

OPAC SBN - Istituto centrale per il catalogo unico

Scheda: 2/3

Livello bibliografico	Monografia
Tipo documento	Testo a stampa
Titolo	Commentario breve alla riforma Jobs act / a cura di G. Zilio Grandi e M. Biasi
Pubblicazione	[Assago] : Wolters Kluwer ; [Padova] : CEDAM, 2016
Descrizione fisica	XXVI, 818 p. ; 24 cm.
Numeri	· [ISBN] 978-88-13-35299-8
Nomi	· Biasi, Marco scheda di autorità · Zilio Grandi, Gaetano
Classificazione Dewey	· 344.450102632 (22.) DIRITTO IN MATERIA SOCIALE, DIRITTO DEL LAVORO. ITALIA. LAVORO. LEGGI E REGOLAMENTI.
Lingua di pubblicazione	ITALIANO
Paese di pubblicazione	ITALIA
Codice identificativo	IT\ICCU\RMG\0298078



[Vai su Amazon](#)
[Vai su AbeBooks](#)
[Vai su IBS](#)

Dove si trova

- [AN0195](#) [ANAMC](#) Biblioteca dell'Assemblea legislativa delle Marche - Sezione Giuridica - Ancona - AN
- [AQ0167](#) [UAQEC](#) Biblioteca dell'area di economia - Polo Centro - Università degli studi dell'Aquila - L'Aquila - AQ
- [AT0004](#) [TO044](#) Fondazione Biblioteca Astense - Asti - AT
- [BN0095](#) [NAP01](#) Biblioteca del Dipartimento di diritto, economia, management e metodi quantitativi della Università degli studi del Sannio (D.E.M.M.) - Benevento - BN
- [BO0036](#) [UBOIG](#) Biblioteca Giuridica Antonio Cicu - Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - Bologna - BO
- [BO0441](#) [UBODG](#) Biblioteca del Dipartimento di Sociologia e Diritto dell'Economia- Sede San Giacomo 3 - Alma Mater Studiorum - Università di Bologna - Bologna - BO
- [CN0002](#) [TO016](#) Biblioteca civica Giovanni Ferrero - Alba - CN
- [CN0265](#) [UTOUA](#) Biblioteca Universitaria Cuneese - Cuneo - CN
- [CT0240](#) [RMG03](#) Biblioteca della Corte di appello di Catania - Catania - CT
- [FE0034](#) [UFEEC](#) Biblioteca di Economia dell'Università degli studi di Ferrara - Ferrara - FE
- [FG0126](#) [FOGU1](#) Biblioteca di Area Economico Giuridica - Foggia - FG
- [FI0597](#) [SBTKE](#) Biblioteca di scienze sociali dell'Università degli studi di Firenze - Firenze - FI
- [GE0425](#) [SGE24](#) Biblioteca della Scuola di scienze sociali. Sezione DDG - Diritto commerciale. Università degli studi di Genova - Genova - GE
- [MC0175](#) [UMCPR](#)

- Biblioteca di Diritto privato e del lavoro italiano e comparato del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli studi di Macerata - Macerata - MC
- [MI0669](#) [USMK6](#) Biblioteca di scienze politiche Enrica Collotti Pisichel dell'Università degli studi di Milano - Milano - MI
- [MI1334](#) [USML1](#) Biblioteca del Dipartimento di diritto privato e storia del diritto dell'Università degli studi di Milano - Milano - MI
- [MO0169](#) [MODUG](#) Biblioteca universitaria giuridica dell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia - Modena - MO
- [MO0170](#) [MODUE](#) Biblioteca di economia Sebastiano Brusco dell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia - Modena - MO
- [MO0180](#) [MODUI](#) Biblioteca Universitaria di area Scientifico-Tecnologica "Enzo Ferrari", Università degli studi di Modena e Reggio Emilia - Modena - MO
- [PD0158](#) [PUV00](#) Biblioteca universitaria di Padova - Padova - PD
- [PE0065](#) [UDASG](#) Biblioteca del Dipartimento di scienze giuridiche dell'Università degli studi Gabriele D'Annunzio - Pescara - PE
- [PU0127](#) [URBAG](#) Biblioteca delle facoltà di Giurisprudenza e Scienze politiche dell'Università degli studi di Urbino - Urbino - PU
- [PV0295](#) [PAVU3](#) Biblioteca della Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Pavia - Pavia - PV
- [RM0267](#) [BVECR](#) Biblioteca nazionale centrale - Roma - RM
- [RM0289](#) [RML04](#) Biblioteca statale Antonio Baldini - Roma - RM
- [RM0573](#) [EVEBC](#) Biblioteca centrale Guglielmo Marconi del Consiglio nazionale delle ricerche - Roma - RM
- [RM0731](#) [RMGCG](#) Biblioteca Centrale Giuridica - Roma - RM
- [RM1007](#) [RMSSP](#) Biblioteca di Scienze politiche dell'Università degli studi di Roma La Sapienza - Roma - RM
- [RM1164](#) [RML40](#) Biblioteca Luca Pacioli della Ragioneria generale dello Stato - Roma - RM
- [RM1660](#) [RMG25](#) Biblioteca del Tribunale amministrativo regionale del Lazio - Roma - RM
- [TO1203](#) [UTOBB](#) Biblioteca Norberto Bobbio dell'Università degli Studi di Torino - Torino - TO
- [TS0276](#) [TSASG](#) Biblioteca Europa. Scienze giuridiche. Università degli studi di Trieste - Trieste - TS
- [VE0190](#) [VEABE](#) Biblioteca di Area economica Gino Luzzatto dell'Università Ca' Foscari Venezia - Venezia - VE
-

COMMENTARIO BREVE ALLA RIFORMA “JOBS ACT”
a cura di G. ZILIO GRANDI e M. BIASI.

COMMENTARIO BREVE
ALLA
RIFORMA “JOBS ACT”

a cura di

G. ZILIO GRANDI e M. BIASI

 Wolters Kluwer

CEDAM

2016

PROPRIETÀ LETTERARIA RISERVATA

Copyright 2016 Wolters Kluwer Italia Srl

I diritti di traduzione, di memorizzazione elettronica, di riproduzione e di adattamento totale o parziale, con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche), sono riservati per tutti i Paesi.

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5 della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le riproduzioni diverse da quelle sopra indicate (per uso non personale – cioè, a titolo esemplificativo, commerciale, economico o professionale – e/o oltre il limite del 15%) potranno avvenire solo a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da EDISER Srl, società di servizi dell'Associazione Italiana Editori, attraverso il marchio CLEARedi Centro Licenze e Autorizzazioni Riproduzioni Editoriali. Informazioni: www.clearedi.org.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

Stampato in Italia - Printed in Italy

Stampato da GECA s.r.l. - Via Monferrato, 54 - 20098 San Giuliano Milanese (MI)

PREFAZIONE

La parola “prefazione” significa “parlare prima” (dal latino *pre – fari*) non in senso cronologico, ma in senso logistico, perché l’autore della prefazione, che viene stampata all’inizio del volume, deve ovviamente leggere prima il testo. Non per commentarlo, ma per indicare ai lettori, in modo breve e conciso, lo scopo del libro.

Questo, nel caso di specie, è abbastanza palese, in quanto il volume è dedicato alle recenti riforme del diritto del lavoro e previdenziale, che vanno sotto il nome di *Jobs Act*.

Mi soffermo, innanzitutto, su due questioni terminologiche.

Jobs e Act sono parole inglesi, ma ormai in tutto il mondo la lingua franca è l’inglese, anche se in Italia per le leggi e per gli atti processuali (art. 122 cod.proc.civ.) è previsto l’uso della lingua italiana. Quindi non mi meraviglio se il titolo del volume è scritto in parte in inglese, ricordando, però, che le norme commentate non imitano norme straniere, ma sono fatte apposta per modificare l’ordinamento italiano.

L’altra questione terminologica si riferisce all’espressione “*contratto a tutele crescenti*”, che è sbagliata, perché il d.lgs. 23/2015 riguarda solo il licenziamento e la relativa indennità che cresce secondo l’anzianità di servizio del lavoratore. Pertanto, lo *slogan* lanciato dal Governo confonde la mente del cittadino medio.

Le norme dei recenti decreti legislativi sono tantissime, ma quelle davvero importanti sono poche. Non è vero che il diritto del lavoro e previdenziale sia stato profondamente trasformato, ma è vero che le tutele del lavoratore si sono ridotte (licenziamento, contratto a termine, mansioni, controlli a distanza, ecc.).

La proliferazione delle norme, che causa l’incertezza del diritto con tutto quello che ne consegue, ha raggiunto il livello massimo. Il legislatore sa che le norme, quasi sempre, non costano nulla alla finanza pubblica, ma, se ben vendute nell’agone politico, accrescono il consenso elettorale per i partiti al governo.

