



ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***
scrivi a: selezione@adapt.it

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 4619 del 24 maggio 2017 si è pronunciato sull'art. 4 della L. n. 300/1970 ("Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo") come novellato dal D. Lgs. n. 151/2015 e dal D. Lgs. n. 185/2016, fornendo chiarimenti sul ruolo degli accordi sindacali quale strumento di autorizzazione privilegiato per la legittima installazione di impianti da cui derivi anche il controllo a distanza, nonché sulle parti sociali legittimate a concludere tali accordi.

In particolare, la questione posta all'attenzione dell'Ispettorato riguarda la disomogeneità tra i soggetti devoluti a stipulare gli accordi sindacali ravvisabile in caso di c.d. contrattazione di prossimità ex art.8 D.L. n. 138/2011 rispetto a quanto previsto dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Infatti, il primo comma dell'art. 4 afferma che, salvo il caso in cui l'impresa abbia le proprie unità produttive dislocate in più province della stessa regione o in più regioni (ed in questo caso in alternativa l'accordo può essere siglato anche dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), l'installazione di impianti audiovisivi ed altre tecnologie dalle quali possa derivare anche il controllo a distanza dell'attività svolta dai lavoratori può avvenire esclusivamente previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA. Contemporaneamente l'art. 8 del D.L. n. 138/2011 stabilisce che accordi territoriali o aziendali in deroga alle disposizioni di legge o alla contrattazione collettiva nazionale volti a disciplinare specifiche materie, tra cui quanto inerisce la videosorveglianza e l'introduzione di nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro e della produzione (comma 2 n.1), possono essere stipulati, non solo dalle rappresentanze sindacali aziendali, ma anche dalle associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. Dunque l'art. 8 sembrerebbe individuare ulteriori soggetti titolari di tale facoltà rispetto a quelli previsti dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, inserendo un elemento di disomogeneità tra le disposizioni di legge.

La dottrina che si è pronunciata al riguardo imputa tale discordanza a cause diverse: per



un lato vi è chi la riconduce al fatto che il Decreto Legge del 2011 fu adottato in un momento storico in cui era in corso una valutazione dell'opportunità di riformulare l'art. 4 della L. n. 300/1970 per adeguarlo all'evoluzione tecnologica che stava impattando sull'organizzazione del lavoro nella realtà aziendale; dunque, come spesso avviene, in attesa della riformulazione della disciplina intervenuta nel 2015, si sarebbe dato il compito alle parti sociali di

individuare le soluzioni più avanzate e idonee a contemperare le esigenze di organizzazione e produzione della azienda con il diritto costituzionalmente garantito alla riservatezza dei lavoratori (I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, vol. 2, n. 1, 2016, p. 38 e ss.). Dall'altro vi è chi ritiene che non fosse intenzione del Legislatore riconoscere una responsabilità così importante ad uno strumento così "fragile" come gli accordi di prossimità, quanto piuttosto vi fosse la semplice volontà di allargare la platea dei soggetti stipulanti, data la rilevanza delle materie in questione, che necessariamente travalicano le singole unità produttive (P. Lambertucci, *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs act)* WP CSDLE "Massimo D'Antona", p.13).

L'INL nel chiarire la questione anzitutto ribadisce la preminenza degli accordi sindacali quale «percorso preferenziale previsto dal Legislatore» rispetto alla richiesta di autorizzazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, che rimane uno strumento eventuale e residuale a cui ricorrere in caso di mancato accordo. Di conseguenza si afferma che, **anche qualora il datore di lavoro avesse ottenuto la suddetta autorizzazione amministrativa, essa potrà sempre essere legittimamente sostituita da un successivo accordo sindacale in sede aziendale.** Il che ha un valore anche sostanziale e non meramente formale, poiché in tali accordi sono contenute, oltre all'autorizzazione all'installazione, anche le modalità e le condizioni di impiego delle tecnologie e degli impianti che si intende introdurre in azienda, impiego che, si ricorda, può avvenire solo al ricorrere di almeno una delle esigenze individuate tassativamente dalla legge (e più precisamente: per esigenze produttive ed organizzative, per la sicurezza del lavoro e/o per la tutela del patrimonio aziendale) e non può avere come finalità il controllo dell'attività del lavoratore.

Con riguardo ai soggetti legittimati a concludere gli accordi sindacali relativi all'installazione di strumenti anche solo potenzialmente in grado di permettere anche il



controllo a distanza delle attività del lavoratore, l'INL afferma che essi possono essere conclusi da associazioni comparativamente più rappresentative anche a livello nazionale o territoriale solo in quanto espressione della contrattazione di prossimità e, quindi, solo al ricorrere dei limiti e dalle condizioni poste dal comma 1 e comma 2-*bis* del D.L. n. 183/2011. Fuori da tale caso eccezionale i soggetti legittimati sono quelli individuati dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

In particolare, il comma 1 del D.L. n. 183/2011 dispone che si possano concludere accordi collettivi di prossimità solo se finalizzati «alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività». Mentre il comma 2-*bis* ammette la possibilità per gli accordi in questione di derogare a quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale e dalla legge, ma unicamente per regolare gli aspetti di cui al comma 2 e a patto che siano rispettati i principi della Costituzione e i limiti derivanti dalla normativa europea e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Con tale nota, dunque, si esprime, da un lato, la volontà di mantenere la facoltà di concludere accordi che coinvolgono interessi delicati come quello alla tutela della *privacy* dei lavoratori in capo agli organi "più vicini" ai lavoratori da sottoporre, anche solo potenzialmente, al controllo a distanza del datore di lavoro; dall'altro, quella di non impedire che si realizzino con le modalità di cui all'art. 8 le finalità per cui la contrattazione di prossimità è stata introdotta.

Infine nella nota si rimanda all'interpello prot. 2975 del 5 dicembre 2015 del Ministero del Lavoro, riguardante le caratteristiche dell'accordo sindacale e l'illegittimità dell'intesa raggiunta dal datore di lavoro unicamente con gli organi di coordinamento delle RSA. In particolare in esso il Ministero riportava il proprio orientamento secondo il quale si deve ritenere valido l'accordo stipulato dal datore del lavoratore con la maggioranza delle RSA, escludendo, pertanto, la necessità del consenso unanime delle RSA, il quale determinerebbe di fatto un diritto di veto in capo alle singole RSA, anche le più esigue. Al contrario negava l'efficacia di accordi raggiunti dal datore di lavoro con organi di coordinamento delle RSA di varie unità produttive, data la tassatività dei soggetti indicati dall'art. 4 (con l'unica eccezione di cui si è detto). Un accordo simile, anzi, sarebbe idoneo, secondo il Ministero, ad integrare la fattispecie del comportamento antisindacale del datore di lavoro al quale far seguire le azioni di cui all'art. 28 dello Statuto dei lavoratori



Ricerca

Federica Capponi

Adapt Junior Fellow

 *@FedericaCapponi*

Scarica il **PDF** 