anno IX - numero 8 - 17 agosto 2020

iMec

giornale metalmeccanico

MENSILE DELLA FIOM-CGIL

Iscritto al n. 118/2019 del Registro della Stampa
Direttore responsabile: Gabriele Polo
Redazione: Bernardino Andriani, Michela Bevere, Alessandro Geri, Claudio Scarcelli

Meta Edizioni Srl
Corso Trieste, 36 - 00198 Roma
Tel: 0685262372 - email: imec@fiom-cgil.it
www.fiom-cgil.it

METALMECCANICI NELLA FASE 2

SMART PRIVACY

Dall'esplosione del lavoro a distanza, alla tutela dei dati personali durante l'emergenza: tra grandi problemi e bisogno di regole

Sara Quartarella

L'ufficio sindacale della Fiom ha organizzato un ciclo di seminari con gli avvocati della consulta nazionale per condividere conoscenze e pratiche utili ad affrontare «la fase delle metalmeccaniche e dei metalmeccanici». A tal proposito abbiamo intervistato **Michele De Palma**, della segreteria nazionale della Fiom, responsabile del settore.

Cosa è cambiato e cosa cambierà ancora per i metalmeccanici in queste fasi di transizione?

Il primo dei problemi è che siamo passati, secondo alcune forze di governo e della Confindustria, dall'essere essenziali e strategici al lavoro mentre tutti dovevano stare a casa, a oggi che sembra aver cancellato dalla scena quelli che erano gli eroi: i lavoratori sembrano essere di nuovo invisibili. Non imparare dal recente passato è un rischio per il futuro. I rappresentanti dalla Confindustria durante la fase acuta della pandemia chiedevano ai lavoratori di continuare a produrre, oggi una parte di quelle imprese sono ferme e i lavoratori «in cassa». Manca un ragionamento di sistema delle imprese, se ognuna ragiona senza una visione generale rischia di correre in un vicolo cieco. Il calo del 10% in Germania, gli annunci di razionalizzazione in Europa delle multinazionali, la crisi che stanno attraversando gli Stati Uniti e alcuni Paesi asiatici, stanno pesando sul nostro sistema industriale che viveva già in una condizione di crisi precedente all'emergenza Covid per una sofferenza di mercato interna.

Il punto fondamentale è la transizione in corso. I provvedimenti europei e le risorse messe a disposizione dopo l'emergenza Covid devono servire per creare una reale transizione industriale del nostro Paese. L'innovazione tecnologica e la tutela dell'ambiente sono il motore dell'occupazione. Invece, corriamo il rischio di finire in un vicolo cieco per la cecità della rappresentanza di una parte del sistema delle imprese e di chi nel governo ne è subalterno. L'investimento sulla transizione è legato indissolubilmente al ritorno alla centralità della contrattazione. Esattamente il contrario delle richieste di deroghe dettate da un presunto stato di emergenza contrattuale. La Confindustria non perde giorno per met-

segue a pagina 2

tere in discussione i contratti nazionali, mentre i metalmeccanici hanno aperto tutti i tavoli negoziali dei Ccnl della categoria a partire dalla Federmeccanica con cui è in progetto un calendario serrato di incontri. Il governo deve mettere in atto una politica di sostegno alla contrattazione.
Dagli ammortizzatori sociali allo smart working, dal mercato del lavoro al tema centrale del salario. Non intervenendo favorisce al contrario la contrattazione individuale o «l'unicameralismo» che imbarbarisce le relazioni contrattuali e sociali. Tutto questo rallenta la possibilità di ripresa del Paese.

Nella situazione attuale quanto sono importanti il blocco dei licenziamenti e l'utilizzo degli ammortizzatori sociali?
Ovviamente la premessa è il blocco dei licenziamenti fino alla fine dell'anno chiesto da Cgil, Cisl e Uil. Per realizzarlo gli strumenti sono: ammortizzatori sociali e formazione, riducendo l'orario di lavoro. L'emergenza ci ha detto, ma bisogna voler e saper ascoltare, che bisogna ripensare le produzioni e l'organizzazione del lavoro. Un modo può essere redistribuire il lavoro utilizzando ad esempio il contratto di solidarietà espansivo per stabilizzare rapporti di lavoro precari.
Tutti dobbiamo riflettere del fatto che durante il blocco dei licenziamenti chi ha pagato il prezzo immediato della crisi sono state le lavoratrici e i lavoratori che non avevano un contratto a tempo indeterminato. Pertanto, per esempio, investire nella staffetta generazionale sarebbe un investimento sul futuro. La riduzione d'orario con la formazione serve all'apprendimento delle informazioni necessarie alle nuove tecnologie.

In che modo le delegate e i delegati hanno affrontato le situazioni critiche nei luoghi di lavoro? Abbiamo esempi in merito?
Le delegate e i delegati hanno affrontato una situazione molto complessa durante l'emergenza Covid perché sono stati principalmente loro, in quella fase, «il sindacato», che non ha lasciato soli i lavoratori. Hanno dovuto affrontare la paura dei lavoratori, la riorganizzazione del lavoro sulla base del distanziamento sociale e dei dpi, la scrittura dei protocolli, i documenti di valutazione dei rischi. Il tema vero è come il sindacato, nel senso della struttura esterna al luogo di lavoro, sia in grado di sostenere il ruolo faticosissimo di chi lavora nei territori. Qui c'è il senso di aver organizzato questi seminari. È importantissimo che la struttura esterna nazionale o territoriale si riorganizzi per supportare il lavoro delle delegate e dei delegati, a partire dalla ripresa delle assemblee, dopo le linee guida condivise con la Federmeccanica e Unionmeccanica, per evitare che il distanziamento sanitario diventi sociale. La ripresa delle attività sindacali in presenza, il riconoscimento di un ruolo dei comitati aziendali, quindi delle competenze dei delegati hanno trovato conferma negli accordi Electrolux, Fca, Leonardo, Cnh Industrial, Hitachi, Marelli e da ultimo sullo smart working in Fincantieri.