Questo commentario è stato scritto da giuristi bravi e soprattutto onesti, sicché i lettori capiranno il senso vero delle norme interpretate sistematicamente.

La quasi scomparsa della tutela reale per i licenziamenti illegittimi, salvo quelli orali o discriminatori o nulli, stabilita prima dalla “Legge Fornero” (l. 92/2012) e poi ribadita con altre disposizioni sempre *in peius* per i nuovi assunti dal d.lgs. 23/2015, è la modificazione più importante. Se il rapporto non è più stabile, perché non c’è più il diritto del lavoratore alla eliminazione degli effetti del licenziamento ingiustificato, come era prima ma solo per i “piccoli” datori di lavoro, il dipendente è in uno stato di soggezione psicologica (c.d. *metus reverentialis*) che non fa decorrere la prescrizione dei crediti retributivi nel corso del rapporto. La tutela reale contro il licenziamento non è costituzionalizzata (Corte Cost. n. 46/2000), ma dal 1970 fino al 2012 ha protetto milioni di lavoratori. L’attuale legislatore ha cambiato idea, per combattere la disoccupazione.

Tuttavia, gli imprenditori assumono a tempo indeterminato non perché invogliati dalla eliminazione della tutela reale o dalla modifica delle norme sulle mansioni, ma perché vogliono sfruttare gli attuali sgravi contributivi, i quali però non possono essere di lunga durata, altrimenti l’INPS non potrà più pagare le pensioni, che nel sistema a ripartizione vengono finanziate con i contributi dei lavoratori attivi.

La questione della disoccupazione è di natura economica: il capitale italiano, accumulato negli ultimi due secoli e poi fuggito negli ultimi trent’anni nei Paesi in cui la retribuzione era molto inferiore e le regole ambientali erano assenti (c.d. inferni lavoristici e ambientali), non ritornerà in Italia fin quando nell’economia globalizzata le norme inderogabili non saranno applicate in tutti i Paesi.

E non a caso, in questo periodo di disequilibrio che durerà purtroppo per noi ancora molti anni, l’ordinamento italiano, nell’affermare che il lavoro a tempo indeterminato è “*la forma comune*”, continua a prevedere i contratti precari anche abbassando le tutele (contratto a termine, somministrazione, lavoro accessorio).

Cambia la vita e cambia il diritto. In meglio o in peggio lo diranno le nuove generazioni.

ANTONIO VALLEBONA
Università degli Studi di Roma Tor Vergata

INDICE SOMMARIO

Prefazione	pag.	V
------------------	------	---

INTRODUZIONE: UNA RIFORMA IN PIÙ “FAST”

Gaetano Zilio Grandi - Marco Biasi

1. Gli obiettivi del <i>Jobs Act</i>	pag.	1
2. La prima fase: la “liberalizzazione” del contratto a termine e le modifiche in materia di apprendistato	»	2
3. La seconda fase: il contratto a tutele crescenti e la riforma degli ammortizzatori sociali.....	»	3
4. La terza fase: il riordino delle tipologie contrattuali e le misure per la conciliazione vita-lavoro.....	»	8
5. La quarta ed ultima fase: le semplificazioni, la nuova disciplina dei controlli a distanza e le disposizioni finali	»	12
6. Qualche considerazione di sintesi.....	»	14

PARTE I - FASE 1

IL DECRETO POLETTI

CAPITOLO I

IL LAVORO A TEMPO DETERMINATO DOPO IL D.LGS. 81/2015

Cristina Alessi

1. Dal sistema causale al sistema numerico.....	pag.	19
2. I limiti all'apposizione del termine dopo il <i>Jobs Act</i>	»	23
2.1. La percentuale di contingentamento	»	23
2.2. I limiti di durata e la nuova disciplina della proroga	»	29
2.3. Altre disposizioni	»	32
3. Le novità in materia di sanzioni	»	33
4. La conformità alla direttiva 99/70/CE	»	35

CAPITOLO II

LA RIFORMA DELL'APPRENDISTATO: UNA STORIA INFINITA

Antonio Loffredo

1. Ancora una riforma “gattopardesca”	pag.	39
2. L'intreccio di competenze regolative.....	»	41
3. L'apprendistato come contratto a tempo indeterminato.....	»	44
4. La disciplina degli incentivi.....	»	47
5. L'apprendistato con fini occupazionali.....	»	51
6. L'apprendistato “funzionalizzato” a un interesse pubblico	»	53
6.1. I profili formativi	»	56

PARTE II - FASE 2.1

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

CAPITOLO III

DAL CONTRATTO UNICO AL CONTRATTO
A TUTELE CRESCENTI*Massimo Pallini*

1. L'idea del “contratto unico”	pag.	63
2. Le diverse declinazioni del contratto unico	»	65
3. La “Riforma Fornero” quale prima esperienza di contratto unico.....	»	69
4. Il rapporto di continuità tra il contratto unico e il contratto a tutele crescenti del <i>Jobs Act</i>	»	76
5. Le incognite circa l'effettiva “unicità” del contratto a tutele crescenti	»	85

CAPITOLO IV

IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI
IN UNA PROSPETTIVA COMPARATA*Emanuele Menegatti*

1. Premessa: oggetto dell'indagine comparata	pag.	91
2. Il contratto unico: modello e funzioni.....	»	92
3. Sperimentazioni di contratto unico: l'esperienza francese	»	99
4. Politiche di incentivazione delle assunzioni stabili: il caso spagnolo	»	104
5. Considerazioni sul contratto a tutele crescenti italiano in una prospettiva comparata	»	110

CAPITOLO V

IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL D.LGS. 23/2015
E IL NODO DEL PUBBLICO IMPIEGO*Alessandro Boscati*

1. Il contratto a tutele crescenti: finalità occupazionali ed ambito di applicazione	pag. 119
2. Delimitazione temporale ed ambito soggettivo di applicazione	» 121
3. L'esclusione della dirigenza.....	» 123
4. Le inclusioni espressamente previste dal legislatore	» 125
4.1. La conversione del contratto a termine e del contratto di apprendistato	» 125
4.2. Segue. L'inclusione dei lavoratori già assunti in concomitanza con assunzioni aggiuntive che comportino il superamento dei limiti dimensionali previsti dall'art. 18, commi 8 e 9 l. 300/1970	» 131
5. L'applicabilità del d.lgs. 23/2015 al contratto di apprendistato ed al contratto di somministrazione a tempo indeterminato	» 136
6. Ipotesi particolari	» 139
7. Ambito oggettivo di applicazione.....	» 141
8. Applicabilità del d.lgs. 23/2015 al pubblico impiego.....	» 143

CAPITOLO VI

IL LICENZIAMENTO NULLO:
CHIAVISTELLO O GRIMALDELLO
DEL NUOVO SISTEMA "A TUTELE CRESCENTI"?*Marco Biasi*

1. Premessa	pag. 147
2. Il licenziamento nullo: dall'art. 18, comma 1 l. 300/1970 (uscite dalla l. 92/2012) all'art. 2 d.lgs. 23/2015	» 153
3. Le ipotesi di nullità del licenziamento intimato per asserite ragioni disciplinari.....	» 163
4. ... e per dichiarate ragioni oggettive.....	» 169
5. Il caso del licenziamento per carenza dell'inidoneità psicofisica del lavoratore dedotta dal datore di lavoro.....	» 174
6. Conclusioni	» 177

CAPITOLO VII

IL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Paolo Sordi

1. La struttura del regime sanzionatorio previsto per il licenziamento disciplinare illegittimo	pag. 183
---	----------

2. La fattispecie speciale: a) l'insussistenza del fatto materiale	pag. 186
3. Segue: b) la sua dimostrazione "direttamente in giudizio"	» 196
4. Le ulteriori condizioni e limiti all'applicabilità della tutela reintegratoria attenuata	» 200
5. Il contenuto della tutela reintegratoria attenuata.....	» 202
6. La tutela di carattere generale.....	» 207

CAPITOLO VIII

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Elisabetta Tarquini

1. Premessa	pag. 213
2. La sanzione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo nel d.lgs. 23/2015: forfettizzazione del risarcimento ed effettività della riparazione	» 216
3. Giustificato motivo oggettivo e altre cause di illegittimità del recesso.....	» 219

CAPITOLO IX

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Giuseppe Pellacani

1. Le recenti tappe evolutive nella disciplina dei licenziamenti collettivi: dalla "Legge Fornero" al <i>Jobs Act</i>	pag. 227
2. Le principali novità introdotte dalla "Legge Fornero"	» 229
3. L'articolazione delle conseguenze sanzionatorie dei vizi della procedura nella l. 92/2012	» 233
4. Il nuovo regime sanzionatorio previsto dall'art. 10 d.lgs. 23/2015: l'ambito di applicazione	» 235
5. Segue. I contenuti della tutela.....	» 236
6. Possibili effetti e criticità del nuovo quadro regolativo.....	» 238

