

Dr. Stefano VIGNERA

(Bicocca Security Lab)

Industria 4.0, Libertà del
lavoratore e controllo della
prestazione lavorativa



I quesiti

- 1) con l'avvento della digitalizzazione dell'Industria c'è ancora spazio per poter parlare di «**Libertà del lavoratore**»?
- 2) esistono strumenti normativi a tutela delle libertà del lavoratore nell'Era della Quarta Rivoluzione Industriale?

Le Libertà del lavoratore

- **Libertà di espressione**

- art. 21 Cost. (libertà di manifestazione del pensiero)
- art. 1 Stat. Lav. (libertà di pensiero del lavoratore nell'impresa)
- diritto di critica (Cass. sentenza n. 1173/1986)
- art. 39 Cost. (libertà di organizzazione sindacale)

- **Libertà di Azione**

- diritto di autorealizzazione personale del lavoratore

L'autorealizzazione personale del lavoratore

Cass., Sez. Lav., sentenza n. 8835 del 15 agosto 1991

«il lavoro non è solo un mezzo di guadagno, ma costituisce un mezzo prevalentemente di estrinsecazione della personalità di ciascun cittadino»

La Quarta Rivoluzione Industriale

- digitalizzazione dell'Industria e la trasformazione in «Smart Factory» (Fabbrica Intelligente)
- sfruttamento di un nuovo fattore produttivo (i dati e le informazioni)

Industria 4.0

«L'innovazione 4.0 non sta nell'introdurre un macchinario all'avanguardia dal punto di vista tecnologico, ma nel sapere combinare diverse tecnologie e in tal modo integrare il sistema di fabbrica e le filiere produttive in modo da renderle un sistema integrato, connesso in cui macchine, persone e sistemi informativi collaborano fra loro per realizzare prodotti più intelligenti, servizi più intelligenti e ambienti di lavoro più intelligenti».

(fonte: Circolare AdE, n. 4/E del 30.03.2017)

Le «Tecnologie Abilitanti»

- Advanced Manufacturing (Robotica)
- Additive Manufacturing (Stampanti 3D)
- Augmented Reality (Realtà aumentata)
- Simulation (Simulazione tra macchine interconnesse)
- Horizontal/Vertical Integration (Integrazione informazioni dal fornitore al consumatore)
- Industrial Internet of Things (Interne delle Cose)
- Cloud (Gestione di elevate quantità di dati)
- Cyber-security (Sicurezza informatica)
- Big Data & Analytics (Analisi di elevate quantità di dati)

(fonte: S. Firpo (MISE) – Piano Nazionale Industria 4.0)

Industria 4.0 – Il quadro normativo

- assenza di un quadro normativo uniforme
- livello europeo
 - studi della Direzione Generale delle Politiche Interne UE
 - risoluzione del Parlamento UE
- livello nazionale
 - Piano Nazionale Industria 4.0

Industria 4.0

Quadro Normativo Europeo

1) studi della Direzione Generale delle Politiche Interne UE

- industry 4.0 (IP/A/ITRE/2015-02), February 2016
- open Innovation in Industry, including 3D Printing (IP/A/ITRE/2014-12) September 2015
- cybersecurity in the European Union and Beyond: Exploring the Threats and Policy Responses (PE 536.470)
- Big Data and smart devices and their impact on privacy (PE 536.455)

2) risoluzioni del Parlamento Europeo

- Risoluzione del Parlamento europeo del 16 febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica (2015/2103(INL))

Industria 4.0 Quadro Normativo Nazionale

Piano Nazionale Industria 4.0

2017

- Iper e Super Ammortamento
- Nuova Sabatini
- Credito d'imposta R&S
- Patent Box
- Start Up e PMI Innovative

2020

- Investimenti per 24 miliardi dal Governo e 13 miliardi da privati

Problema

La digitalizzazione delle imprese e il nuovo ruolo dell'analisi di dati e informazioni aumenterà la capacità di controllo della prestazione lavorativa da parte del datore di lavoro?