> **I provvedimenti europei e le risorse messe a disposizione dopo l'emergenza Covid devono servire per creare una reale transizione industriale del nostro Paese**

Com'è possibile regolamentare lo smart working e mettere un freno alle richieste delle aziende?
Il punto da cui partire è la contrattazione collettiva per impedire frammentazione e isolamento delle persone. L'emergenza ha cambiato la condizione di vita di molte persone e in molte imprese. Noi abbiamo assistito a una domiciliazione del lavoro mentre lo smart working dovrebbe rappresentare la conciliazione tra la libertà di organizzazione della vita e le necessità di impresa. Era stato immaginato per funzioni, per obiettivi progettuali mentre invece noi abbiamo assistito a uno spostamento a casa del lavoro d'ufficio, del perimetro aziendale all'interno delle abitazioni e della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, sia in termini fisici sia in termini temporali: in pochi giorni in pochi metri quadri di casa si sono trovate intere famiglie a doversi contendere pc e accesso alla rete.

segue a pagina 24

Smart Working

LO CHIAMAVANO TELELAVORO

Emilia Recchi *

Il mio contributo avrà ad oggetto l'inquadramento giuridico dell'istituto dello smart working – o lavoro agile – anche nella fase dell'emergenza, con particolare riferimento ad alcune questioni applicative che si sono presentate in questo periodo.

Per capire cosa è successo, e immaginare cosa succederà dopo, dobbiamo partire dalla differenza tra il telelavoro e lo smart working, e averla chiara.

Il telelavoro è un normale rapporto di lavoro subordinato, di tipo tradizionale, nel quale la prestazione è svolta regolarmente fuori della sede aziendale, in un luogo fisso. Vale per il telelavoro la normale disciplina del rapporto di lavoro subordinato, cui si affianca una regolamentazione pattizia, l'Accordo interconfederale del giugno 2004, in molti casi «integrata» dalla contrattazione aziendale.

Lo smart working è sempre una modalità di lavoro a distanza, ma è una modalità di esecuzione della prestazione peculiare, si potrebbe quasi dire «smaterializzata» da quei vincoli di orario e di spazio che sono un tratto essenziale del rapporto di lavoro subordinato tradizionale.

Lo smart working è pensato per figure professionali che possono lavorare per obiettivi, per attività che possono essere auto-organizzate e che non hanno necessità di coerenza spazio-temporale con l'organizzazione aziendale; è pensato per lavoratori che magari vanno a prendere i figli a scuola, passano il pomeriggio con loro e poi lavorano la sera. Dà maggiore libertà al lavoratore, che però poi la «paga» in termini di maggiori richieste di orario e di disponibilità da parte del datore di lavoro.

Si discosta, quindi, dal lavoro subordinato tradizionale e se ne discosta così tanto che una serie di contenuti tipici del rapporto di lavoro sono lasciati alle intese tra le parti: come vedremo meglio dopo, infatti, è così regolato dalla legge 81/2017.

È per il fatto che la sua disciplina ha fonte legale, che la legislazione dell'emergenza e i protocolli hanno fatto riferimento al lavoro agile e non al telelavoro.

Così, è successo che lo smart working, che era stato introdotto allo scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (art.18 l.81/2017), nella legislazione dell'emergenza è divenuto invece uno strumento per evitare contatti e contagi nei luoghi di lavoro e favorire il distanziamento sociale, con una particolare attenzione alla protezione dei lavoratori e delle persone fragili.

Da subito, infatti, immediatamente, appena scoppiata la pandemia, i Decreti ed i Protocolli hanno invitato ad utilizzare al massimo il lavoro agile, che costituiva «una soluzione organizzativa straordinaria» (come lo ha definito il Protocollo di aprile) finalizzata al contrasto e al contenimento della diffusione del virus.

Non a caso, quindi, ma proprio perché la modalità di lavoro agile doveva, per servire a questo scopo, trovare immediata applicazione, le deroghe alla sua ordinaria disciplina hanno di conseguenza riguardato tutto quello che poteva rallentarne, ritardarne l'utilizzo.

Così, le disposizioni normative che si sono succedute, e da ultimo il Decreto Rilancio – con il quale la possibilità di ricorrere allo smart working «in deroga» è stata estesa fino alla cessazione dello stato di emergenza «e comunque non oltre il 31 dicembre 2020» –, da un lato hanno semplificato gli obblighi

> "È successo che lo smart working, che era stato introdotto allo scopo di «incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nella legislazione dell'emergenza è divenuto invece uno strumento per evitare contatti e contagi nei luoghi di lavoro e favorire il distanziamento sociale, con una particolare attenzione alla protezione dei lavoratori e delle persone fragili"

informativi in materia di salute e sicurezza e le comunicazioni di attivazione del lavoro agile, dall'altro lato hanno eliminato la necessità dell'accordo individuale (anche e proprio perché per raggiungerlo presumibilmente sarebbero stati necessari tempi più lunghi).

Con testo sostanzialmente, anzi, letteralmente identico, i vari Decreti (Dpcm 1.3.2020 art.4 – Dpcm 8.3.2020 art.2 – Decreto Rilancio art.90) hanno stabilito che «la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della Legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata dai datori di lavoro privati ad ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22 della medesima legge n. 81 del 2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Inail».

La principale «novità» è stata proprio l'eliminazione della necessità dell'accordo individuale, sicché i datori di lavoro hanno avuto la possibilità di far svolgere la prestazione in modalità agile senza che ci fosse una preventiva intesa con il dipendente.

Al contempo, in casi particolari, o meglio a particolari categorie di lavoratori, è stato riconosciuto – fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica – il diritto a svolgere la prestazione in modalità agile, sia pure a condizione che tale modalità fosse compatibile con le caratteristiche della prestazione.