CAPITOLO X

I VIZI FORMALI DEL LICENZIAMENTO

Alberto Tampieri

1. I vizi formali e procedurali del licenziamento: dalla "Legge Fornero" al " <i>Jobs Act</i> "	pag. 241
2. L'art. 18, comma 6 dello Statuto dei lavoratori	» 242
3. Segue: le sanzioni	» 245
4. Le novità del " <i>Jobs Act</i> ": l'art. 4 d.lgs. 23/2015 e la riduzione dei casi di vizio formale o procedurale.....	» 246

5. Il superamento della nozione di inefficacia del licenziamento e la minor gravità del difetto motivazionale o di procedura	pag. 248
6. L'esiguità delle nuove sanzioni.....	» 251
7. La clausola di salvaguardia.....	» 253
8. Note conclusive.....	» 256

CAPITOLO XI

DEROGABILITÀ COLLETTIVA E INDIVIDUALE
DEL REGIME A TUTELE CRESCENTI*Marco Novella*

1. Individuazione delle norme inderogabili e presunzione di inderogabilità. Rilievi preliminari	pag. 257
2. Inderogabilità in <i>pejus</i> del regime sanzionatorio dei licenziamenti nel rapporto di lavoro “a tutele crescenti” di cui al d.lgs. 23/2015	» 260
3. Inderogabilità unidirezionale o inderogabilità assoluta?	» 263
4. La costruzione per via pattizia di regimi sanzionatori di miglior favore per i lavoratori.....	» 265

CAPITOLO XII

PROFILI PROCESSUALI DEL CONTRATTO
A TUTELE CRESCENTI*Francesco Perrone*

1. Generalità.....	pag. 271
2. La questione dell'eccesso di delega.....	» 274
3. La compatibilità dell'art. 11 d.lgs. 23/2015 con l'art. 3 della Costituzione	» 277
3.1. La disparità di trattamento processuale tra vecchi e nuovi assunti	» 277
3.2. La disparità di trattamento processuale tra vecchi assunti e lavoratori che ottengono la conversione di un contratto a tempo determinato ovvero di apprendistato.....	» 282
4. Profili problematici in tema di onere della prova	» 283
4.1. L'onere di provare “l'insussistenza del fatto materiale contestato” ai sensi dell'art. 3, comma 1 d.lgs. 23/2015	» 283
4.2. Le conseguenze di carattere sistematico.....	» 286
5. L'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015. Cenni.....	» 288

CAPITOLO XIII
 CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI
 E REGIME DELLA PRESCRIZIONE

Giorgia Casiello

1. Premessa	pag. 291
2. La decorrenza della prescrizione nel rapporto di lavoro. Il processo di costituzionalizzazione delle norme codicistiche	» 292
3. La “resistenza del lavoratore” come eccezione alla regola della decorrenza differita della prescrizione	» 294
4. La decorrenza della prescrizione nel quadro delle riforme sui licenziamenti individuali dalla l. 92/2012 al d.lgs. 23/2015	» 297
5. L'intervento del legislatore tra esigenze di certezza e determinazione di un nuovo concetto di “resistenza”	» 303

CAPITOLO XIV

LA CONCILIAZIONE *EX ART.* 6 D.LGS. 23/2015 TRA AUTONOMIA
 PRIVATA E INCENTIVI STATALI

Maurizio Falsone

1. L'offerta di conciliazione, la legge delega 183/2014 e le sue presunte origini	pag. 307
2. La natura negoziale dell'offerta di conciliazione	» 309
3. L'ambito di applicazione soggettivo dell'art. 6 d.lgs. 23/2015 ..	» 312
4. Segue. L'ambito di applicazione oggettivo dell'art. 6 d.lgs. 23/2015	» 314
5. Il termine entro cui offrire l'importo ai sensi dell'art. 6 d.lgs. 23/2015: ipotesi ricostruttive e auspicabili correzioni del legislatore delegato	» 318
6. La promozione del tentativo di conciliazione come presupposto per la formalizzazione dell'offerta conciliativa: le sedi abilitate	» 321
7. La posizione del datore di lavoro che voglia avanzare l'offerta di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015	» 325
8. Segue. La posizione del lavoratore che voglia valutare/accettare l'offerta di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015	» 328
9. La posizione dell'organo di conciliazione davanti a cui venga avanzata (ed eventualmente accettata) l'offerta <i>ex art.</i> 6 d.lgs. 23/2015	» 330
10. Gli effetti della conciliazione <i>ex art.</i> 6 d.lgs. 23/2015	» 333
11. La mancanza dei requisiti di cui all'art. 6 d.lgs. 23/2015 e le sue conseguenze giuridiche	» 335

CAPITOLO XV

INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE PER IL TRIENNIO 2015-2017

Mauro Sferrazza

1. L'incentivo occupazionale previsto dalla l. 190/2014 (legge di stabilità 2015)	pag. 339
2. Condizioni di accesso allo sgravio triennale e disciplina del cumulo	» 342
3. La legge delega e le ragioni del riordino degli incentivi all'occupazione	» 345
4. Considerazioni conclusive	» 348

PARTE III - FASE 2.2

LA RIFORMA DEI TRATTAMENTI
DI SOSTEGNO AL REDDITO

CAPITOLO XVI

LA TUTELA DELLA DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA
NEL *JOBS ACT 2**Domenico Garofalo*

1. Premessa	pag. 353
2. Riforma del mercato del lavoro e riordino degli ammortizzatori sociali.....	» 354
3. I trattamenti di disoccupazione: i chiarimenti e le integrazioni post d.lgs. 22/2015	» 356
3.1. I destinatari	» 357
3.1.1. I requisiti di accesso	» 357
3.1.2. <i>News</i> per alcune categorie di disoccupati	» 359
3.2. Le prestazioni.....	» 359
3.2.1 La strutturalizzazione della NASpI a 24 mesi	» 360
3.2.2. NASpI e trattamenti di disoccupazione già goduti	» 360
3.2.3. L'intervento straordinario per gli stagionali	» 360
3.2.4. La liquidazione una tantum.....	» 361
3.2.5. L'opzione tra NASpI e indennità di mobilità e conversione della domanda	» 362
3.2.6. Sospensione – cumulo – decadenza.....	» 362
3.2.7. NASpI e pensionamento	» 364
3.3. La condizionalità.....	» 365
3.3.1. Gli obblighi del percettore	» 367
3.3.2. Nuova occupazione e obblighi di comunicazione	» 367
3.3.3. L'incentivo all'assunzione dei percettori.....	» 368

- 3.3.4. Riforma del mercato del lavoro e NASpI pag. 369
 4. La strutturalizzazione dell'asdi » 369

CAPITOLO XVII

L'ASSEGNO INDIVIDUALE DI RICOLLOCAZIONE
TRA *WELFARE* E *WORKFARE**Valeria Fili*

1. L'assegno di ricollocazione di cui al d.lgs. 150/2015 pag. 373
 2. Finalità e finanziamento » 375
 3. Destinatari » 377
 4. Condizioni e modalità » 378
 5. Livello essenziale delle prestazioni » 379

CAPITOLO XVIII

LA CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

Carlo Alberto Nicolini

1. La cassa integrazione nel decreto di riordino delle discipline degli ammortizzatori sociali operanti in costanza di rapporto ... pag. 381
 2. I lavoratori beneficiari » 383
 2.1. Gli apprendisti » 383
 3. I datori di lavoro destinatari » 384
 4. I presupposti degli interventi. Le cause integrabili » 386
 4.1. I contratti di solidarietà » 389
 5. I molteplici limiti temporali » 390
 6. Le prestazioni » 393
 7. Condizionalità e decadenza » 395
 8. Il pagamento delle prestazioni e i conguagli » 396
 9. Le procedure sindacali » 396
 9.1. Il previo esaurimento delle possibilità contrattuali di riduzione d'orario » 399
 10. La scelta dei lavoratori » 400
 11. Le procedure amministrative e il contenzioso » 401
 12. La gestione e il finanziamento. La "stangata" della contribuzione addizionale » 403

CAPITOLO XIX

IL SOSTEGNO AL REDDITO ATTUATO MEDIANTE
FONDI BILATERALI DI SOLIDARIETÀ*Michele Faioli*

- | | |
|--|----------|
| 1. Unicità e pluralità. Osservazioni introduttive sui regimi del 2012 e del 2015..... | pag. 407 |
| 2. Soggettività e organizzazione dei fondi bilaterali di solidarietà | » 411 |
| 2.1. Strutture gestionali. Condizioni e limiti..... | » 419 |
| 2.2. Vicende giuridiche modificative. Fondi bilaterali di solidarietà e fondi interprofessionali: nuove tecniche per nuove politiche | » 426 |
| 3. Ambito soggettivo: i c.d. settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale | » 428 |
| 4. Ambito oggettivo: le prestazioni necessarie e le prestazioni eventuali. Il principio di quasi-automatismo e l'equilibrio finanziario . | » 431 |