I limiti al controllo della prestazione lavorativa

1) Controllo della prestazione lavorativa:

- art. 4 St. Lav.(impianti audiovisivi)

2) Contestazione della negligenza del lavoratore:

- art. 7 St. Lav. (sanzioni disciplinari)
- art. 1 Legge 604/1966 (licenziamenti individuali)

Il controllo a distanza

Principi fondamentali

- Evitare un controllo non riconoscibile e quindi occulto
- “l’art. 4 mira a contenere le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera interna della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore sul presupposto che **la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell’organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione “umana”, e cioè non esasperata dall’uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica,** eliminando ogni zona di riservatezza e autonomia nello svolgimento del lavoro”

(Cass., Sez. Lav., Sentenza n. 8250 del 17 giugno 2000)

Art. 4 Legge n. 300/1970 impianti audiovisivi post Jobs Act

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale** e possono essere installati **previo accordo collettivo** stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati **previa autorizzazione** delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.
2. **La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**
3. **Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.**

Art. 4 St. Lav. – il II comma

DOMANDA: Cosa si intende per “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa”?

RISPOSTA: “L'espressione "per rendere la prestazione lavorativa" comporta che l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, **nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione:** in tal caso, infatti, da strumento che "serve" al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione. Con la conseguenza che queste "modifiche" possono avvenire solo alle condizioni ricordate sopra: la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione”

(fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Comunicato del 18 giugno 2015)

Art. 4 St. Lav. – il III comma

- Inutilizzabilità dei dati e delle informazioni raccolte in assenza di adeguata informazione al lavoratore e nel rispetto dei principi espressi dal TU Privacy
- Il datore di lavoro dovrà uniformarsi alle Linee Guida del Garante Privacy
 - 1) linee guida del Garante per posta elettronica e internet del 10 marzo 2007
 - 2) videosorveglianza – provv. 8 aprile 2010

Art. 7 St. Lav. Sanzioni disciplinari

- In presenza di informazioni correttamente raccolte dal datore di lavoro che denotino una negligenza del lavoratore, si dovrà aprire un provvedimento disciplinare prima di comminare una qualsiasi sanzione
- Condizioni di procedibilità:
 - 1) Conoscibilità delle norme disciplinari
 - 2) Contestazione dell'addebito
 - 3) Termine a difesa di 5 giorni
 - 4) Diritto di difesa, controdeduzioni e diritto di essere ascoltato

Art. 1 Legge 604/1966

Motivazione del licenziamento

- Nei rapporti di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile o per giustificato motivo
- Giusta causa, giustificato motivo (oggettivo e soggettivo)
- Onere della prova

I licenziamenti ad elevato fattore tecnologico Casi Pratici

Tribunale di Brescia, sentenza del 13 giugno 2016, n. 782

L'accesso frequente e per periodi di tempo prolungati a siti internet non inerenti alla prestazione lavorativa – soprattutto a Facebook – configura un «**comportamento idoneo a incrinare la fiducia del datore di lavoro**», dal momento che la lavoratrice ha «costantemente e per lungo tempo sottratto ore alla prestazione lavorativa ed utilizzato impropriamente lo strumento di lavoro, approfittando del fatto che il datore di lavoro non la sottoponesse a rigidi controlli»

I licenziamenti ad elevato fattore tecnologico Casi Pratici

Cassazione, Sez. Lav., sentenza n. 2722/2012

“l’attività di controllo sulle strutture informatiche aziendali per conoscere il testo di messaggi di posta elettronica, inviati da un dipendente bancario a soggetti cui forniva informazioni acquisite in ragione del servizio, prescinde dalla pura e semplice sorveglianza sull’esecuzione della prestazione lavorativa ed è, invece, diretta ad accertare la perpetrazione di eventuali comportamenti illeciti (poi effettivamente riscontrati)”

I licenziamenti ad elevato fattore tecnologico Casi Pratici

Cass. Sez. Lav. – Sentenza del 27 maggio 2015, n. 10955

“Né può dirsi che la creazione del falso profilo facebook costituisca, di per sé, violazione dei principi di buona fede e correttezza nell’esecuzione del rapporto di lavoro, attenendo ad una mera modalità di accertamento dell’illecito commesso dal lavoratore, non invasiva né induttiva all’infrazione, avendo funzionato come mera occasione o sollecitazione cui il lavoratore ha prontamente e consapevolmente aderito”

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Dr. STEFANO VIGNERA



stefano.vignera@protonmail.com



stefano.vignera@studiolevantino.it