Precisamente:

• ai lavoratori disabili in condizioni di gravità ex art.3 c.3 Legge 104 o familiari conviventi di persone disabili in condizioni di gravità (art.39 DL 18/2020 c.1);

• ai lavoratori immunodepressi o familiari conviventi di persone immunodepresse (art.39 DL 18/2020 c.2bis);

• ai lavoratori genitori di figli minori di 14 anni (sempreché nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o non lavoratore) (art.90 Decreto Rilancio comma 1);

• nonché, da ultimo (in sede di conversione in legge del Decreto Rilancio – comma 1 art.90 II periodo), sulla base della valutazione del medico competente (nell'ambito della «sorveglianza sanitaria eccezionale» di cui all'art.83 dello stesso decreto), ai lavoratori maggiormente esposti al rischio di contagio in ragione dell'età o di altre condizioni di rischio.

> **"I datori di lavoro hanno avuto la possibilità di far svolgere la prestazione in modalità agile senza che ci fosse una preventiva intesa con il dipendente"**

Inoltre, sono state anche introdotte nuove ipotesi di «priorità» nell'accoglimento delle richieste di smart working.

Già l'art.18, comma 3bis, della Legge 81/2017 costituiva un diritto di precedenza nell'accesso alla modalità di lavoro agile in favore delle lavoratrici madri entro il limite di 3 anni dalla fine del congedo di maternità, e dei lavoratori con figli disabili in condizioni di gravità.

La normativa dell'emergenza ha previsto un medesimo diritto anche a favore dei «lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie con ridotta capacità lavorativa, ai lavoratori immunodepressi e ai familiari conviventi di persone immunodepresse» (art.39 comma 2 DL 18/2020).

È da notare che si tratta di una disposizione che non ha efficacia limitata al periodo dell'emergenza, non contiene limitazioni temporali, per cui le nuove ipotesi si affiancano alle altre ipotesi che già la legge prevedeva, a tempo indeterminato.

Solo un cenno al fatto che il diritto alla modalità agile non è esercitabile in via di autotutela – cioè il lavoratore autonomamente non può decidere di lavorare in smart working, di non presentarsi sul posto di lavoro per svolgere invece l'attività da remoto, senza l'assenso del datore di lavoro – ma, se leso, deve essere fatto valere davanti all'autorità giudiziaria.

Lo «smart working dell'emergenza» è

profondamente diverso da quello ordinario, è un ibrido.

Già solo per il fatto che nello smart working «ordinario» la prestazione si svolge in parte in azienda ed in parte all'esterno, in luoghi anche diversi, mentre in questo periodo di fatto quasi tutti i lavoratori sono stati a casa o comunque in uno stesso posto fisso.

Questo lo ha in qualche modo avvicinato, reso molto più simile al telelavoro.

Però non è telelavoro, perché i vari Dpcm e Decreti legge, e anche i Protocolli, si sono riferiti espressamente al lavoro agile, alla Legge 81/2017 ed al «rispetto dei principi» dettati dalle sue disposizioni.

Peraltro, nel telelavoro l'accordo fra datore e lavoratore rimane necessario, non è stato in alcun modo «toccato» dalla normativa dell'emergenza.

Questo smart working attuale invece non è volontario (salvi i casi di cui abbiamo già parlato in cui si ha diritto di svolgerlo) ed è proprio per questo sostanzialmente deregolamentato.

Nel sistema della L.81/2017 infatti è l'accordo a individuare le caratteristiche della prestazione:

- l'orario;
- il luogo di svolgimento;
- le forme di collegamento con il datore di lavoro;
- le modalità di utilizzo degli strumenti tecnologici;
- le misure necessarie ad assicurare la disconnessione del lavoratore da quegli strumenti;
- le forme di esercizio del potere direttivo e di controllo della prestazione;
- le condotte che possono costituire illecito disciplinare.

Vi sono, certo, disposizioni che non sono state toccate dalla deroga, ad esempio quelle relative al trattamento economico e normativo, alla responsabilità del datore di lavoro per la sicurezza e il funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati.

In assenza dell'accordo, si pone il problema di quali siano le regole applicabili allo svolgersi del rapporto in modalità agile.

Ovviamente, nelle situazioni in cui lo smart working già era disciplinato dalla contrattazione collettiva aziendale, è stato possibile fare riferimento alle previsioni che la stessa conteneva.

Negli altri casi, la maggior parte, lo svolgimento di questo smart working «senza accordo» si è rivelato più complesso, con riferimento a quei contenuti che la Legge riservava appunto all'accordo individuale.

In linea di massima, in assenza di regolamentazione, ci si deve riferire alle norme generali sul rapporto di lavoro subordinato, anche in virtù del generale rinvio contenuto nell'art. 20 della Legge 81/2017 a norma del quale il lavoratore agile «ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato [...] nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda».

Alcune questioni sono di facile soluzione.

In assenza di una diversa disciplina dettata dall'accordo individuale:

- il potere disciplinare deve essere esercitato secondo le previsioni della contrattazione collettiva di riferimento;
- i diritti sindacali rimangono inalterati;
- il controllo della prestazione è necessariamente limitato al corretto adempimento della prestazione lavorativa.

Altre questioni, invece, si sono rivelate ben più complicate, e hanno dato luogo a contrasti e interpretazioni difformi.

Mi riferisco, in particolare, all'orario di lavoro e ai contenziosi che si sono aperti per la mancata erogazione dei buoni pasto e/o dell'indennità di mensa.

> **"L'orario di lavoro in smart working è l'orario che già osservava in azienda e non può eccedere la durata massima giornaliera e settimanale prevista dal contratto collettivo e deve rispettare il principio della parità di trattamento"**

L'orario viene qui in rilievo sotto un duplice profilo, ovvero qual è oggi e finché dureranno le deroghe – probabilmente, da quelle che sembrano essere le intenzioni del Governo, per tutto il 2020 – l'orario di lavoro del dipendente in smart working, e se e in quali termini si possa parlare di diritto alla disconnessione.