CAPITOLO XX

WORKERS' BUYOUT E SOCI LAVORATORI DI COOPERATIVA*Maria Cristina Cataudella*

- | | |
|---|----------|
| 1. Il fenomeno del <i>workers' buyout</i> | pag. 437 |
| 2. Il <i>workers' buyout</i> in Italia | » 439 |
| 3. La cooperativa come strumento ideale per realizzare il <i>workers' buyout</i> | » 440 |
| 4. La legislazione italiana di sostegno alle cooperative come strumento per realizzare operazioni di WBO. La "Legge Marcora" e l'art. 7, comma 5 l. 223/1991 | » 442 |
| 5. Gli interventi normativi determinati dalla crisi economica. L'art. 11, comma 2 d.l. 23 dicembre 2013, n. 145 e il decreto 4 dicembre 2014 del Ministro dello Sviluppo economico..... | » 443 |
| 6. La l. 10 dicembre 2014, n. 183 e l'art. 8 d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22: gli incentivi all'autoimprenditorialità | » 446 |
| 7. Il necessario raccordo con la visione della cooperativa nella l. 142/2001 | » 447 |

CAPITOLO XXI

IL REDDITO MINIMO GARANTITO E LA RIFORMA
DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI*Giuseppe Bronzini*

- | | |
|-------------------------------|----------|
| 1. Premessa metodologica..... | pag. 451 |
| 2. Questioni di metodo..... | » 454 |

- | | |
|--|----------|
| 3. Il reddito minimo garantito come <i>fundamental social right</i> e come <i>policy</i> sovranazionale..... | pag. 460 |
| 4. Il pilastro mancante nel nuovo <i>welfare</i> italiano..... | » 467 |
| 5. Obbediamo all'Europa..... | » 471 |

CAPITOLO XXII

IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E LA SPERIMENTAZIONE DELLA QU.I.R.: CRONACHE DALLA PERIFERIA DEL *JOBS ACT**Marco Esposito - Giuseppe Gentile*

- | | |
|---|----------|
| 1. Dal t.f.r. alla quota integrativa della retribuzione (Qu.I.R.): alcune considerazioni preliminari..... | pag. 475 |
| 2. Il t.f.r.: natura ed esigibilità dell'istituto..... | » 477 |
| 2.1. La retribuzione utile e la rivalutazione delle somme..... | » 480 |
| 2.2. Il regime delle anticipazioni..... | » 483 |
| 2.3. L'evidenza della funzione previdenziale: il Fondo di Garanzia e la tutela dei superstiti..... | » 484 |
| 2.4. La destinazione ai Fondi pensione..... | » 485 |
| 3. Le peculiarità della Qu.I.R.: la limitazione dell'ambito soggettivo di applicazione..... | » 487 |
| 4. I criteri di commisurazione della "parte integrativa della retribuzione" e l'imposizione tributaria..... | » 489 |
| 5. Il sistema di finanziamento delle imprese: il vero "tallone di Achille"..... | » 490 |
| 6. Una laconica conclusione..... | » 491 |

PARTE IV - FASE 3

IL RIORDINO DELLE TIPOLOGIE
CONTRATTUALI E LE MISURE
DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

CAPITOLO XXIII

UNO SGUARDO D'INSIEME:
QUALE SUBORDINAZIONE E QUALE AUTONOMIA
NEL *JOBS ACT*?*Gaetano Zilio Grandi*

- | | |
|--|----------|
| 1. Introduzione..... | pag. 495 |
| 2. Ancora autonomia vs subordinazione..... | » 496 |
| 3. Quale sorte per il lavoro autonomo?..... | » 497 |
| 4. Certificazione e conciliazioni tra lavoro autonomo e dintorni... .. | » 500 |

CAPITOLO XXIV

LA RISCrittURA DELLA DISCIPLINA IN MATERIA
DI CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE:
SEMPLIFICAZIONE, UNIFICAZIONE E RICALIBRATURA
DELL'EQUILIBRIO TRA AUTONOMIA COLLETTIVA
ED INDIVIDUALE

Stefano Bellomo

1. La nuova nozione e disciplina unitaria del lavoro a tempo parziale.....	pag. 503
2. Le innovazioni riguardanti gli istituti di flessibilità nel <i>part time</i> . Il lavoro supplementare e straordinario	» 506
3. Segue. Le clausole elastiche	» 509
4. Proporzionalità dei trattamenti e criteri di computo, garanzia della volontarietà del <i>part time</i> , diritti di precedenza, ipotesi legali di trasformazione	» 512
5. L'apparato sanzionatorio.....	» 515

CAPITOLO XXV

LA RIFORMA DELLA DISCIPLINA DEL *JUS VARIANDI*

Elena Gramano

1. Introduzione	pag. 517
2. Premessa terminologica	» 518
3. Brevi cenni sull'evoluzione della disciplina delle mansioni	» 522
3.1. L'art. 2103 cod.civ. nella formulazione originaria	» 522
3.2. L'art. 13 dello Statuto dei lavoratori	» 525
4. Il nuovo art. 2103 cod.civ. I principi contenuti nella legge delega.....	» 530
5. Il <i>jus variandi</i> ordinario: principio di contrattualità delle mansioni e ruolo della contrattazione collettiva	» 532
6. Il <i>jus variandi</i> straordinario	» 540
6.1. La modifica degli assetti organizzativi	» 540
6.2. Le ulteriori ipotesi previste dalla contrattazione collettiva	» 546
6.3. L'accordo delle parti individuali in sede protetta	» 547
7. Il demansionamento	» 550
8. L'adibizione a mansioni superiori.....	» 551
9. La formazione	» 552

CAPITOLO XXVI

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE COLLABORAZIONI
ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE.
PRIME CONSIDERAZIONI

Orsola Razzolini

1. Premessa	pag. 557
2. I requisiti costitutivi: definizione della fattispecie in termini “a-negoziali” e carattere esclusivamente personale della pre- stazione di lavoro	» 558
3. Segue. La continuità	» 562
4. Segue. Il criterio dell’eterorganizzazione	» 566
5. La distinzione fra eterorganizzazione e coordinamento	» 571
6. Le ipotesi escluse e la questione dell’indisponibilità del tipo ...	» 576

CAPITOLO XXVII

LA “STABILIZZAZIONE” DELLE COLLABORAZIONI A PROGETTO

Laura Foglia

1. La redistribuzione del lavoro tra subordinazione e autonomia nel d.lgs. 81/2015	pag. 583
2. La stabilizzazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa	» 587
2.1. L’ambito di efficacia soggettiva	» 587
2.2. Il percorso di stabilizzazione	» 593
2.3. Le condizioni della stabilizzazione	» 596

CAPITOLO XXVIII

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO ALL’INDOMANI
DEL *JOBS ACT*

Francesco Furlan

1. La nuova somministrazione nello spirito laico ed europeo	pag. 599
2. La fine degli equivoci sui limiti ontologici dell’istituto	» 605
3. Dai feudi dei casi e delle ragioni al regno della contrattazione collettiva	» 609
4. I divieti di ricorso alla somministrazione	» 615
5. Il contratto di lavoro somministrato tra contratto commerciale e sistema dei rinvii	» 617
6. Tutela del lavoratore, solidarietà, diritti sindacali e norme pre- videnziali. I rapporti tra utilizzatore e lavoratore	» 622
7. L’apparato rimediale. Profili sostanziali e procedurali	» 625
8. Le sanzioni penali ed amministrative	» 634

CAPITOLO XXIX
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE
Pasquale Passalacqua

1. *Requiem* per l'istituto: il superamento dell'associazione in partecipazione con apporto di lavoro da parte di una persona fisica pag. 637
2. L'applicabilità delle nuove disposizioni alla fattispecie della cointeressenza c.d. impropria » 640
3. Le conseguenze della violazione del divieto di apportare prestazioni di lavoro » 642
4. L'espressa salvezza dei contratti in atto fino alla loro cessazione » 646
5. La policentrica disciplina transitoria: le regole da applicare ai contratti già in corso » 647

CAPITOLO XXX
LA CONTINUITÀ DEL LAVORO INTERMITTENTE
Alberto Mattei

1. Premessa pag. 653
2. L'iter legislativo tormentato del lavoro intermittente: dalla "Riforma Biagi" alla "Riforma Letta", passando per la rinascita (post abrogazione) dell'istituto e i suoi successivi restringimenti per effetto della "Riforma Fornero" » 654
3. Sostanziale continuità e lievi cambiamenti nel *Jobs Act*: nozione e casi di ricorso al lavoro intermittente » 662
 - 3.1. Segue. Divieti, forma, comunicazioni e indennità di disponibilità » 663
 - 3.2. Segue. Divieto di discriminazione e computo » 665
4. Conclusioni » 666

