



Lavoro Newsletter

N° 42 • Ottobre 2015

IN QUESTO NUMERO

Maneggiare con cura
di Enrico Cazzulani

**Le novità dell'art. 4
dello Statuto dei Lavoratori**
di Luca Failla

**Gli strumenti in dotazione
al lavoratore: quali implicazioni
sul rapporto di lavoro**
di Carlo Majer

**Limiti del controllo a distanza
tramite impianti e strumenti**
di Renato Scorcelli

**Indicazioni per una corretta
policy aziendale**
di Filippo Capurro

**Indagini lecite ed efficaci
in sede giudiziale**
di Claudio Morpurgo

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE
Gruppo Regionale Lombardia

LE NOVITÀ DELL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI



di Luca Failla
Founding Partner
LabLaw Studio Legale

Il D.Lgs n.151/2015 ha riscritto l'art. 4 St. Lav. con lo scopo di renderlo più "vicino" alle realtà aziendali.

Nulla cambia sul piano delle autorizzazioni preventive (l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa) necessarie per installare strumenti di controllo con finalità produttive e organizzative ovvero di proteggere il patrimonio aziendale o garantire la sicurezza della prestazione lavorativa (strumenti fissi).

Viene meno il principio del "divieto assoluto" e la storica contrapposizione tra primo e secondo comma della vecchia disposizione, che negli ultimi anni aveva alimentato interpretazioni da parte della giurisprudenza del Garante della Privacy.

Il che ha consentito al legislatore l' "apertura" del nuovo comma 2, di grande rilevanza pratica per gli strumenti tecnologici c.d. "mobili" (pc/tablet/ Smartphone, cellulare, Gps etc), che potranno essere utilizzati dai lavoratori (ed installati dalle aziende) anche senza accordo con le RSA/RSU ovvero autorizzazione amministrativa.

Anche per le installazioni "fisse" nulla cambia: la norma identifica sempre nelle RSU/RSA i soggetti atti a stipulare gli accordi sindacali (con la particolarità che le aziende con unità produttive in diverse province potranno stipulare accordi con le OOSS più rappresentative a livello nazionale).

In mancanza di accordo, si procede con autorizzazione da parte della Direzione Territoriale del Lavoro, ovvero, per aziende con unità produttive in territori

▶▶▶



di diverse DTL, direttamente del Ministero del lavoro, scelta che porterà ad un migliore coordinamento delle prassi territoriali.

Fondamentale è la disposizione di cui al comma 2 della nuova norma che riguarda invece gli "strumenti" informatico/tecnologici in dotazione al dipendente.

E' l'espressione di un'esigenza di "attualizzazione" dell'impianto normativo che tiene conto del fatto che pc, tablet, smartphone, sono divenuti strumenti di universale applicazione necessitati dalla moderna organizzazione del lavoro, non "strumenti di controllo" a distanza.

Tali strumenti potranno essere utilizzati dai dipendenti (come *badges* e strumenti di accesso ai luoghi di lavoro quali aree di parcheggio) senza accedere ad un accordo sindacale ovvero ad una autorizzazione.

Da qui la liberazione normata da ogni forma di burocrazia, sen-

za tuttavia abdicare agli obiettivi di tutela della *privacy* che hanno portato il garante ad intervenire a più riprese con riferimento all'applicazione della norma unitamente alle disposizioni dell'art. 8.

Da tale esigenza scaturisce il richiamo nel comma 3 ai principi generali di tutela della *privacy* e agli obblighi di corretta informazione al lavoratore in ordine ai rischi di controllo.

In altre parole tali dati potranno essere utilizzati dal datore "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", compreso quello diretto al controllo sull'esatto adempimento della prestazione così come quello disciplinare.

Alla luce del nuovo art. 4 St. Lav. sarà possibile un controllo da parte dell'impresa per accertare che la prestazione resa sia "di qualità" coerente con gli scopi dell'azienda, a patto di poter contare su un impianto normativo adeguato in termini di Legge *privacy* e idoneo ad assicurare, non tanto un controllo occulto finalizzato ad obiettivi illeciti, ma un controllo necessitato dall'uso di uno strumento di lavoro, e quindi lecito perché coerente con gli obblighi alla base del rapporto di lavoro e con i principi del potere disciplinare.

Grande attenzione dovrà essere posta alla informativa al dipendente (ex art. 13 D.Lgs n. 196/2003) al momento di assegnazione dello strumento ed alla raccolta del consenso, nel rispetto dei principi di pertinenza, coerenza e inerenza con le finalità per cui i dati sono raccolti.

In futuro sul rispetto dei principi e delle condizioni di "trattamento" dei dati raccolti dal datore si giocherà la partita sull'utilizzo (eventualmente anche a fini disciplinari e quindi nelle aule giudiziarie ...) dei dati indirettamente "raccolti" attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici di lavoro, purché del possibile trattamento (disciplinare) delle informazioni acquisite il dipendente sia stato correttamente e preventivamente informato.

L'utilizzo eccessivo del datore rispetto alle finalità del trattamento lecito e consentito dal proprio dipendente comporterà inevitabilmente l'inutilizzabilità del dato (informazione) raccolto e la nullità della procedura disciplinare (e della sanzione irrogata).

La nuova frontiera del diritto del lavoro in questo campo si chiama *privacy*. ●