Quanto all'orario di lavoro, nella Legge n.81/2017 si prevede che il lavoro agile può svolgersi «anche [...] senza precisi vincoli di orario» e che «la prestazione lavorativa viene eseguita entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva».

È poi l'accordo individuale che «disciplina l'esecuzione della prestazione» e individua «i tempi di riposo».

Nello smart working «ordinario», quindi, le parti concordano su quale dovrà essere l'orario da osservare, ad esempio prevedendo che la prestazione sarà svolta all'interno di una certa fascia oraria.

Ma se l'accordo manca? Allora si deve fare riferimento al normale svolgimento della prestazione e le sole modifiche consentite sono quelle dell'orario consentite dal contratto collettivo.

Valgono le normali regole: l'orario di lavoro del lavoratore in smart working è quello ordinario, ovvero l'orario che già osservava in azienda e, in ogni caso, anche se modificato per disposizione aziendale (ma sempre nei limiti in cui il Ccnl lo consente), non può eccedere la durata massima giornaliera e settimanale prevista dalla legge n.66/2003 e dal contratto collettivo e deve rispettare il principio della parità di trattamento con i dipendenti che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda.

Sicché, in caso le prestazioni effettuate in smart working eccedano tale orario, vi è diritto alle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, ai riposi compensativi, agli accantonamenti in banca ore, e in generale tutto quello che è previsto dalla disciplina contrattuale collettiva in merito all'orario, compresa la reperibilità, deve essere applicato.

Per quanto riguarda il diritto alla disconnessione il discorso è più complesso, però forse anche più interessante dal momento che non se ne è trattato molto e che la contrattazione collettiva si è fin qui poco esercitata sul punto.

Le caratteristiche del lavoro da remoto mediante strumenti informatici e l'utilizzo in molti casi continuo (ed eccessivo) che di questi viene fatto, pongono però adesso l'esigenza di tutelare la disconnessione e con essa sia il diritto alla salute – anche attraverso specifici obblighi di informativa in ordine a quelli che vengono definiti «rischi da iperconnessione» – sia il diritto alla vita privata.

Il nostro legislatore ha rimesso la questione all'autonomia delle parti, non ha dato indicazioni specifiche in ordine alle modalità di tutela: nella disciplina della Legge 81/2017 il solo riferimento è nell'art.19 comma 1, secondo il quale l'accordo individuale deve prevedere, oltre che «i tempi di riposo», anche «le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro».

Nella prassi, però, in genere, per quanto si è avuto modo di vedere, gli accordi individuali, specie in caso di prestazione senza vincoli di orario precisi, sono oltremodo generici sul punto e si limitano a mere affermazioni di principio; mentre nello

smart working dell'emergenza l'accordo, come abbiamo già detto, manca nella quasi totalità dei casi.
Sotto il profilo strettamente giuridico, allora, per individuare il tempo di disconnessione può farsi riferimento al previsto rispetto dei «limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» di cui all'art.18 della Legge 81/2017, e alla definizione che il D.Lgs. 66/2003 dà dell'orario di lavoro, individuandolo come il «periodo nel quale il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio delle sue attività e funzioni».
Certamente, però, non si risolve così semplicemente il problema per le prestazioni da svolgersi senza precisi vincoli di orario, alle quali, in assenza di regolamentazione specifica, sembra applicabile solo la previsione delle 11 ore di riposo.
Ed in ogni caso, è difficile ipotizzare che sul piano individuale vengano raggiunti accordi che effettivamente diano una tutela adeguata.
È quindi evidente che la sede più opportuna, e più necessaria, di regolamentazione è quella collettiva.
A questo proposito, potrebbe essere utile ed interessante, per trarne spunti per la futura contrattazione sulla materia, raccogliere ed esaminare anche accordi stipulati in settori, come quello bancario e assicurativo, dove lo smart working ha avuto già in passato larga applicazione ed è stato quindi maggiormente oggetto di regolazione.
Ad esempio, l'accordo aziendale di Allianz Assicurazioni del 2017 dove si legge che:
«non è di norma richiesto di rendere la propria prestazione lavorativa al di fuori dell'orario di lavoro. Pertanto, salvo particolari ed eccezionali esigenze aziendali e fermo, in ogni caso, il recupero dei riposi – non è richiesto al Dipendente lo svolgimento della prestazione lavorativa e, quindi, la lettura delle email, la risposta alle telefonate e agli Sms aziendali, l'accesso e la connessione al sistema informativo aziendale. Durante il periodo di pausa, di riposo e di disconnessione il dipendente potrà disattivare i dispositivi utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Durante le giornate di SW, e salvo il periodo di pausa, di riposo e di disconnessione, il dipendente dovrà essere reperibile sullo smartphone e via email».
Spunti interessanti si possono trarre anche dai regolamenti adottati in merito allo smart working da pubbliche amministrazioni, come in quello di Reggio Calabria del 2019 che «riconosce il diritto del lavoratore agile di non leggere e non rispondere a email, telefonate o messaggi lavorativi e di non telefonare, di non inviare e-mail e messaggi di qualsiasi tipo inerenti all'attività lavorativa nel periodo di disconnessione», individua puntualmente detto periodo (indicando giorni e orari) e precisa che il diritto alla disconnessione «si applica in senso verticale bidirezionale (verso i propri responsabili e viceversa), oltre che in senso orizzontale, cioè anche tra colleghi» .
Un altro problema che si è posto è quello del diritto ai buoni pasto e all'indennità di mensa. Anche qui occorre tenere presenti, in assenza dell'accordo individuale (e lo stesso vale se l'accordo non se ne occupi), le norme generali e comuni in materia di rapporto di lavoro subordinato e le disposizioni della Legge 81/2017, in particolar modo l'art.20 che, come abbiamo visto, fonda il principio della parità di trattamento economico e normativo con i lavoratori che svolgono le medesime mansioni all'interno dell'azienda.
Sicché, se a questi ultimi i buoni pasto o l'indennità di mensa sono corrisposti per ogni giorno di lavoro, non si vede perché non dovrebbero essere dovuti ai lavoratori agili.

