

CONTROLLI A DISTANZA: L'INCOERENZA DI UNA PROTESTA

PER DECENNI I SINDACATI NON HANNO CHIESTO, PUR POTENDOLO FARE, DI CONTRATTARE PREVENTIVAMENTE L'UTILIZZO DI PC PORTATILI COLLEGATI ALLA RETE AZIENDALE O CELLULARI DI UFFICIO – ORA DIFENDONO COME INDISPENSABILE UNA FACOLTÀ CHE NON HANNO MAI ESERCITATO

Editoriale telegrafico per la Nwsl n. 350, 19 giugno 2015 – Nei tre postscripta rispondo ad altrettante obiezioni pervenutemi fra il 19 e il 20 giugno.

L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori ha stabilito nel 1970 che, se per esigenze organizzative o di sicurezza vengono utilizzate in azienda apparecchiature che consentono il controllo a distanza delle prestazioni di lavoro, l'installazione e l'utilizzazione di questi strumenti devono essere previamente autorizzate da un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali. La norma era pensata originariamente soltanto per i sistemi tv a circuito chiuso e per i microfoni, palesi od occulti che fossero. Quando sono arrivati i telefoni cellulari, i sistemi GPS di controllo satellitare, i pc fissi o portatili collegati alla rete aziendale via internet, il campo di applicazione potenziale di quell'articolo 4 si è enormemente ampliato: questi strumenti normali di lavoro possono tutti essere considerati come "apparecchiature che consentono il controllo a distanza" dei lavoratori. Tuttavia, tranne rarissimi casi, nessun sindacato ha mai chiesto di contrattare preventivamente con un'azienda l'uso dei cellulari, del GPS sulle vetture, o dei pc portatili. Anche perché, negli ultimi decenni in cui questi strumenti di lavoro si sono diffusi capillarmente, non si è affatto verificata una loro particolare pericolosità sociale. Ora, però, gli stessi sindacati che non hanno mai sentito la necessità di avvalersi della vecchia norma in riferimento ai nuovi strumenti, insorgono contro la riscrittura di quella stessa norma, che stabilisce per i lavoratori una protezione nuova nell'uso di questi nuovi strumenti: esclude un obbligo di contrattazione sindacale preventiva su cellulari, pc portatili e GPS (mai di fatto praticata), ma attribuisce ai lavoratori il diritto a una informazione precisa da parte dell'imprenditore, nel caso in cui questi volesse utilizzare gli stessi strumenti per finalità di controllo a distanza della prestazione lavorativa. Una protezione in più, dunque, non una in meno, rispetto a quanto è accaduto fin qui. E le proteste dei sindacati per il preteso "taglio" di un diritto che, ragionevolmente, non hanno mai esercitato sono pochissimo credibili.

P.S. Mi scrivono dal SLC-Cgil: "Negli anni passati abbiamo fatto centinaia di accordi aziendali sull'uso del GPS sulle auto aziendali". A me risulta che gli accordi non siano più di una dozzina, su centinaia di migliaia di aziende che usano il satellitare sulle proprie vetture; e che, soprattutto, siano accordi stipulati solo con imprese di grandi dimensioni, che hanno per oggetto principale tecniche e tecnologie assai più complesse di controllo a distanza. Non ho ancora avuto notizia, comunque, di un solo accordo aziendale preventivo in materia di pc portatili e/o cellulari aziendali. Se ce ne sono, mi impegno a darne notizia su questo sito immediatamente.

P.P.S. Un'altra obiezione: "con la nuova norma sarà possibile utilizzare contro i lavoratori, sul piano disciplinare, le informazioni risultanti da pc portatili, cellulari aziendali e GPS". Replica: questa è tutt'altra questione, molto diversa da quella del controllo a distanza disciplinato dall'articolo 4 St. lav. Come non è "controllo a distanza" l'esame di documenti cartacei d'ufficio sui quali abbia lavorato il dipendente, al fine di accertarne eventuali mancanze, allo stesso modo non è "controllo a distanza" l'esame *ex post* del traffico telefonico risultante in entrata o in uscita dal cellulare d'ufficio, o del contenuto della corrispondenza d'ufficio intrattenuta dal dipendente mediante il proprio *account email* aziendale. Quanto alla corrispondenza personale intrattenuta dal dipendente mediante un proprio eventuale *account* privato e il portatile aziendale, l'accesso a questa resta comunque esplicitamente vietato da una norma penale generale, così come restano inviolabili le conversazioni telefoniche personali.

P.P.P.S. A chi obietta che non vi sarebbe stato motivo di intervenire su questa materia, dal momento che finora su di essa non erano sorti problemi, rispondo che: *a)* aggiornare una norma vecchia di 45 anni, vistosamente superata dall'evoluzione tecnologica, adattandola al nuovo contesto, è di per sé cosa logica e opportuna; *b)* se poi questo aggiornamento comporta anche l'introduzione di **una tutela nuova e adeguata** (come lo è l'**obbligo di precisa informazione preventiva** a carico dell'imprenditore sull'eventuale uso di informazioni tratte dagli strumenti di lavoro informatici di cui il dipendente è dotato), il bilancio dell'operazione, dal punto di vista del sistema di protezione dei lavoratori, non può che considerarsi in attivo.