenti di lavoro utilizzati dai dipendenti, una categoria necessaria per adempiere efficientemente alla prestazione lavorativa, che permette di effettuare un controllo "svincolato".

Quest'ultimo viene considerato legittimo, a meno che non sia stato introdotto con apposite e mirate modifiche specifiche inserite dal datore di lavoro, proprio con lo scopo di monitorare l'attività del lavoratore. In questo caso, ci si ritroverebbe a rispettare la procedura sopra esposta della prima parte dell'articolo quattro.

### 2.2.1 Smart working e privacy del lavoratore

Con la digitalizzazione del lavoro si sono ampliate le possibilità per esercitare il controllo a distanza sui dipendenti.

Tra le attività lavorative, maggiormente esposte a tale modalità, ricadono chiaramente quelle esercitate al di fuori delle strutture aziendali.

In questi casi il datore, per monitorare colui che non si trova a svolgere la prestazione nella sede lavorativa, potrebbe far ricorso a videochiamate o anche controllare la presenza dei dipendenti al pc. Per entrambi i casi è, però, considerato necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa e conseguentemente anche darne comunicazione al lavoratore interessato.

Una tipologia di lavoro che non si svolge nelle sedi aziendali è lo smart working o anche chiamato lavoro agile.

Si tratta di categoria che non prevede particolari vincoli di orario, né impone dei luoghi precisi nei quali l'attività lavorativa deve essere svolta, lasciando così una maggiore autonomia di organizzazione.

Qui, il controllo viene realizzato a distanza sia da un punto di vista spaziale che a livello temporale, in quanto la prestazione del lavoratore può essere monitorata in tempo reale o anche valutando delle azioni passate già eseguite.

Lo smart working viene stabilito attraverso un accordo instaurato tra il lavoratore e il datore, il quale riguarda le modalità e l'impiego degli strumenti che consentano lo svolgersi della prestazione lavorativa.

Il controllo a distanza può essere esercitato dal datore attraverso il monitoraggio degli strumenti consegnati ai dipendenti per svolgere l'attività al di fuori degli abituali luoghi di lavoro.

Tale situazione fa sì che il datore ponga in atto non solo un controllo mirato a verificare il corretto risultato dell'attività lavorativa ma anche di monitorare che sia avvenuto un adeguato utilizzo degli strumenti concessi.

Il lavoro agile è una forma alla quale si è fatto molto ricorso soprattutto recentemente per far fronte alla situazione di emergenza verificatesi.

Anche in questa modalità specifica di lavoro, il datore di lavoro ha quindi il diritto di monitorare l'attività lavorativa, sempre nel rispetto ed entro i limiti di quanto previsto dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

### **2.3 TERZO COMMA**

Un ulteriore aspetto rilevante che emerge a seguito della riformulazione dell'articolo 4 St. lav., è la presenza di un terzo comma ex novo.

Questo, prevede delle condizioni ben precise, che il datore di lavoro è chiamato a rispettare, per poter utilizzare le informazioni raccolte; siano esse usate per eseguire una eventuale valutazione dell'attività lavorativa o per l'applicazione di sanzioni disciplinari sui lavoratori.

In altre parole, sono dei limiti riguardanti le modalità per l'uso dei dati, questi ottenuti attraverso apparecchiature e altri strumenti di lavoro utilizzati.

In questa parte dell'articolo si evidenzia così un ulteriore cambiamento apportato dal Jobs Act il quale porta ad un adattamento del potere di controllo con il diritto alla privacy e alla dignità di cui il lavoratore deve godere.

Ciò comporta una novità importante poiché il previgente articolo non si pronunciava riguardo l'utilizzo delle informazioni.

Infatti, precedentemente l'originario testo si limitava a stabilire la procedura da mettere in atto per l'installazione delle apparecchiature, dalle quali poteva essere esercitato un controllo a distanza sulla prestazione del dipendente. Invece non prevedeva nulla sulla fase successiva a questa ovvero le modalità da rispettare per utilizzare i dati eventualmente ottenuti.

Il nuovo terzo comma, invece, attribuisce al datore di lavoro il dovere di dare ai dipendenti "un adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti utilizzati"<sup>12</sup>. Inoltre, il comma impone di agire "nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196".

Sono condizioni poste dal legislatore del Jobs Act, le quali devono essere rispettate affinché tutti i dati emersi siano utilizzabili per ogni fine riguardante il rapporto lavorativo.

Vi è dunque la possibilità di far uso di ciò che viene registrato dagli strumenti e impianti installati, aumentando così il potere di controllo datoriale ma non dandone piena libertà con la previsione di limiti.

---

<sup>12</sup> Art. 4 St. Lav., comma 3.