> **"In linea generale se il buono pasto o l'indennità di mensa sono previsti dalla contrattazione collettiva applicata in azienda è da ritenere che spettino anche ai lavoratori in smart working, a prescindere dal luogo in cui prestano l'attività"**

Le argomentazioni in contrario si sono basate, in sostanza, sul solo rilievo – del tutto privo di fondamento giuridico – che non spetterebbero in quanto il dipendente lavora da casa (in un recente convegno abbiamo sentito un collega di parte datoriale dire: «Perché dovremmo dar loro il buono pasto se si possono fare un piatto di pasta?»).
Si pone, però, il problema della fonte che dei buoni pasto (o della indennità di mensa) prevede l'erogazione.
Infatti, l'art.20 della Legge 81/2017 già citato fa riferimento al complessivo trattamento economico e normativo applicato «in attuazione dei contratti collettivi di cui all'art.51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81» (cioè i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative, o dalle loro rappresentanze sindacali).
In linea generale, quindi, se il buono pasto o l'indennità di mensa sono previsti dalla contrattazione collettiva applicata in azienda (e sempre che questa non lo escluda espressamente per il caso di lavoro a distanza), è da ritenere che spettino anche ai lavoratori in smart working, a prescindere dal luogo in cui prestano l'attività.
Vanno ovviamente, caso per caso, esaminate le disposizioni contrattuali, ma certamente si tratta di emolumenti che fanno parte del trattamento economico.
Lo stesso discorso vale se il buono pasto è riconosciuto nel contratto individuale di lavoro (ad esempio quando nella lettera di assunzione si dice «Per ogni giorno di effettivo lavoro prestato le sarà corrisposto un buono pasto dell'importo di euro...»).
La situazione, invece, è diversa e più complessa quando l'erogazione del buono pasto è disposta unilateralmente del datore di lavoro. Questo perché, come abbiamo visto, l'art.20 della Legge 81/2017 fa espressamente riferimento al trattamento applicato in attuazione di contratti collettivi: il che sembrerebbe escludere in questo caso il diritto al buono pasto o all'indennità di mensa, e certamente ne rende più complicata la rivendicazione. Si può sostenere, però, che sono ugualmente dovuti.
In primo luogo, facendo leva sulla ratio dell'art.20. E infatti, la finalità che detta norma persegue è evidentemente il garantire al lavoratore agile la parità di trattamento, evitando che dall'adozione di tale modalità lavorativa potesse derivargli una diminuzione del trattamento economico; sicché non rientrava certo nelle intenzioni del legislatore che un determinato emolumento dovesse spettare al lavoratore agile solo se disposto dalla contrattazione collettiva.
Può poi anche richiamarsi il principio di irriducibilità della retribuzione, laddove si ritenga che il servizio di mensa e l'indennità sostitutiva della mensa costituiscono una sorta di retribuzione in natura (e lo stesso ragionamento può valere per i buoni pasto, atteso che il D.L. n.122/2017 li definisce come il mezzo con il quale al lavoratore viene erogato un servizio sostitutivo di mensa aziendale).
È una tesi un po' (anzi molto) ardita, dal momento che, in linea generale, la giurisprudenza invece ne esclude la natura retributiva (qualificandole come presta-

zioni di carattere assistenziale), anche in forza delle previsioni del decreto Legge n.333/1992.Secondo tale decreto, il servizio di mensa e l'indennità sostitutiva non fanno parte della retribuzione a nessun effetto attinente istituti legali e contrattuali del rapporto di lavoro subordinato: ma ciò «salvo che gli accordi e i contratti collettivi, anche aziendali, dispongano diversamente, stabilendo se e in quale misura la mensa è retribuzione in natura».
E, per quanto riguarda i metalmeccanici, sia nel contratto di Federmeccanica che nel contratto di Confapi in materia di mensa vi è un richiamo espresso alla disciplina dell'accordo interconfederale del '56, che attribuisce natura retributiva all'indennità sostitutiva di mensa e al valore della mensa in natura.
Un ulteriore argomento che si può spendere è che quando l'erogazione del buono pasto, ovvero dell'indennità di mensa, configura un uso (o prassi) aziendale, questo può essere superato soltanto attraverso una diversa disposizione contrattuale collettiva.
Altra questione interessante che si pone è se al lavoratore cui è stata applicata, in assenza di accordo, la modalità di lavoro agile e che ha in questo periodo prestato l'attività in smart working presso la propria abitazione, spetti il rimborso dei costi sostenuti nell'interesse del datore di lavoro.
Abbiamo letto sui giornali che di recente in Svizzera un Tribunale federale (cioè di seconda istanza, decide in via definitiva) ha attribuito a una lavoratrice che, non essendoci per lei una postazione in azienda, aveva dovuto prestare l'attività da casa, un indennizzo mensile per coprire le spese relative ai consumi energetici e di connessione internet e, addirittura, in parte le spese dell'alloggio.
Il Tribunale svizzero ha così deciso argomentando che i costi della produzione devono restare a carico del datore di lavoro.
Il principio per cui nella prestazione di lavoro subordinato i costi per lo svolgimento della prestazione sono a carico del datore di lavoro vige anche nel nostro ordinamento; tra l'altro, così per il telelavoro l'art.6 dell'accordo interconfederale del 2004 dispone espressamente che «il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione».
In conclusione, è abbastanza semplice dire cosa si può e si deve fare in questo periodo: pretendere il rispetto del normale svolgimento della prestazione lavorativa.
Per il futuro, oltre l'emergenza, invece, che cosa si deve fare?
Le cose che ho detto ci suggeriscono una riflessione su quello che dovrà essere il ruolo del Sindacato nella fase successiva.
Si dovranno affrontare i problemi posti dalla possibilità (concreta) che molti più lavoratori di prima lavoreranno fuori dall'azienda e che molti più lavoratori di prima vorranno farlo. Ma con il telelavoro o con lo smart working? Sono tipologie diverse e vanno tenute distinte.
E allora lo smart working deve tornare alla sua disciplina originaria, e bisogna immaginare come regolarlo, pensare a una regolamentazione che lo tenga dentro i suoi limiti.
Merita cominciare a pensarci già adesso, capire con quali mansioni, con quali attività aziendali lo smart working è compatibile, capire come il tempo di lavoro e di connessione si intreccia con il risultato e con gli obiettivi, capire come si possono e si vogliono regolare tutte le questioni che lo smart working pone, in materia di orario, di controlli, di responsabilità disciplinare.

