PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3692 di venerdì 08 gennaio 2016

Controllo sull'attività del lavoratore: miti e realtà

Continua a sollevare molte discussioni e dubbi la modifica dello statuto dei lavoratori, afferente alla possibilità di controllare l'operato dei lavoratori. Proviamo a leggere insieme come è stato modificato l'art. 4 della legge 300/1970. Di A.Biasiotti.

Dai brutti tempi dei pretori di assalto, più volte la magistratura è dovuta intervenire per dare delle interpretazioni, più o meno autentiche, del significato di un articolo dello statuto dei lavoratori, che ha suscitato per anni conflitti tra datore di lavoro e dipendente. Ho la sensazione che questi conflitti continueranno, dopo che tale articolo è stato modificato dal decreto legislativo 151 del 14 settembre 2015, soprattutto al comma 2 dell'articolo 23. Questo comma infatti stabilisce che i controlli a distanza possono essere attivati, anche senza l'approvazione delle rappresentanze sindacali o della direzione territoriale del lavoro, su tutti gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0396] ?#>

Gli strumenti di registrazione delle presenze rappresentano il minore dei problemi perché è interesse del lavoratore utilizzare in modo appropriato la registrazione della presenza, senza la quale egli non risulterebbe presente sul posto di lavoro e potrebbe non essere retribuito. D'altro canto, l'utilizzo abusivo delle credenziali che il lavoratore utilizza per registrare la propria presenza sta crescendo ad un ritmo esponenziale, fino al punto che alcuni lavoratori hanno timbrato la propria presenza in abbigliamento discinto! Credo che a poco valga la giustificazione data, che faceva riferimento al fatto che, per timbrare con urgenza la presenza, ci si era dimenticati di infilare i pantaloni.

Ben più critica è invece l'autorizzazione a tenere sotto controllo gli strumenti di registrazione degli accessi, che è tutto un altro problema. La formulazione della legge infatti è oltremodo ampia e si può prestare a interpretazioni ristrette od allargate.

Ad esempio, grazie a questa modifica legislativa è possibile tenere sotto controllo tutti gli accessi che un lavoratore ha al proprio terminale, sia in termini di durata, sia in termini di orario. Dovrà essere la magistratura a decidere se sia possibile comprendere, in questa fattispecie oggi autorizzata, anche l'esame delle attività svolte e, nel caso di collegamento ad Internet, l'esame dei siti cui il lavoratore si è collegato. D'altro canto, sembra legittimo ritenere che se il lavoratore accede ad un terminale per svolgere la propria prestazione lavorativa, si possa e si debba verificare come la prestazione lavorativa sia stata resa: se il lavoratore, invece di effettuare il lavoro assegnato, si è collegato abusivamente ad Internet per motivi personali, certamente non ha svolto in modo corretto la prestazione lavorativa pattuita.
Completamente diversa è la situazione se invece si vuole tenere sotto controllo la prestazione lavorativa, svolta mediante apparati, ad esempio elettronici, non di proprietà del datore di lavoro, ma di proprietà del lavoratore. Questa tipologia di utilizzo di apparati elettronici diventa sempre più frequente ed è stato perfino creato un apposito acronimo anglosassone per fare ad essa riferimento: stiamo parlando del BYOD - bring your own device. Grazie a questo accordo, i lavoratori possono utilizzare i propri smartphone e telefoni cellulari, collegandosi alla rete aziendale e utilizzando gli apparati stessi per svolgere la prestazione lavorativa.

In questo caso è evidente che la possibilità di intervento da parte del datore di lavoro è fortemente limitata dal fatto che sullo stesso apparecchio potrebbero essere presenti dati di interesse del datore di lavoro e dati personali del lavoratore stesso. Gli esperti di informatica stanno già provvedendo ad elaborare degli applicativi, che permettono di isolare la porzione di

apparecchio elettronico, ove sono presenti dati di interesse della azienda, dalla porzione di apparato ove sono presenti dati personali del lavoratore. Peraltro questa applicazione è particolarmente utile perché, in caso di allontanamento del lavoratore o smarrimento dell'apparato, è possibile a distanza cancellare in un sol colpo tutti i dati presenti nell'area riservata ai dati aziendali.

Vi sono però ancora perplessità sull'argomento ed ecco perché occorrerà attendere ancora un poco per avere qualche pronunzia della magistratura, che possa dare un'interpretazione autentica di queste nuove disposizioni di legge, che i sindacati non vedono di buon occhio, ma che sembrano legittimare situazioni potenzialmente a rischio per l'azienda, che devono essere tenute sotto controllo.

Art. 4 della LEGGE 300/1970 modificato dal DLgs 151 del 14 settembre 2015
.....OMISSIS.....
Art. 23 Modifiche all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196
1. L'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e' sostituito dal seguente:
«Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). - 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilita' di controllo a distanza dell'attivita' 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. In alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in piu' regioni, tale accordo puo' essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive dislocate negli ambiti di competenza di piu' Direzioni territoriali del lavoro, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalita' d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».
2. L'articolo 171 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e' sostituito dal seguente:
«Art. 171 (Altre fattispecie). - 1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e' punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970.».

Adalberto Biasiotti

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it