

Dai primi confronti e dibattiti sviluppatasi sulla [piattaforma virtuale](#) gestita dalla [Associazione di ricerca ADAPT](#) nell'alveo del progetto "Semplificare il lavoro", promosso dai Prof. ri Pietro Ichino e Michele Tiraboschi nella prospettiva di realizzare un disegno di legge che semplifichi le regole del lavoro, è emersa anche **l'esigenza di rivisitare il contenuto dell'art. 4 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) in materia di divieto di controllo dei lavoratori a distanza, tenendo conto dei moderni paradigmi produttivi e organizzativi imposti dalla continua evoluzione tecnologica e dai nuovi scenari competitivi.**

Non può, infatti, non evidenziarsi come l'articolato in questione sia stato scritto dal legislatore negli anni Settanta avendo in mente sostanzialmente le tradizionali "telecamere", come del resto si evince dalla rubricazione dello stesso articolato: "Impianti audiovisivi". In seguito, però, si sono progressivamente affermate sul posto di lavoro nuove tecnologie informatiche, quali i computer, i palmari, la posta elettronica e la navigazione su Internet, che oggi rappresentano ordinari strumenti di lavoro, vale a dire mezzi che consentono al lavoratore di eseguire l'oggetto dell'attività lavorativa lui assegnata e che solo secondariamente ed eventualmente possono tradursi in un sistema di monitoraggio della sua prestazione.

L'interpretazione giurisprudenziale estensiva ha portato nel tempo ad includere nel campo di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori anche la summenzionata strumentazione e in generale tutte le altre apparecchiature da cui derivi la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, con la conseguenza che eventuali informazioni ricavate dalle stesse e che evidenzino un loro indebito e/o illecito impiego non sono utilizzabili in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali operanti in azienda (RSA/RSU) ovvero di preventiva autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

La sola presenza di un regolamento interno che vieti al lavoratore di utilizzare la rete Internet o la casella di posta elettronica per fini personali non sarebbe pertanto sufficiente a legittimare l'utilizzo di software o di altri dispositivi volti a verificare il rispetto da parte del lavoratore medesimo delle indicazioni dettate nella stessa policy aziendale. Dunque, un dipendente che si collega ripetutamente al web per finalità private ingiustificate ed interessi personali estranei alla mansione assegnatagli o che fa un indebito uso dell'e-mail aziendale non sarebbe disciplinarmente sanzionabile nel caso in cui il programma che ha consentito la rilevazione dei suddetti comportamenti non sia stato preventivamente autorizzato in sede sindacale o amministrativa.

Gli unici controlli ammessi dalla giurisprudenza e da questa ritenuti legittimi anche senza preventivo esperimento della specifica procedura indicata dalla norma statutaria in parola

sarebbero quelli destinati a verificare la sussistenza di un comportamento illecito che pone in pericolo l'immagine dell'azienda presso terzi o che provochi una lesione del suo patrimonio e *know how nonché* della sua sicurezza, comunque di «beni estranei al rapporto di lavoro».

Premesso quanto sopra e visti i profondi cambiamenti tecnologici e organizzativi intervenuti dagli anni Settanta ad oggi, **ci si domanda se non sia forse il caso di escludere espressamente dal raggio di operatività dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori anche quei controlli "difensivi" volti ad accertare** non certamente modalità o tempistiche di svolgimento della prestazione lavorativa, ma piuttosto **un utilizzo improprio e sleale della strumentazione di lavoro o comunque tale da integrare un illecito contrattuale o extracontrattuale emerso a posteriori tramite altri canali (es. quello testimoniale).**

Sul punto giova rammentare come nella giurisprudenza pronunciatisi in materia non siano mancate sentenze che avessero ritenuto che e-mail e Internet rientrassero nella piena e completa disponibilità del soggetto datoriale, il quale, come titolare del potere organizzativo, direttivo e di controllo, era quindi legittimato ad effettuare verifiche sull'uso degli stessi e ad utilizzarne i dati ricavabili al fine di contestare al lavoratore eventuali addebiti disciplinari, senza che fosse neppure necessario stipulare in via preventiva un accordo sindacale trattandosi di beni dell'azienda posti a disposizione dell'utente-lavoratore unicamente per ragioni di servizio.

Un intervento di semplificazione in questa direzione potrebbe peraltro favorire il rilancio del telelavoro, in quanto verrebbero meno le varie incertezze interpretative che allo stato attuale caratterizzano l'applicazione concreta della disposizione in commento, frenando indirettamente il decollo di quelle soluzioni organizzative che fanno appunto perno sulla remotizzazione dell'attività lavorativa attraverso l'impiego delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione. È, infatti, facile immaginare come in tali forme organizzative sia molto più alto il timore per il datore di lavoro di porre in essere "controlli a distanza" e dunque di configurare una condotta antisindacale ex articolo 28 della legge n. 300/1970.

In uno scenario sociale come quello di oggi, ove l'innovazione tecnologica si sviluppa con un'accelerazione temporale sempre più crescente l'esigenza di promuovere la diffusione del telelavoro – anche in un'ottica di *work-life balance* – sembrerebbe richiedere una riformulazione in chiave moderna delle tutele contenute nell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Del resto, non dimentichiamoci che la competitività di un Paese, ed in modo particolare del suo

apparato industriale, passa anche attraverso la modernizzazione delle sue regole del lavoro.

Maria Tuttobene

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

Dottore abilitato all'esercizio della professione di Consulente del lavoro

@mariatuttobene

Scarica il pdf 