> **"Lo smart working deve tornare alla sua disciplina originaria, e bisogna immaginare come regolarlo, pensare a una regolamentazione che lo tenga dentro i suoi limiti"**

*** Consulta giuridica Fiom-Cgil**

Smart Working

AGILE, MA PER CHI?

Marcello Corti *

Il lavoro cognitivo sta crescendo in modo consistente nella nostra categoria. Prima dell'emergenza il lavoro da remoto, in particolare il cosiddetto smart working (SW) o lavoro agile, perché comunque il telelavoro ha sempre avuto una dimensione molto relativa, è stato uno strumento scarsamente utilizzato da parte delle aziende, anche in presenza di accordi, infatti anche dove ci sono gli accordi le aziende utilizzavano lo SW come una sorta di premio o di benefit al pari di altre modalità premianti unilaterali che spesso compongono la retribuzione dei lavoratori quadri e impiegati.

Con una sostanziale differenza nella nostra categoria, tra il settore manifatturiero con un bassissimo utilizzo dello SW e il settore dei servizi o ICT dove anche se lentamente stava prendendo campo, questa differenza la ritroviamo anche durante l'emergenza per il Covid-19.

Nel settore manifatturiero il lavoro da remoto era quasi inibito a tutti i quadri e agli impiegati che sono vicini alla produzione, anche se poi gli stessi quadri e impiegati uscivano alla sera dall'azienda con il portatile e continuavano il lavoro da casa, infatti nella nostra categoria il problema della disconnessione l'abbiamo anche senza lo SW per chi svolge l'attività nelle sedi, il diritto alla disconnessione è una richiesta inserita nella nostra piattaforma per il rinnovo del contratto nazionale, anche se io – e lo sanno tutti – ho sempre sostenuto che, siccome il nostro contratto non prevede il dovere alla connessione, chiedere il diritto alla disconnessione è una contraddizione.

Segnalo però che, fra i giovani, il fatto di non essere connesso significa essere escluso, nel senso che c'è anche una tendenza generale a voler essere connessi per sentirsi parte di un gruppo, e noi che chiediamo il diritto alla disconnessione – fra l'altro è riportato, come diceva bene Emilia Recchi nella sua relazione nella norma a cui si fa riferimento – sosteniamo una cosa in controtendenza.

Cosa è successo quando è arrivata l'emergenza? All'inizio le aziende hanno continuato a resistere, sostenendo che i manager devono vedere i lavoratori presenti, questo anche quando sono arrivati i primi Dpcm che raccomandavano il lavoro agile, trovavano mille difficoltà per riconoscere la possibilità di lavorare da casa.

Poi la diga si è rotta e tutti a casa. I lavoratori che hanno lavorato e che ancora lavorano da remoto nell'immaginario collettivo sono apparsi anche per gli altri metalmeccanici dei privilegiati, perché potevano continuare a lavorare da casa tutelando il reddito, facendo anche poca Cigo, con minor rischio di contagio perché non si dovevano spostare, senza andare nel luogo di lavoro e in più potevano seguire i figli con le scuole chiuse.

Oggi sono passati diversi mesi e può darsi che continuino, perché oggi lo stato d'emergenza è al 31 luglio [ultimamente prorogata al 15 ottobre, ndr], ma ho visto che l'articolo n. 90 del D.L. Rilancio estende il lavoro agile per i pubblici dipendenti al 31 Dicembre 2020, il che fa pensare che le aziende per risparmiare sui costi di sanificazione e di distanziamento fra persone continueranno a utilizzare questa modalità di lavoro fino al 31 dicembre anche nel settore privato.

Tante lavoratrici e lavoratori si sono trovati a svolgere la loro attività da casa in spazi inadeguati, case piccole e fortemente popolate perché anche il resto della famiglia era bloccato in casa, con strumenti di lavoro inadeguati, pc portatile con uno schermo piccolo, sedie, cuffie, monitor e connessione scadente, in molti hanno acquistato personalmente strumenti. È successo di tutto:

