



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Controllo dei badge dei lavoratori: le novità del Job Act

Autore: Ettore Pietro Silva | 14/10/2015



Il Jobs Act muta profondamente le regole e la disciplina dei controlli sui badge dei lavoratori e semplifica di molto la possibilità di controllo da parte delle aziende. Vedamo come le aziende possono agire.

Se un'azienda deve installare un nuovo **sistema di controllo** degli accessi e registrazione delle presenze, che prevede la timbratura in entrata e in uscita tramite un **badge** elettronico, ora può farlo secondo la nuova disciplina introdotta dal Jobs Act **[1]**. Questo nuovo sistema può sostituire quello preesistente che, al contrario di ora, doveva essere installato dopo che l'azienda e le rappresentanze sindacali avevano sottoscritto a suo tempo un **accordo sindacale**.

La riforma chiarisce espressamente che sono **esonerati** dall'obbligo di **autorizzazione preventiva**, amministrativa o sindacale, tutti gli impianti che hanno lo scopo di **registrare gli accessi** e le presenze. L'azienda potrà dunque sostituire il vecchio sistema con quello nuovo senza dover seguire alcuna **procedura di autorizzazione** prevista dallo Statuto dei Lavoratori **[2]**.

Ma la parte più rilevante delle nuove norme concerne la possibilità, per il datore di lavoro, di utilizzare le informazioni ottenute dai nuovi controlli anche per **fini disciplinari** ed intimare, così eventuali sanzioni o, addirittura, il licenziamento. Così, per esempio, potrà essere **licenziato** il dipendente che venga pizzicato a chattare su Facebook o a navigare su siti vietati, con il computer aziendale, durante le ore di lavoro, oppure per non avere **timbrato** correttamente il **badge**.

L'articolo dello Statuto dei lavoratori modificato dal Jobs Act **[3]**, stabilisce che le informazioni assunte tramite strumenti di **controllo a distanza**, e quindi anche dai sistemi di **rilevamento del badge**, possono essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, e in particolare per l'esercizio del **potere disciplinare**.

La condizione è che il datore abbia dato al dipendente una adeguata informazione sulle **modalità d'uso** degli strumenti e di **effettuazione dei controlli**.

La norma fa espresso riferimento a quanto disposto dal Codice della privacy **[4]**, e

quindi l'informativa è quella ivi prevista: non viene, pertanto, introdotto un nuovo adempimento. Viene, però, fissato un discrimine chiaro tra le informazioni **utilizzabili** e quelle che invece non lo sono, per tutti gli atti di gestione del **rapporto di lavoro**.

Il datore di lavoro può, quindi, utilizzare lecitamente le informazioni raccolte con un impianto di controllo a distanza per **contestare** al dipendente determinate **mancanze disciplinari** (e irrogare le relative **sanzioni**) solo se:

- ha dato al dipendente l'informazione preventiva;
- ha installato correttamente l'impianto;
- ha raccolto i dati nel rispetto dei principi del Codice della privacy.

Inoltre, per i controlli effettuati sugli strumenti telematici l'informativa non basta. Il datore di lavoro, infatti, deve adottare e portare a conoscenza dei lavoratori il **codice disciplinare interno**, tramite il quale essi sono informati sulla policy aziendale riguardante l'uso del badge e le relative sanzioni.

Note

- [1]** Dlgs. n°151/2015, art. 23. **[2]** L.n°300/1970, art. 4. **[3]** L.n°300/1970, art. 4.
[4] Dlgs.n°196/2003, art.13.