Questi ultimi possono riguardare eventuali vincoli posti con l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa e altri sono definiti chiaramente dal testo dell'articolo.

Le informazioni devono essere fornite individualmente ad ogni lavoratore interessato e devono riguardare:

- La modalità di impiego delle strumentazioni;
- Il modo di esecuzione dei controlli, si richiede quindi che il lavoratore sia a conoscenza del monitoraggio a cui viene sottoposto;
- Il rispetto del Codice della Privacy.

Con l'ultimo limite si va a creare così un coordinamento tra quanto disposto dal Codice e la normativa dettata dallo Statuto dei lavoratori.

Tale adattamento si ritiene necessario poiché l'utilizzo delle info raccolte, tramite gli strumenti, rientrano nell'ambito del "trattamento dei dati personali" disciplinato appunto dal Codice Privacy per rispettare la riservatezza e la dignità del lavoratore<sup>13</sup>. I principi su cui ci si basa sono: la necessità, la trasparenza, la finalità, la sicurezza, l'accesso, la proporzionalità, l'accuratezza e la conservazione adeguata.

Nei casi di violazione, di quanto disposto dal decreto legislativo 196/2003, i dati raccolti risultano inutilizzabili anche nel caso in cui lo strumento è conforme alla procedura di installazione prevista dall'articolo.

---

<sup>13</sup> M. Russo, *I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza.*

Dunque, viene richiesto di riferire a tutti i lavoratori le condizioni stabilite dal legislatore e inoltre anche di predisporre limiti per un possibile impiego privato degli eventuali strumenti di lavoro necessari per lo svolgimento della prestazione.

L'informazione data non deve essere di carattere generale ma completa e dettagliata, contenente tutti i termini previsti dal comma.

Mentre per quanto riguarda il tempo, la comunicazione deve essere fornita preventivamente al soggetto e riferita in modo tale che il datore di lavoro possa fornire una prova a riguardo.

La norma fa riferimento all'obbligo di conoscenza di cui il lavoratore deve godere, non prevedendo invece la necessità di un suo eventuale consenso all'utilizzo dei dati rilevati.

Il testo dichiara espressamente che le informazioni potranno essere utilizzate solo se raccolte nell'osservanza e rispetto di quanto previsto dal terzo comma.

Ne consegue che laddove il dipendente non sia stato in modo adeguato informato i dati risulteranno inutilizzabili.

## CONCLUSIONE

In conclusione, con la riformulazione dell'articolo 4, si è cercato di superare i limiti e le lacune che caratterizzavano il previgente testo del 1970.

Infatti, il susseguirsi degli anni, lo sviluppo tecnologico e quindi nuove possibilità di controllo e utilizzo delle strumentazioni, aveva fatto emergere la necessità di riformulare la precedente normativa.

La modifica dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori è avvenuta con il Jobs Act, con cui viene previsto un regime applicativo differente a seconda degli strumenti impiegati.

Con la lettura del nuovo testo si nota come è stata riaffermata la possibilità di utilizzare impianti e strumentazioni, che consentirebbero un controllo a distanza, per specifiche esigenze.

In aggiunta si è introdotta la categoria degli strumenti di lavoro e quelli per la registrazione di accessi e presenze, disciplinandoli in maniera differente rispetto agli strumenti preterintenzionali, ovvero escludendoli dalla procedura richiesta di ottenere un previo accordo sindacale per la loro installazione.

Altra novità rilevante ha riguardato, invece, le condizioni poste per un utilizzo lecito dei dati e delle informazioni raccolte attraverso gli strumenti sopra indicati, per garantire il rispetto della sfera personale dei lavoratori.

## BIBLIOGRAFIA

A. Ingraio, *“Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy: una lettura integrativa”*, Cacucci, Bari, 2018

I. Alvino, *“I nuovi limiti al controllo a distanza dell’attività dei lavoratori nell’inserzione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy”*, vol. 2, no.1,2016

A. Levi, *“Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act”*, Giuffrè Editore, 2016

C. Gamba, *“il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l’utilizzabilità delle prove”*, vol. 2, no. 1, 2016

M. Russo, *“Quis custodiet ipsos custodes? I nuovi limiti all’esercizio del potere di controllo a distanza”*, vol. 2, no. 1, 2016

A. Maresca, *“Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore”*, 2016

M. Marazza, *“Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)”*, [www.studioramazza.it](http://www.studioramazza.it)

[www.brocardi.it](http://www.brocardi.it)

Giampiero Falasca e Valentina Melis, *“Lo smart working della fase 2 stretto tra privacy e controlli a distanza”*, [www.ilsole24ore.com](http://www.ilsole24ore.com)