"Tante lavoratrici e lavoratori si sono trovati a svolgere la loro attività da casa in spazi inadeguati, case piccole e fortemente popolate perché anche il resto della famiglia era bloccato in casa, con strumenti di lavoro inadeguati, pc portatile con uno schermo piccolo, sedie, cuffie, monitor e connessione scadente, in molti hanno acquistato personalmente strumenti"

sono stati messi in ferie lavoratori perché gli saltava la connessione alla rete.
Eppure è il contratto nazionale che stabilisce come comportarsi quando c'è una sospensione temporanea dell'attività, in molti casi la realtà ha superato la fantasia.
E poi tutti i costi a carico del lavoratore, come si diceva prima: la connessione, tutte le utenze, il riconoscimento del buono pasto laddove non c'erano accordi precedenti che lo regolavano, il problema dell'indennità di mensa per chi aveva il servizio mensa.
Certo, dei vantaggi ci sono, il lavoratore non ha i costi di viaggio, non ha il costo dei mezzi di trasporto privato, gli abbonamenti, ha più tempo a disposizione, può supportare la famiglia e questo diciamo che in qualche modo è stato confermato.
L'Rsu di Almaviva ha fatto un questionario, che ha coinvolto il 66% della popolazione aziendale, quindi un numero consistente, con un questionario anonimo. Ebbene, il 90% di coloro che hanno risposto al questionario sono contenti di lavorare da remoto; solo una piccola parte ha cambiato idea dall'inizio, visto il periodo lungo, e solo l'1% dichiara di aver lavorato meno rispetto a quando era in sede, il resto si divide in parti uguali tra chi ha lavorato di più e chi lavorava come prima, quindi l'azienda ha avuto dei benefici.
Quali sono i benefici dell'azienda? Tutti i costi delle utenze che con le sedi chiuse hanno risparmiato, i servizi generali, risparmio dei viaggi, delle trasferte, riduzione in qualche caso dei costi della mensa, delle pulizie e poi anche per effetto di un meccanismo dell'orario fuori controllo si sono pure risparmiati gli straordinari, i notturni, le reperibilità.
Durante la Fase 2 è continuato il risparmio e, siccome questi lavoratori possono continuare a lavorare da casa, le aziende hanno risparmiato tutti i costi della riorganizzazione delle scrivanie a norma perché la maggior parte delle aziende sono organizzate in open space ad alta densità di scrivanie che dovevano essere ridotte notevolmente, poi i colli di bottiglia, file agli ingressi e alle uscite, bagni, mensa, misurazione delle temperature, ecc.

> **"L'aumento della produttività, un crollo della malattia; sono crollati anche gli infortuni in itinere, le aziende hanno avuto il loro bel tornaconto"**

Hanno avuto un aumento della produttività, un crollo della malattia perché le persone a casa, anche quando stanno male, tendono a non andare dal medico perché evitano le fasce di controllo, così possono muoversi anche rispetto alle esigenze familiari; sono crollati anche gli infortuni in itinere, le aziende hanno avuto il loro bel tornaconto.
Quali sono gli scenari della fine dell'emergenza? Diciamo che superato il tabù che il lavoro da remoto si può fare, continuerà e resterà più alto di prima.
Un amministratore delegato ai suoi manager ha detto: «Nel futuro tutte le volte che devi fare una cosa ti devi domandare: la posso fare da remoto?», noi quindi avremo la componente di lavoro da remoto più alta di quella che abbiamo conosciuto all'inizio.
Tornerà agile? Non per tutti, per il manifatturiero di sicuro sì, per tutti quelli vicini alla produzione le aziende tenderanno a farli rientrare rapidamente nelle sedi perché per loro devono stare accanto alla produzione, e parlo degli uffici che sono vicini al prodotto.
Sempre per quello che riguarda le stesse aziende manifatturiere il discorso sarà diverso per chi lavora in aree come finanza, ricerca e sviluppo, amministrazione, per questi sicuramente ci sarà una componente di lavoro da remoto che resterà alta.
Mentre invece nelle aziende di ICT e di servizi, ci sono forti rischi che non si voglia tornare indietro, perché ho già sentito aziende che stanno pensando di tornare a un lavoro agile ma per tutti i lavoratori, almeno due giorni alla settimana da remoto e tre giorni in sede, si riducono e si ridimensionano le sedi, spariscono le scrivanie personali per lasciare il posto alle scrivanie condivise, senza oggetti personali sopra.
Chiuderanno le sedi piccole per concentrare i lavoratori in poche sedi, con il taglio dei costi per l'affitto delle sedi, perché tante aziende,

soprattutto quelle controllate da Fondi o le Multinazionali, sono con sedi in affitto.
Si aprirà uno scenario di esuberi strutturali per chi lavora nei servizi generali, nelle pulizie e nelle mense.
Si faranno meno viaggi e trasferte.
Si organizzeranno coworking perché, chiudendo la sede, una possibilità per evitare lo spostamento dei lavoratori potrebbe essere questa.
Alla fine dell'emergenza il lavoro da remoto rischia di non tornare volontario, ma potrebbe essere ancora involontario perché, se chiudi la sede e mi obblighi a trasferirmi a 200 km e in alternativa mi proponi il telelavoro a quel punto la scelta del lavoratore non è più volontaria, ma diventa obbligatoria.
Arriviamo, ora, ai punti che dovremmo contrattare e/o regolare nel lavoro da remoto.
Nel Novecento si sosteneva che ci sono 8 ore di lavoro, 8 ore di vita e 8 ore di sonno, oggi, lavorando da casa, tutto si realizza nello stesso luogo con un'organizzazione intrecciata, quindi credo che la principale cosa che si dovrà fare – considerando anche che nel programma della manifestazione del 25 giugno di Fim-Fiom-Uilm c'è contrattare il lavoro da remoto – è che – finita l'emergenza – bisognerà ripristinare la volontarietà, le modalità di accesso e di revoca, precisare l'unità produttiva dove il lavoratore svolge l'attività, il rispetto dell'orario giornaliero e settimanale, le pause per il pasto, le pause per i videoterminalisti.
Non ci dimentichiamo che c'è l'allegato 34 della Legge 81 del 2008 rispetto, appunto, all'esposizione al videoterminale, insieme ai meccanismi dell'orario che, secondo me, dovrà essere quello ordinario, in una fascia oraria che potrà andare dalle 8 di mattina alle 19/20 della sera. Poi ci dovrebbe essere la disconnessione automatica ed eventuali forzature alla disconnessione dovrebbero riconoscere lo straordinario, il notturno e la reperibilità – così come è nel contratto dei metalmeccanici – dotazione tecnologia e sua manutenzione a carico dell'azienda, compreso sedia ergonomica, cuffie e pc.
Mi diceva una delegata che ci sono voluti anni per avere in ufficio gli schermi di grande dimensione a bassa emissione, mentre oggi si ritrovano a lavorare da casa da mesi su uno sgabello, in una cucina, con un piccolo schermo, la prospettiva non può essere questa!