CAPITOLO XXXI
IL LAVORO RIPARTITO TRA ABROGAZIONE LEGISLATIVA
E SOPRAVVIVENZA CONTRATTUALE
Alberto Mattei

1. Premessa pag. 669
2. L'abrogazione legislativa *ex art. 55, comma 1, lett. d) l. 81/2015* » 670
3. La sopravvivenza contrattuale e il ritorno della circolare n. 43/98 » 672

CAPITOLO XXXII

LA RIFORMA (MANCATA) DEL LAVORO ACCESSORIO

Vito Pinto

- | | |
|---|----------|
| 1. Introduzione. La natura subordinata delle prestazioni di lavoro accessorio | pag. 675 |
| 2. Il lavoro accessorio e i bisogni di cura | » 681 |
| 3. Lavoro accessorio e amministrazioni pubbliche | » 684 |
| 4. Il lavoro accessorio e le attività lucrative | » 686 |

CAPITOLO XXXIII

LE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:
UN QUADRO DI SINTESI*Laura Calafà*

- | | |
|---|----------|
| 1. Premessa | pag. 693 |
| 2. Le modifiche al t.u. (per il lavoro privato e il lavoro pubblico) | » 697 |
| 3. Genitorialità e rapporti di lavoro autonomo (in vista delle modifiche del Collegato) | » 704 |
| 4. La conciliazione nel lavoro pubblico | » 710 |

PARTE V - FASE 4

GLI INTERVENTI SUL RAPPORTO DI LAVORO
E LE DISPOSIZIONI FINALI

CAPITOLO XXXIV

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Alessandro Bellavista

- | | |
|---|----------|
| 1. Premessa: la delega per la revisione dell'art. 4 l. 300/1970 | pag. 717 |
| 2. Il nuovo art. 4 l. 300/1970 | » 718 |
| 3. I controlli tecnologici ammissibili. Le due fattispecie | » 719 |
| 4. L'informazione al lavoratore e le prescrizioni del codice della <i>privacy</i> | » 721 |
| 5. La prima interpretazione ministeriale | » 723 |
| 6. Considerazioni critiche | » 725 |
| 7. Le sanzioni del controllo illegittimo | » 727 |

CAPITOLO XXXV

LA CESSIONE GRATUITA DELLE FERIE
E DEI PERMESSI MATURATI*Roberta Nunin*

- | | |
|-------------------|----------|
| 1. Premessa | pag. 729 |
|-------------------|----------|

- | | |
|---|----------|
| 2. La cessione gratuita delle ferie e dei permessi <i>ex art. 24 d.lgs. 151/2015</i> : requisiti e modalità applicative | pag. 731 |
| 3. Qualche breve osservazione conclusiva | » 733 |

CAPITOLO XXXVI

LE DIMISSIONI E LA RISOLUZIONE CONSENSUALE
DEL CONTRATTO DI LAVORO*Ombretta Dessì*

- | | |
|---|----------|
| 1. Premessa | pag. 735 |
| 2. La nuova disciplina | » 736 |
| 3. La forma | » 736 |
| 4. Le eccezioni alla regola sulla forma | » 738 |
| 5. Il principio formale e le “condotte” concludenti del lavoratore | » 740 |
| 6. Il “diritto di ripensamento” del lavoratore | » 741 |
| 7. La contiguità tra le dimissioni e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro | » 742 |
| 8. Alcune fattispecie particolari di dimissioni | » 743 |
| 9. Le dimissioni volontarie e le dimissioni per giusta causa | » 744 |
| 10. I requisiti attinenti alla formazione e alla comunicazione della volontà del lavoratore | » 746 |
| 11. L'ambito di applicazione della novella | » 747 |

CAPITOLO XXXVII

LE NOVITÀ DELL'ESTATE E DELL'AUTUNNO 2015
IN MATERIA DI COLLOCAMENTO MIRATO DEI DISABILI*Elena Pasqualetto*

- | | |
|--|----------|
| 1. Dalla legge delega di fine 2014 al decreto delegato di settembre 2015, alle linee guida del Ministero del lavoro | pag. 749 |
| 2. L'ampliamento delle categorie dei soggetti destinatari del collocamento mirato | » 751 |
| 3. Nuove modalità per le assunzioni: il venir meno di alcuni privilegi e la generalizzazione del sistema della richiesta nominativa | » 753 |
| 4. Le modifiche all'art. 4 l. 68/1999: anche i lavoratori già disabili al momento della costituzione del rapporto divengono computabili della quota di riserva | » 756 |
| 5. Le modifiche all'art. 5 sull'autocertificazione dell'esonero per le imprese e gli e.p.e. che svolgano attività pericolose e sulla compensazione tra diverse unità produttive attuabile dai datori lavoro pubblici | » 757 |

- | | | |
|--|---|-----|
| 6. L'inadempimento degli obblighi di assunzione e l'avviamento dei disabili da parte degli uffici competenti | » | 759 |
| 7. Gli interventi sugli artt. 8 e 9: la scelta del lavoratore sull'ufficio presso il quale iscriversi, la ridefinizione del comitato tecnico e la nuova Banca dati del collocamento obbligatorio | » | 761 |
| 8. Gli incentivi alle assunzioni e il Fondo regionale per l'occupazione dei disabili | » | 763 |
| 9. La l. 7 agosto 2015, n. 124, sulla riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni e le deleghe in materia di lavoro dei disabili nel settore pubblico | » | 764 |

CAPITOLO XXXVIII

LE SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE
DEL RAPPORTO DI LAVORO*Aldo Tagliente*

- | | | |
|---|------|-----|
| 1. Obiettivo semplificazione: dalla delega al decreto attuativo | pag. | 769 |
| 2. Scritture e comunicazioni obbligatorie in modalità telematica; banche dati | » | 772 |
| 3. Lavoro all'estero e collocamento della gente di mare | » | 775 |
| 4. Pubblicità (limitata) dei contratti di prossimità | » | 777 |
| 5. Interventi in materia di salute e sicurezza sul lavoro | » | 779 |
| 6. Revisione del regime sanzionatorio | » | 782 |

CAPITOLO XXXIX

DISPOSIZIONI PER LA RAZIONALIZZAZIONE
E LA SEMPLIFICAZIONE DELL'ATTIVITÀ ISPETTIVA
IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE*Mauro Sferrazza*

- | | | |
|--|------|-----|
| 1. La delega per il riordino dei servizi ispettivi ed il contesto di riferimento | pag. | 787 |
| 2. Le ragioni del riordino | » | 788 |
| 3. Brevi considerazioni sulla legittimità costituzionale della delega | » | 791 |
| 4. L'Ispettorato nazionale del lavoro | » | 793 |
| 5. Profili di criticità | » | 795 |
| 6. Valutazioni conclusive | » | 800 |

CAPITOLO XL

IL COMPENSO ORARIO MINIMO: INCERTEZZE
ED OSTACOLI ATTUATIVI DELL'IPOTIZZATA ALTERNATIVA

“LEGGERA” AL SALARIO MINIMO LEGALE

Stefano Bellomo

1. Una riforma mancata (o forse solo rinviata)..... pag. 805
2. Le ricadute di sistema: innovazioni “sottintese”, effetti riflessi e possibili problemi di costituzionalità » 808
3. Segue. Settori “*regolati*” dai contratti collettivi e problemi connessi all’indiretta generalizzazione dei trattamenti retributivi di fonte negoziale » 810
4. Le possibili soluzioni alternative rispetto a quelle accolte dalla legge delega » 815

CAPITOLO XXXIV

IL NUOVO ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

Alessandro Bellavista

SOMMARIO: 1. Premessa: la delega per la revisione dell'art. 4 l. 300/1970. – 2. Il nuovo art. 4 l. 300/1970. – 3. I controlli tecnologici ammissibili. Le due fattispecie. – 4. L'informazione al lavoratore e le prescrizioni del codice della *privacy*. – 5. La prima interpretazione ministeriale. – 6. Considerazioni critiche. – 7. Le sanzioni del controllo illegittimo.

1. Premessa: la delega per la revisione dell'art. 4 l. 300/1970

Il dibattito parlamentare sul cosiddetto *Jobs Act* si è infiammato quando il governo ha presentato un emendamento al relativo disegno di legge n. 1428, in discussione al Senato, che toccava tre materie estremamente sensibili: la tutela in caso di licenziamento ingiustificato, la disciplina delle mansioni e dei controlli a distanza. L'emendamento, una volta approvato dalla commissione senatoriale, è stato trasmesso, insieme all'intero testo, per la discussione in aula. Il nuovo art. 4 del disegno di legge stabiliva, così, tre criteri di delega per intervenire nelle anzidette normative, di cui in questa sede interessa proprio quello concernente “*la revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore*”.

