

**Scheda di lettura e commento del decreto legislativo 14 settembre 2015
n.151 recante disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle
procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre
disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in
attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.**

a cura di Marco Lai, Livia Ricciardi,

Controlli a distanza (art. 23)

Sui controlli a distanza l'art. 23 del decreto legislativo sulla semplificazione, confermando il testo originario del giugno scorso, aggiorna l'art. 4, dello Statuto dei lavoratori (del 1970), in relazione all'attuale contesto tecnologico e produttivo.

Secondo quanto già stabilito dallo Statuto dei lavoratori l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti "dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" può avvenire solo previo accordo con le RSU/RSA, o, in assenza, previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro (nuova è invece la possibilità, nel caso di imprese con unità produttive site in province diverse della stessa regione o in diverse regioni, di stipulare tale accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; in difetto di accordo, si potrà procedere tramite autorizzazione ministeriale).

L'accordo non è invece necessario per sottoporre a controllo "gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" (ad esempio pc, tablet, telefonini) nonchè "gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze" (es. badge o rilevatori di presenza).

Le informazioni raccolte in entrambi i casi (e non solo quelle derivanti dagli strumenti di lavoro, come proposto dalla Commissione Lavoro della Camera dei Deputati) potranno essere utilizzate "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", quindi anche a fini disciplinari. Condizione è tuttavia che sia data al lavoratore "adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli", nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. n. 196/2003 (tutela della privacy). Sono previste sanzioni penali in caso di violazioni.

La revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenuto conto da un lato dell'evoluzione tecnologica e delle esigenze organizzative e produttive e dall'altra della tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore, necessita di un'attenta applicazione sul piano contrattuale per evitare possibili abusi. Tanto più che le informazioni potranno essere utilizzate anche per ricavarne indicazioni rilevanti sul piano disciplinare e per gli sviluppi di carriera.

Ciò richiede peraltro un esame del nuovo art. 4 alla luce delle altre norme dello Statuto (tra le quali in particolare l'art. 8, sul divieto di indagini sulle opinioni, ivi compresi i "fatti non rilevanti" ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore), e soprattutto delle indicazioni del Garante della Privacy, che ha sancito il divieto di sistemi di controllo di carattere automatico ed a insaputa del lavoratore (così, ad esempio, sullo schermo dello smartphone deve essere sempre visibile un'icona che indichi ai dipendenti che la funzione di localizzazione è attiva – cfr. Newsletter Garante Privacy 3 novembre 2014, n. 395).

Occorre quindi definire meccanismi certi di preventiva informazione del lavoratore, anche per via contrattuale e tramite un confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, circa le regole interne e l'utilizzo dei dati acquisiti, condizione indispensabile per rendere legittimi i controlli.

Qualora si tratti poi di esigenze connesse alla sicurezza del lavoro è indispensabile che l'introduzione di dispositivi di videosorveglianza in azienda preveda una tempestiva e preventiva consultazione del RLS/RLST.

Cessione dei riposi e delle ferie (art. 24)

Fermi restando i diritti di cui al d.lgs. n. 66/2003, il decreto semplificazioni riconosce ai lavoratori la possibilità di cedere, a titolo gratuito, riposi e ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire l'assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, nella misura, condizioni e modalità stabilite dai contratti collettivi applicabili al rapporto di lavoro (stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale).

Positivo è il riconoscimento di alcune esperienze aziendali di "solidarietà tra lavoratori". E' peraltro esclusa la cessione del periodo annuale minimo di ferie retribuite di quattro settimane nonché dei periodi minimi di riposo stabiliti dal d.lgs. n.66/2003.

Rispetto allo schema originario, la possibilità di cedere ferie e riposi è prevista non solo a favore di lavoratori impiegati in mansioni di pari livello e categoria.

Si affida peraltro, opportunamente, alla contrattazione collettiva, e non alla pattuizione individuale, la regolamentazione di tale possibilità.

Auspicabile sarebbe d'altro lato l'incentivazione di tali esperienze chiarendo gli aspetti di carattere fiscale e contributivo connessi alla cessione di ferie e riposi.

Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale (Art. 26)

Fra le semplificazioni nella gestione del rapporto di lavoro vi è quella che mira a rendere più efficace il contrasto alle dimissioni in bianco, nonché più agevole la procedura assai complessa introdotta con la Riforma Fornero del 2012.

Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere rese, per essere efficaci, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili sul sito istituzionale del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con modalità che saranno individuate con Decreto ministeriale. La trasmissione può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione.

Entro sette giorni dalla trasmissione del modulo il lavoratore può revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le stesse modalità.

Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli è punito con la sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro.

La procedura descritta sopra non è applicabile al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile (commissioni di conciliazione) o avanti alle commissioni di certificazione.

Restano regolamentate diversamente le ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, relative alla risoluzione consensuale del rapporto e alla richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento. In questi casi risoluzione consensuale e dimissioni devono essere convalidate, per essere efficaci, dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

Le nuove norme trovano applicazione dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto ministeriale.

La nuova regolamentazione è apprezzabile perché semplifica e velocizza la procedura già prevista dalla riforma Fornero senza togliere efficacia al contrasto alle dimissioni in bianco, un fenomeno per cui alcune aziende al momento dell'assunzione fanno firmare alla lavoratrice o al lavoratore un foglio di dimissioni, che in qualsiasi momento è possibile far diventare operativo, mascherando di fatto un licenziamento, pratica diffusa nei confronti delle donne, ad esempio per evitare gli oneri legati alla maternità.