

Il ministero interviene sulle modifiche all'art. 4 dello Statuto. Ma la norma non è chiara

Controlli con l'ok del sindacato

Nulla osta per i programmi installati su pc e telefoni

DI ANTONIO
CICCIA MESSINA

Il datore di lavoro deve avere l'ok del sindacato o, in mancanza, della direzione territoriale del lavoro, se installa programmi di controllo su pc, tablet e computer dati in uso al lavoratore. Sui controlli sui lavoratori, anticipati da *ItaliaOggi* di mercoledì, il ministero del lavoro ci mette una pezza. E con un comunicato stampa il dicastero, guidato da Giuliano Poletti, dichiara che le norme del decreto attuativo del Jobs act non liberalizzano i controlli a distanza, anzi sono in linea con le indicazioni del garante della privacy. Ma la norma per come è scritta non fuga ogni dubbio. Vediamo perché.

Tesi del ministero. Il comunicato stampa spiega che la modifica (all'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori) 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. Quindi per consegnare questi dispositivi non è necessario il previo accordo

sindacale.

Il ministero entro, poi, più nel dettaglio e prosegue sostenendo che l'espressione «per rendere la prestazione lavorativa» comporta che l'accordo o l'autorizzazione non ci vogliono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che «serve» al lavoratore per adempiere la prestazione. Da qui, si legge nel comunicato stampa, deriva che, nel momento in cui lo strumento di lavoro viene modificato (per esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione. Allora da strumento che «serve» al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare diventano strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione.

Quindi se il datore di lavoro modifica lo strumento di lavoro con applicativi da cui possa derivare un controllo indiretto, lo potrà fare, ma solo alle condizioni generali: sussistenza di esigenze organizzative e produttive, di sicurezza del la-

ItaliaOggi

LAVORO E PREVIDENZA

19 giugno 2015 39

JOBS ACT/CGIA effetti della riscrittura dell'art. 4 dello statuto presentata dal dlgs semplificazione

Controlli indiretti senza filtro Niente autorizzazione per gli strumenti utili alla mansione

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in attuazione del decreto legislativo n. 101 del 2015, ha modificato l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. La nuova disposizione prevede che il datore di lavoro può installare programmi di controllo su pc, tablet e computer dati in uso al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa, senza necessità di autorizzazione sindacale o del garante della privacy, purché lo strumento sia considerato «servente» alla mansione. La nuova disposizione si applica ai programmi di controllo installati su pc, tablet e computer dati in uso al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa, senza necessità di autorizzazione sindacale o del garante della privacy, purché lo strumento sia considerato «servente» alla mansione.

Da ItaliaOggi del 17 giugno 2015

voro e di tutela del patrimonio aziendale; accordo sindacale o autorizzazione.

Secondo il ministero, infine, le tutele del lavoratore sarebbero addirittura rafforzate dalla nuova norma. Questo perché: 1) al lavoratore è dovuta una adeguata 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; 2) per gli strumenti di lavoro, al lavoratore è dovuta adeguata informazione circa le modalità di effettuazione dei controlli, che, comunque, non potranno mai avvenire in contrasto con quanto previsto dal Codice privacy.

La conclusione è che qualo-

ra il lavoratore non sia stato adeguatamente informato dell'esistenza e delle modalità d'uso delle apparecchiature di controllo e delle modalità di effettuazione dei controlli, allora, i dati raccolti non sono utilizzabili a nessun fine, nemmeno a fini disciplinari.

I punti oscuri. L'obiettivo del comunicato stampa è chiaro, ma non vengono risolti tutti i problemi. Innanzi tutto perché la lettera della disposizione in esame non distingue tra dispositivi ed applicativi (per esempio di localizzazione o filtraggio). La norma, infatti, si riferisce agli strumenti di lavoro e nulla aggiunge. Testualmente all'articolo 23 si legge che la disposizione sulla necessità di accordo sindacale o autorizzazione ministeriale non si applica agli «strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa». L'interpretazione restrittiva proposta dal comunicato stampa rappresenta, certo, una

opinione autorevole, ma non è vincolante: il legislatore delegato farebbe bene a inserire esplicitamente una specifica di questo tipo.

D'altra parte basterebbe copiare il provvedimento del garante (Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007), nella parte in cui prescrive che resta ferma la necessità di rispettare le procedure di informazione e di consultazione di lavoratori e sindacati «in relazione all'introduzione o alla modifica di sistemi automatizzati per la raccolta e l'utilizzazione dei dati, nonché in caso di introduzione o di modificazione di procedimenti tecnici destinati a controllare i movimenti o la produttività dei lavoratori».

Occorre, poi, essere sicuri che un determinato dispositivo, anche se strumento di lavoro, non sia di per sé (a prescindere dall'installazione di applicativi) in grado di rappresentare uno strumento di controllo, anche senza l'installazione di applicativi. Quanto all'informativa al lavoratore sull'effettuazione dei controlli, non è una novità del decreto attuativo del Jobs act, ma è già vigente per effetto del codice della privacy e dei provvedimenti del garante.