In seguito, l'assemblea del Senato ha approvato, l'8 ottobre 2014, un maxiemendamento governativo al disegno di legge, su cui era stata posta la questione di fiducia, che ha riunificato tutti gli articoli del progetto in uno solo e ha modificato parzialmente i vari criteri di delega. Per quanto riguarda i controlli a distanza, il criterio di delega finale parlava di “*revisione delle disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro*”, rimanendo per il resto invariato e così confluendo nell'art. 1, comma 7 lett. f) l. 10 dicembre 2014, n. 183¹.

¹ P. LAMBERTUCCI, *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a “distanza” tra attualità della disciplina statutaria, pro-*

2. Il nuovo art. 4 l. 300/1970

La delega è stata esercitata con l'art. 23 d.lgs. 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*”. Così, con il comma 1 del citato art. 23 d.lgs. 151/2015 è stato interamente riscritto l'art. 4 l. 300/1970².

Anzitutto, è stato soppresso il divieto generale (contenuto nel precedente comma 1 della disposizione) di uso “*di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*”.

Tuttavia, non è stata realizzata una liberalizzazione della sorveglianza tecnologica, perché gli altri commi del nuovo enunciato delimitano le condizioni di legittimità di eventuali controlli.

Il novellato comma 1, primo periodo dell'art. 4 l. 300/1970 prevede che “*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*”. Il secondo periodo del medesimo comma 1 aggiunge che “*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*”. E il terzo periodo conclude che “*in mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Dire-*

mozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 2015, 255, pag. 2 e segg.

² Sul testo precedente della disposizione, da ultimo, oltre a P. LAMBERTUCCI, *op. ult. cit.*, pag. 3 e segg., M. MISCIONE, *I controlli intenzionali, preterintenzionali e difensivi sui lavoratori in contenzioso continuo*, in *Lav. Giur.*, 2013, 8/9, pag. 761 e segg.; A. SITZIA, *Il diritto alla “privatezza” nel rapporto di lavoro tra fonti comunitarie e nazionali*, Padova, 2013, pag. 137 e segg.; A. TROISI, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Torino, 2013, pag. 311 e segg.; A. LEVI, *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, Torino, 2013, pag. 26 e segg.; P. TULLINI, *Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratore*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, pag. 323 e segg.; C. ZOLI, *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità e ed esigenze di riforma*, *ivi*, 2009, pag. 485 e segg.

zione 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”. Questa parte, relativa alle modalità di svolgimento della relativa procedura codeterminativa, senza dubbio, va valutata positivamente, perché risolve alcuni problemi operativi emersi in passato³.

Il comma 2 del nuovo art. 4 l. 300/1970 afferma che “*la disposizione di cui al primo comma non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*”.

In buona sostanza, a seguito della novella, nelle ipotesi di cui al comma 2, sono possibili controlli sul lavoratore prescindendo dallo svolgimento della procedura codeterminativa di cui al comma 1⁴.

Il che è altresì confermato dal nuovo comma 3 dell’enunciato, per il quale “*le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma 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*”.

3. I controlli tecnologici ammissibili. Le due fattispecie

È evidente che, rispetto al testo precedente, il nuovo presenta una forte apertura a favore dei controlli svolti attraverso la raccolta di informazioni per mezzo degli “*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*” e degli “*strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*”.

Più semplicemente, il legislatore ha disegnato due fattispecie astratte. La prima è quella di cui al comma 2, la quale sembrerebbe riguardare strumenti – come quelli “*utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*” e quelli “*di registrazione degli accessi e delle presenze*” – tramite i quali la raccolta di informazioni sull’attività svolta dal lavoratore avvenga *in re ipsa*, ossia le ipotesi in cui il controllo si attivi nello stesso momento in cui il dipendente si avvalga del medesimo

³ A. BELLAVISTA, *Gli accordi sindacali in materia di controlli a distanza sui lavoratori*, in *Lav. Giur.*, 2014, 8/9, pag. 737 e segg.

⁴ S. SANTAGATA, *Privacy e lavoro in bilico tra esigenze di tutela e innovazione*, in *Boll. ADAPT*, 22 giugno 2015.

strumento. È questo appunto il caso dei personal computer, dei telefoni portatili, dei *badge* per la verifica degli accessi e delle presenze e degli altri marchingegni che si pongono in un'analogia posizione sul piano funzionale.

In sintesi, il legislatore disegna questa prima fattispecie partendo dal presupposto (invero contestabile) che questi strumenti siano inscindibilmente portatori di forme di controllo ritenute di per sé giustificate e legittime, seppure sottoposte alla ulteriore condizione (anch'essa di legittimità) del rispetto di quanto prescritto nel comma 3.

La seconda fattispecie è quella di cui al comma 1 che, in realtà, è residuale. Ciò significa che opera quando non si integra quella di cui al comma 2.

Essa sembra concernere apparecchiature, come "*gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti*", destinabili a fini molteplici ma "*dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*". L'impiego di tali apparecchiature è ammesso "*esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale*", nonché previa osservanza della procedura codeterminativa di cui al medesimo comma 1.

Lo scopo del legislatore è quello estremamente chiaro di flessibilizzare alcune forme di controllo e quindi di alleggerire gli oneri del datore di lavoro per poterle mettere in atto. Questo spiega il passaggio dalla fattispecie unitaria del vecchio art. 4 l. 300/1970 a quella duplice del nuovo testo: l'una, più o meno simile a quella precedente, quindi caratterizzata dalla presenza di condizioni sostanziali e procedurali il cui rispetto legittima il controllo; l'altra, individuata tramite il diretto riferimento alle funzioni degli strumenti utilizzati e soprattutto sganciata dalla necessità dell'osservanza della procedura codeterminativa.

La novella presenta qualche punto di contatto con i recenti interventi in ordine al restringimento dello spazio di operatività della tutela reintegratoria di cui all'art. 18 l. 300/1970. Qui, difatti, l'obiettivo è stato realizzato disegnando un ambito circoscritto di vizi in cui si applica la reintegrazione, mentre in tutti gli altri casi vi è una tutela indennitaria crescente in relazione all'anzianità del lavoratore⁵.

⁵ M. BIASI, *Il licenziamento nullo: grimaldello o chiavistello del sistema "a tutele crescenti"?*, in Quest'Opera.

4. L'informazione al lavoratore e le prescrizioni del codice della *privacy*

Come si è già detto (ma vale la pena ripeterlo), il comma 3 del nuovo testo afferma che “*le informazioni raccolte ai sensi del primo e del secondo comma 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 nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*”.

Con questa previsione, il legislatore mira sia a sancire espressamente l'utilizzabilità delle informazioni raccolte con i controlli di cui ai commi 1 e 2, sia la necessità che vadano assicurate alcune condizioni di legittimità per la suddetta utilizzazione.

In primo luogo, l'informazione fornita al lavoratore deve essere “*adeguata*”. Questo comporta che il dipendente deve essere chiaramente edotto dei termini e dei limiti dei controlli a cui può essere assoggettato. Con la conseguenza che sarà del tutto illecita una sorveglianza attivata senza che il dipendente ne sia stato preventivamente a conoscenza.

Poi vanno rispettate le prescrizioni del codice della *privacy*. Il che significa che il controllo (poiché rappresenta una fase del trattamento dei dati personali) deve muoversi in linea con i principi dettati dalla normativa in materia di protezione dei dati personali. Questi sono, tra l'altro, i principi di liceità, di correttezza, di necessità, di determinatezza della finalità perseguita, di pertinenza, di completezza, di non eccedenza⁶.

Ovviamente, va tenuta in considerazione l'interpretazione di tale normativa fornita dal Garante per la protezione dei dati personali. È, infatti, importante sottolineare che il Garante, nella sua ricchissima giurisprudenza e produzione provvedimentale, ha fissato tutta una serie di limiti alla sorveglianza tecnologica⁷.

Questi limiti emergono dalla disciplina sulla protezione dei dati personali e prescindono dall'art. 4 l. 300/1970⁸.

⁶ Cfr., ampiamente, l'audizione del Presidente del Garante per la protezione dei dati personali A. SORO sugli schemi di decreti legislativi attuativi del c.d. Jobs Act presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati (9 luglio 2015) e la Commissione Lavoro del Senato (14 luglio 2015), in www.garanteprivacy.it.

⁷ Si legga l'accurata analisi di A. TROJSI, *op. ult. cit.*, pag. 348 e segg.

⁸ E. DAGNINO, *Privacy e tecnologie: il Garante contro il controllo delle conversazioni Skype*, in *Boll. ADAPT*, 2 ottobre 2015, che esamina il relativo provvedimento del Garante del 4 giugno 2015.

