Il codice per l'utilizzo degli strumenti informatici in azienda

scritto da goal | 31 Marzo 2016

di Giovanni Francesco Cassano*

Le novità contenute nel decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 *"Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, hanno generato molte domande, dettate, soprattutto, dalla necessità di non interpretare il disposto normativo in modo eccessivamente estensivo attuando azioni potenzialmente prodromiche di conseguenze.

Da un lato le compagini sindacali si sono chieste di quanto fosse stata compressa e limitata la libertà dei lavoratori di non subire controlli nei luoghi di lavoro, dall'altro le associazioni dei datori di lavoro e tutti gli operatori hanno cercato di comprendere di quanto si fossero dilatati gli spazi di manovra su questa tematica così delicata.

La norma che ha novellato l'art. 4 del- la legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), in buona sostanza, ha aggiornato il testo legislativo previgente alle realtà di una società profondamente cambiata ove, l'utilizzo di strumenti come il telefono cellulare, il computer portatile ed il tablet, solo per fare degli esempi, era imprevedibile 45 anni fa.

La società, oggi, vive molto il concetto di relazione mediato attraverso tutte le tecnologie, i device e gli applicativi disponibili (email, internet, social network, whatsapp, messanger, instagram, twitter, ecc.), soprattutto quale

trasferimento di momenti relazionali non più funzione delle effettive necessità di comunicazione e dei conseguenti tempi di reazione, ma quale semplice risposta agli stimoli che costantemente si ricevono, **anche durante la prestazione lavorativa**.

Questo aggiornamento legislativo si è mosso in un solco con ridotti spazi di modifica, limitato da un lato dalle prescrizioni della norma sulla privacy e quindi della tu- tela della riservatezza e dall'altro dal divieto di controllare la prestazione lavorativa. Il risultato, quale compromesso, diventa la legittimità del controllo, ove finalizzata ad esigenze organizzative e produttive, alla sicurezza del lavoro o alla tutela del patrimonio aziendale; intendendo, per quest'ultimo, non solo i beni materiali ma anche quelli immateriali che, in alcune realtà aziendali, rappresentano valori economici importanti. La finalità perseguita dalla nuova norma è che i dati acquisiti in modo lecito sono utilizzabili, anche ai fini disciplinari, superando, finalmente, le necessarie logiche giurisprudenziali, dei controlli difensivi.

Dal punto puramente pratico, aspetto che interessa in modo particolare gli operatori del settore, le misure richieste, affinché i dettati normativi siano rispettati, poggiano sui principi di trasparenza e correttezza delle attività di controllo, da applicare in modo rigoroso attraverso le azioni di seguito indicate:

- aggiornamento o redazione di regolamenti interni che specifichino:
    - quali siano i limiti nell'uso degli strumenti aziendali (specifico per apparecchiature informatiche e strumenti);
    - limiti all'uso **privato** delle attrezzature aziendali;
    - limiti all'uso della posta elettronica;
    - limiti all'uso **privato** della posta elettronica;

        - limiti nella navigazione in internet con specifica della tipologia di siti istituzionali visitabili;
        - politiche di protezione dei server per limitare i possibili danni derivabili dalla navigazione non autorizzata;
        - previsione della codifica delle conseguenze disciplinari derivanti dalla violazione di quanto prescritto ai punti che precedono;
    - informativa ai lavoratori; diversa da quella prevista dall'art. 13 della Legge sul- la privacy, che regola le finalità e modalità di trattamento dei dati raccolti. La **nuova** informativa deve essere fornita in modo scritto e documentabile e può essere veicolata anche attraverso canali telematici pur sempre tracciabili ai fini della prova documentale; alla informativa non deve seguire alcun consenso da parte del lavoratore;
    - formazione dei lavoratori e divulgazione del contenuto delle norme e delle procedure interne;
    - limiti ai controlli, per evitare attività in- discriminate, lesive dei diritti dei lavoratori:
    - caratteristiche dei controlli casuali, non prolungati, anonimi e non su dati aggregati.

I controlli devono essere effettuati nel rispetto del principio di correttezza, comunque proporzionali, pertinenti ed adeguati, con divieto alla profilazione dei lavoratori ai fini di condizionamento o discriminazione; tali principi diventano il faro per non scadere in una generalizzazione che avrebbe conseguenze gravi per i datori di lavoro.

Il contenuto della norma aggiornato dal d.lgs. 151/15 rende necessarie attività di confronto nelle aziende per procedere all'aggiornamento dei regolamenti interni oltre ad interventi di formazione-informa- zione utili per far crescere la consapevolezza nei lavoratori per un uso consapevole degli strumenti aziendali in orario di lavoro.

* *Odcec Milano*