



LAVORO 4.0. Le sfide per innovare il mercato del lavoro

Privacy e nuove relazioni industriali

di Luca Failla

Un anno fa, quando è entrato in vigore il D.Lgs. n. 151/2015 e con esso la nuova disposizione dell'art. 23 che ha riscritto l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori in materia di controlli a distanza, ci si è interrogati da subito sulle implicazioni che la nuova disposizione avrebbe potuto avere sulla gestione del rapporto di lavoro e, in particolare, sull'impatto che la maggiore "liberalizzazione" nell'uso degli strumenti di controllo avrebbe potuto avere sulla privacy del lavoratore. Ci si è chiesti se, in pratica, le nuove disposizioni avrebbero potuto intaccare o addirittura compromettere il diritto alla tutela della propria sfera personale del lavoratore subordinato. Diritto alla libertà di opinione sancito dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, ribadito in più occasioni dal Garante della privacy proprio in relazione all'applicazione della disciplina in materia di controllo a distanza. In realtà, la maggior parte dei timori legati al processo di "attualizzazione" della norma che il legislatore ha voluto avviare nel 2014 con il progetto di revisione poi sfociato nel nuovo testo del citato art. 4, risulta smentita dallo stesso tenore letterale della norma la quale fa salvi, proprio in relazione all'ambito di maggiore apertura organizzativa, gli obblighi di rispetto della privacy che da anni governano questa materia. La più importante novità introdotta dal nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori è infatti la norma oggi

contenuta al comma 2, la quale ha un forte impatto sulla privacy e riguarda gli "strumenti" informatico/tecnologici di normale dotazione al dipendente per lo svolgimento dell'attività lavorativa (pc, notebook, tablet, smartphone, Blackberry, badge elettronici ecc., e oggi anche i sistemi di geo-localizzazione) che non sono certo "strumenti di controllo" a distanza se il loro utilizzo è opportunamente regolato. Da qui l'esigenza di un bilanciamento tra la maggiore apertura da parte dell'ordinamento giuridico in ordine all'utilizzo dei dati raccolti ai fini disciplinari e il rispetto di quei principi di tutela non solo della privacy, ma soprattutto della dignità morale del lavoratore, che restano sanciti dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori. In pratica tali dati ben possono oggi essere utilizzati dal datore di lavoro "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", ivi compreso quello diretto al controllo sull'esatto adempimento della prestazione lavorativa, così come all'esercizio del potere disciplinare, purché la tracciabilità delle informazioni eventualmente raccolte sia opportunamente regolamentata proprio perché "liberata", per così dire, dall'obbligo di un'autorizzazione preventiva ma in quanto tale bisognosa, sul piano organizzativo, di una gestione attenta e "informata" a tutela della persona del lavoratore. Solo a queste condizioni, le aziende potranno lecitamente "trattare" i dati ai fini disciplinari (ovvero anche ad altri fini connessi

alla gestione del rapporto di lavoro, quali ad esempio la valutazione della performance). In difetto – come precisato dalle innumerevoli pronunzie del Garante anche in tempi molto recenti – i dati saranno inutilizzabili con buona pace dell'esito del contenzioso. Ecco allora il sorgere di un'esigenza di maggiore (e forse migliore) negoziazione di alcuni fondamentali aspetti di organizzazione del lavoro che nel nuovo scenario non potranno essere più lasciati al solo regolamento o alle policy interne ma che dovranno essere necessariamente "contrattati" se vorranno essere utilizzati in modo più strutturato – anche in forza del Nuovo Regolamento Europeo n. 676/2016 – nell'ambito dei processi interni e non ultimo del procedimento disciplinare: da sempre vero campo di scontro tra gli opposti interessi dell'azienda e dei lavoratori e vero baluardo per il riconoscimento, da parte dei Giudici, delle forme legittime di recesso. La giurisprudenza su questo punto è ancora infatti saldamente orientata a riconoscere rilevanza dirimente nei casi di licenziamento per giusta causa, alla valutazione discrezionale del Giudice ma nel quadro delle previsioni del contratto collettivo (cfr. da ultimo Tribunale di Milano 17 maggio 2016). È chiaro che se l'ordinamento giuridico ammette oggi l'utilizzo dei dati raccolti anche a fini disciplinari, questo elemento – normativo – indica alle Ooss una strada ben precisa. Una strada di rinnovamento e di innovazione nella contrattazione degli strumenti giuridici di gestione del rapporto di lavoro ivi compresa la privacy, vera e propria sfida per una rappresentanza moderna ed efficace degli interessi in gioco. ■



Luca Failla, founding partner LabLaw