In altri termini, essi operano indipendentemente dall'esistenza dell'art. 4 l. 300/1970 o di qualunque sua versione più o meno flessibile. Un esempio a tale riguardo è offerto dalla sentenza della Cassazione n. 18443/2013⁹, con cui è stata confermata una pronuncia del Garante che ha fortemente limitato la possibilità di sorvegliare la navigazione in *internet* del lavoratore solo sulla base delle prescrizioni della normativa sul trattamento dei dati personali.

Beninteso, in modo coerente alle regole della disciplina generale della protezione dei dati personali, va letta l'espressione "*a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*" contenuta nel comma 3 del nuovo art. 4 l. 300/1970.

Essa non può significare una totale libertà di sorveglianza tecnologica, bensì esattamente il contrario: il controllo è legittimo solo se sia strettamente necessario per la realizzazione di giustificati obiettivi datoriali che non possono essere soddisfatti in altro modo meno invasivo della sfera personale del lavoratore.

D'altra parte, utili spunti per la regolazione dei controlli tecnologici nel rapporto di lavoro sono offerti dall'ampia produzione normativa comunitaria e internazionale nella specifica materia: come i documenti del Gruppo di lavoro costituito per elaborare indicazioni sull'applicazione della direttiva comunitaria sulla protezione dei dati personali e il codice di condotta dell'ILO¹⁰. A questo proposito, l'ultimo documento rilevante è costituito dalla raccomandazione del Consiglio d'Europa dell'1 aprile 2015, la quale rappresenta un aggiornamento di un precedente testo di diversi anni fa¹¹.

Benché questi ultimi siano atti non immediatamente vincolanti (cioè sono *soft law*), essi contengono regole precise su come svolgere correttamente il trattamento dei dati personali e i controlli tecnologici. Sicché, tali documenti possono essere ben utilizzati dalle autorità nazionali di sorveglianza e dalla giurisprudenza nel concretizzare i principi generali delle leggi nazionali e nell'applicare le eventuali disposizioni particolari. Si pensi, ad esempio, proprio al caso dell'espressione, poc'anzi citata, "*a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*". Se si leggono questi documenti ci si rende conto di come la prescrizione che l'informazione

⁹ Cass. 1 agosto 2013, n. 18443, in *Not. Giur. Lav.*, 2013, pag. 832 e segg.

¹⁰ A. TROJSI, *op. cit.*, pag. 28 e segg.; A. SITZIA, *op. cit.*, pag. 17 e segg.; A. LEVI, *op. cit.*, pag. 63 e segg.

¹¹ V. DEREGIBUS, G. MACHI, *Raccomandazione del Consiglio d'Europa CM/Rec(2015)5 e Jobs Act: profili di compatibilità e prospettive di tutela*, in *Boll. ADAPT*, 26 marzo 2015.

possa essere usata per i fini connessi al rapporto di lavoro induca ad escludere usi eccessivi e che non trovino giustificazione nell'esigenza di garantire la funzionalità del medesimo rapporto di lavoro¹².

Proprio in considerazione del fatto che ormai la materia del trattamento dei dati personali nel rapporto di lavoro (e quindi anche del controllo) vede l'intersecarsi di molteplici fonti, resta opportuno il varo di una specifica disciplina nazionale che possa fornire certezza ai soggetti coinvolti e limitare il rischio di un'eccessiva creatività giurisprudenziale. Rischio quest'ultimo inevitabile, visto che ormai il giudice italiano ha imparato a maneggiare le fonti internazionali ed europee, anche se talvolta con qualche pronuncia eccessivamente sbilanciata che appunto non tiene conto del complesso quadro generale.

5. La prima interpretazione ministeriale

Sull'onda delle polemiche scaturite dalla pubblicazione dello schema di revisione dell'art. 4 l. 300/1970¹³ (non modificato sul punto nella versione finale), il Ministero del lavoro ha sentito il bisogno di rilasciare un comunicato di precisazioni.

In primo luogo, si afferma che *“la norma sugli impianti audiovisivi e gli altri strumenti di controllo contenuta nello schema di decreto legislativo in tema di semplificazioni, adegua la normativa contenuta nell'art.4 dello Statuto dei lavoratori – risalente al 1970 – alle innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute”*.

Pertanto, *“la norma non ‘liberalizza’, dunque, i controlli ma si limita 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”*. Si aggiunge che *“come già la norma originaria dello Statuto, anche questa nuova disposizione prevede che gli strumenti di controllo a distanza, dai quali derivi anche la possibilità di controllo dei lavoratori, possono essere installati”*: a) *“esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”*; e *“esclusivamente previo*

¹² In questa direzione, l'audizione del Presidente A. Soro, cit.

¹³ R. MANIA, *Jobs Act, lo spirito tradito*, *La Repubblica*, 18 giugno 2015; D. TAM-BASCO, *Il Jobs Act e il modello Foxconn*, www.micromege.it.

accordo sindacale o, in assenza, previa autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro o del Ministero”.

Sicché, *“la modifica all’articolo 4 dello Statuto chiarisce che non possono essere considerati ‘strumenti di controllo a distanza’ gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore ‘per rendere la prestazione lavorativa’ (una volta si sarebbero chiamati gli ‘attrezzi di lavoro’), come pc, tablet e cellulari”, e, “in tal modo, viene fugato ogni dubbio – per quanto teorico – circa la necessità del previo accordo sindacale anche per la consegna di tali strumenti”.*

Pertanto, *“l’espressione ‘per rendere la prestazione lavorativa’ comporta che l’accordo o l’autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che ‘serve’ al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l’aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall’ambito della disposizione: in tal caso, infatti, da strumento che ‘serve’ al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione”. E “con la conseguenza che queste ‘modifiche’ possono avvenire solo alle condizioni ricordate sopra: la ricorrenza di particolari esigenze, l’accordo sindacale o l’autorizzazione”.*

Questo è il punto più delicato. Il Ministero sembra interpretare il nuovo comma 2 dell’art. 4 l. 300/1970 in modo riduttivo. E cioè, per il Ministero, il comma 2 non autorizza nessun controllo, ma consente solo di prescindere dalle condizioni richieste dal comma 1 per la consegna ai lavoratori dei suddetti strumenti. Ma non appena questi cominciano a svolgere funzioni di sorveglianza, allora vanno rispettate le regole del comma 1. Appare lecito osservare che si tratta di una tesi controvertibile, in quanto la lettura combinata dei commi 2 e 3 pare essere quella (poc’anzi già esposta) che, nell’ipotesi del comma 2, il controllo sia direttamente autorizzato dalla natura intrinseca dello strumento¹⁴.

Beninteso, il Ministero aggiunge: *“perciò, è bene ribadirlo, non si autorizza nessun controllo a distanza; piuttosto, si chiariscono solo le modalità per l’utilizzo degli strumenti tecnologici impiegati per la prestazione lavorativa ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti con questi strumenti”.* E conclude sottolineando che *“il nuovo articolo 4, peraltro, rafforza e tutela ancor meglio rispetto al passato la posizione del lavoratore, imponendo:” a) “che al lavoratore venga data adeguata*

¹⁴ S. SANTAGATA, *op. cit.*

informazione circa l'esistenza e le modalità d'uso delle apparecchiature di controllo (anche quelle, dunque, installate con l'accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL o del Ministero)"; b) "per quanto più specificamente riguarda gli strumenti di lavoro, che venga data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità di effettuazione dei controlli, che, comunque, non potranno mai avvenire in contrasto con quanto previsto dal Codice privacy. Qualora il lavoratore non sia adeguatamente informato dell'esistenza e delle modalità d'uso delle apparecchiature di controllo e delle modalità di effettuazione dei controlli dal nuovo articolo 4 discende che i dati raccolti non sono utilizzabili a nessun fine, nemmeno a fini disciplinari".

6. Considerazioni critiche

Ora, non v'è dubbio che il "vecchio" art. 4 l. 300/1970 necessitasse di qualche aggiornamento, per renderlo più compatibile con il moderno contesto tecnologico¹⁵. Ciò soprattutto per bilanciare le ragionevoli esigenze aziendali di svolgere controlli tecnologici con le contrapposte esigenze del lavoratore a non subire forme di sorveglianza eccessivamente invasive. Da tempo si sosteneva che la soluzione più congrua sarebbe stata quella di varare una disciplina specifica del trattamento dei dati personali e dei controlli tecnologici sul luogo di lavoro che consolidasse gli orientamenti più significativi della giurisprudenza e del Garante per la protezione dei dati personali e che tenesse conto dell'accurata produzione normativa di stampo europeo ed internazionale, che l'Italia è peraltro obbligata, quantomeno, a tenere in considerazione.

Ciò avrebbe richiesto una peculiare capacità di elaborazione legislativa e un'attenta riflessione anche in collaborazione con le parti sociali e il medesimo Garante.

Il legislatore, invece, ha scelto la soluzione più facile: egli ha di fatto sottratto, dalla sfera della procedura codeterminativa del comma 1 del nuovo art. 4 l. 300/1970, una fattispecie non delimitata in modo chiaro. E infatti, proprio sulla base del testo della delega, un serio commentatore (poi smentito dal legislatore) escludeva che *"la revisione della disciplina dell'art. 4 dello Statuto possa condurre a 'sottrarre' gli strumenti di lavoro dal perimetro applicativo della disciplina statutaria"*. Ciò in quanto *"appare difficilmente declinabile, per via legislativa, una cate-*

¹⁵ P. TULLINI, *op. cit.*, pag. 345 e segg.; C. ZOLI, *op. cit.*, pag. 502 e segg.

goria di strumenti di lavoro ‘neutrà, rispetto alle funzioni di ‘controllo’, individuate dalla disciplina statutaria, anche perché l’evoluzione tecnologica corre con ritmi più sostenuti del precetto legale che, al suo apparire, sarebbe, sul punto, già obsoleto”¹⁶.

È vero che, negli ultimi anni, la giurisprudenza di legittimità aveva assunto qualche posizione eccessivamente restrittiva, tale da impedire, anche se si fosse osservata la procedura codeterminativa, qualunque forma di controllo, per quanto essa fosse del tutto ragionevolmente giustificata¹⁷. Ma allora la direzione dell’auspicabile intervento legislativo avrebbe dovuto essere di segno ben differente rispetto a quanto è avvenuto in concreto. La già citata e tanto attesa disciplina specifica avrebbe potuto fissare, almeno per grandi linee, le tipologie di controlli ammissibili, restringendo i margini della discrezionalità del giudice.

Peraltro, appare alquanto fuori luogo l’osservazione secondo cui “la nuova disposizione conferma sostanzialmente una prassi sindacale pluridecennale: se davvero fosse pericolosa e anticostituzionale, non si spiegherebbe la pluridecennale inerzia sulla materia di quegli stessi sindacati e dell’autorità per la privacy che ora protestano”¹⁸. L’autore, in pratica, sostiene che “per un quarto di secolo in Italia si sono utilizzati pacificamente, quasi sempre, senza alcun accordo sindacale preventivo, i cellulari aziendali, i pc collegati alla rete aziendale, poi il gps sulle auto aziendali”. E che “in questo quarto di secolo non si è registrato neppure un caso di protesta da parte di un sindacato per l’omissione della procedura codeterminativa di cui al vecchio comma 2 dell’art. 4 St.lav., né alcun caso giudiziale in proposito”. In realtà, in tutti questi anni, la giurisprudenza è intervenuta – con arresti significativi e sovente provocata dalle iniziative giudiziarie dei sindacati – sulle forme di controllo che progressivamente lo sviluppo tecnologico rendeva possibili¹⁹. Inoltre, il Garante per la protezione dei dati personali ha preso in considerazione, molto spesso, tutti gli strumenti menzionati dall’autore citato, ponendo forti limiti alla loro utilizzazione e, soprattutto, richiamando la necessità del rispetto dell’art. 4 l. 300/1970 e della relativa procedura codeterminativa²⁰.

¹⁶ P. LAMBERTUCCI, *op. cit.*, pag. 16.

¹⁷ Cass. 1 ottobre 2012, n. 16622, in *Lav. Giur.*, 2013, 4, pag. 383, con nota di E. BARRACO, A. SITZIA, *Un de profundis per i ‘controlli difensivi’ del datore di lavoro?*

¹⁸ P. ICHINO, *Controlli a distanza: tanto rumore per nulla*, in www.pietroichino.it, 7 settembre 2015.

¹⁹ M. MISCIONE, *op. cit.*, pag. 762 e segg.; P. LAMBERTUCCI, *op. cit.*, pag. 3 e segg.

²⁰ Da ultimo, i provvedimenti del Garante sulla geolocalizzazione dell’11 settembre 2014 e del 9 ottobre 2014, nonché l’audizione del Presidente A. Soro, cit.

Beninteso, va sottolineato che talvolta le norme giuridiche producono effetti indiretti, al di là della loro formale applicazione. Con ciò si intende dire che è probabile che la stessa esistenza del vecchio testo dell'art. 4 l. 300/1970 induceva le aziende a comportamenti prudenti quanto allo sfruttamento delle potenzialità di controllo delle tecnologie disponibili.

In sostanza, si può pensare che si stipulassero, di fatto, accordi informali tra le parti contrapposte, in cui il sindacato ammetteva l'uso della sorveglianza indispensabile per le necessità dell'azienda e quest'ultima non andava oltre le barriere così fissate, temendo di subire le reazioni del primo attraverso l'azione *ex art.* 28 l. 300/1970.

È evidente che il nuovo enunciato cambia i rapporti di forza, dando mano libera al datore di avvalersi degli strumenti di cui al comma 2.

Tuttavia, emergono alcuni rischi. In effetti, il rispetto della procedura codeterminativa era (e resta) una fortissima garanzia per il datore di lavoro. Infatti, tramite l'accordo sindacale o, in alternativa, grazie al provvedimento dell'autorità amministrativa è possibile blindare tutta una serie di controlli particolarmente invasivi per la sfera privata dei lavoratori. Il che è dimostrato dal fatto che dal 1970 ad oggi non vi sia stato alcun caso giurisprudenziale noto in cui un lavoratore abbia contestato le modalità di sorveglianza tecnologica introdotte nel rispetto della procedura codeterminativa. Nel nuovo contesto normativo, di fronte all'unilaterale attivazione dei controlli, è possibile che scoppi una sorta di "Vietnam giudiziario" sicuramente non gradito alle imprese e dai risvolti non preventivabili in anticipo.

7. Le sanzioni del controllo illegittimo

In forza dei principi generali e dell'ormai costante giurisprudenza formatasi nella materia dei controlli, lo svolgimento di forme di sorveglianza illegittime comporta l'inutilizzabilità delle prove raccolte²¹.

La stessa conclusione vale rispetto al nuovo testo dell'art. 4 l. 300/1970, anche se qui bisogna ormai distinguere tra le due distinte fattispecie disegnate dal legislatore. Nel caso dell'ipotesi del comma 1, il controllo è illecito e la prova inutilizzabile, se è violato quanto prescrive il comma 1 e/o il comma 3.

²¹ M. MISCIONE, *op. cit.*, pag. 761 e segg., spec. pag. 771.

Invece, nella fattispecie del comma 2, l'illegittimità sorge dalla violazione del comma 3.

Peraltro, l'art. 23, comma 2 d.lgs. 151/2015 contiene anche un nuovo testo dell'art. 171 del codice della *privacy*.

Secondo l'enunciato, "*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*". In questo caso, dunque, il legislatore mantiene la sanzione penale per i controlli illegittimi.

Tuttavia, questo enunciato offre lo spazio per due opposte letture. Secondo la prima, in esso vi è un piccolo – ma rilevante – refuso. La disposizione fa riferimento alla violazione del comma 1 e del comma 2 dell'art. 4 l. 300/1970. In realtà, il richiamo al comma 2 potrebbe apparire inutile, perché questa è una disposizione che prevede un'eccezione all'obbligo di conformarsi a quanto stabilito dal comma 1 e quindi, sotto questo profilo, liberalizza il controllo a distanza. In questa direzione, sarebbe stata auspicabile, in sede di redazione del testo definitivo, l'introduzione del richiamo alla violazione del comma 3, perché invece quest'ultimo fissa regole che vanno osservate anche nel caso del controllo di cui al comma 2. È evidente che un'interpretazione logica potrebbe indurre a ritenere che la sanzione penale si applichi alla violazione del comma 3. Ma, per evitare incertezze, sarebbe stato meglio una precisazione sul punto.

In base alla seconda impostazione, è possibile però ritenere che il legislatore non abbia voluto prevedere un'apposita sanzione penale per la violazione del comma 3, perché essa risulta già esistente. Ciò perché l'inosservanza delle disposizioni del codice della *privacy*, richiamate dal medesimo comma 3, è punita con le sanzioni contenute nel primo testo e la prescrizione circa l'adeguata informazione da fornire al lavoratore andrebbe sempre interpretata e quindi sanzionata alla luce del medesimo codice della *privacy*. Ciò pare confermare come sarà estremamente importante l'atteggiamento della giurisprudenza nell'interpretazione del comma 2 del nuovo art. 4 l. 300/1970, poiché, una volta esclusa la conformità del caso concreto alla fattispecie astratta, scatterà inevitabilmente l'applicazione della sanzione penale.

In sintesi, vi è il rischio che il giudice diventi l'unico arbitro della legittimità dei controlli aziendali, travolgendo la volontà del recente legislatore che, invece, persegue l'obiettivo di ridurre lo spazio della mediazione giudiziaria.