> **"Alla fine dell'emergenza il lavoro da remoto rischia di non tornare volontario, perché, se chiudi la sede e mi obblighi a trasferirmi a 200 km e in alternativa mi proponi il telelavoro a quel punto la scelta del lavoratore non è più volontaria, ma diventa obbligatoria"**

E poi c'è il problema dei costi di connessione e le utenze, normalmente a carico dell'azienda, che stanno risparmiando con le sedi chiuse e/o ridotte.
Ma qualcosa a riguardo in giro c'è: ci sono alcune aziende dove viene erogata una quota una tantum, che copre praticamente – escluso il pc – tutta un'altra serie di costi, compresi quelli delle utenze.
Ci sono, poi, le questioni relative ai buoni pasto e alle indennità sostitutive di mensa, così come la tutela dei dati personali – sapendo che il controllo del lavoratore, sarà fatto attraverso dei sistemi di software, quindi l'applicazione dell'Art.4 della Legge 300.
Quando, poi, si parla di 8 ore di connessione, vorrei ricordare che quando il lavoratore è presente nella sede le ore retribuite sono le 8 ore di presenza, non sono 8 ore di connessione (quando va a prendere il caffè o in bagno è retribuito). Se si attiva la disconnessione automatica dopo 8 ore di connessione l'azienda si ritrova 8 ore di effettivo lavoro!!
La formazione continua che è nel nostro contratto nazionale con il minimo delle 24 ore a triennio deve essere esigibile, così come sono importanti i rientri programmati in azienda per lo sviluppo della professionalità.
Mi ha detto un capo del personale del settore manifatturiero che la macchinetta del caffè è un luogo di fertilizzazione incrociata delle idee.
Pensare che negli anni Novanta erano considerate un luogo da chiudere, per scoprire oggi che serve ad accrescere la professionalità fa piacere.
Oggi i dirigenti difendono il rientro nelle sedi perché hanno capito che nei nuovi modelli organizzativi con tanto lavoro da remoto ci sarà meno bisogno di capi rispetto a quanti ce ne sono oggi!

C'è la questione dell'agibilità sindacale ed è stato fatto un passo importante con le linee guida firmate da Fim, Fiom, Uilm e Federmeccanica il 18 giugno scorso.
Poi c'è una questione contingente che riguarda più noi che le aziende, il voto delle Rsu.
Abbiamo tante Rsu che stanno scadendo in questo periodo, con tutti i lavoratori a casa, dobbiamo stabilire una modalità di voto da remoto con una piattaforma nostra, di Fim, Fiom e Uilm, che poi può essere usata anche per il voto di piattaforme e/o accordi; ormai non è più rinviabile o ci troveremo con le Rsu scadute e impossibilitati a fare nuove elezioni.
C'è, poi, l'informazione sulla valutazione dei rischi, anche se il miglior intervento organizzativo per evitare lo stress da lavoro correlato è trovare l'equilibrio fra il lavoro da remoto e i rientri nella sede aziendale. Perché gli uomini e le donne sono animali gregari, hanno bisogno di stare in comunità e, se un lavoratore sta chiuso in casa a lungo, ne va della sua salute.
Così come nell'accordo interconfederale del 2004, in cui c'è la possibilità di accesso per l'Rls nei luoghi di lavoro, dovrebbe essere estesa a ogni tipologia di lavoro da remoto.
Riconoscere fra gli altri il diritto alla paternità, perché oggi tutta la normativa dà delle possibilità per la maternità.
Per concludere, la soluzione migliore potrebbe essere quella di avere una dotazione minima di lavoro agile per tutta la platea che, durante l'emergenza ha lavorato da remoto, come le ferie, un giorno a settimana, sarebbero 48 giorni l'anno per tutti, da utilizzare un giorno a settimana o a settimane nel corso dell'anno a seconda delle proprie esigenze, per poi far salire il numero dei giorni che potrebbero arrivare a due – quindi 96 giorni l'anno – per le maternità, le paternità, la Legge 104, per i disabili, per chi ha figli al di sotto di una certa età, per chi deve assistere anziani e anche per quei lavoratori che abitano oltre un certo numero di chilometri dalla sede dell'azienda.

"Dobbiamo evitare che la componente di lavoro da remoto cresca fuori controllo, solo gestita dall'azienda, ne va dell'integrità psicofisica dei lavoratori, ma anche delle condizioni materiali ed economiche degli stessi, e anche del futuro del Sindacato"

Noi, però, dobbiamo stare attenti perché non tutto il lavoro da remoto è lavoro creativo e gratificante. Ci sono attività ripetitive o di semplice inserimento di dati, che fanno tornare alla memoria il lavoro a domicilio degli anni Cinquanta, che quelli più vecchi come me hanno visto fare alle mamme, quelle donne, che hanno scioperato per uscire da casa. Attenzione a non ricreare il lavoro a domicilio e a cottimo, farebbe arretrare il Paese e colpirebbe soprattutto le donne!
C'è, poi, la questione dei rapporti di forza. Per fare tutto questo c'è la necessità dei rapporti di forza e non si può pensare che le nostre richieste le conquistiamo con lo sciopero degli operai, sappiamo bene che in alcuni settori, quando si fanno le elezioni delle Rsu, non si riesce a raggiungere il quorum e in molti casi non abbiamo delegati a sufficienza rispetto ai voti presi, e quando proclamiamo sciopero l'adesione è bassa.
Questo vuol dire che questi lavoratori non sono come l'operaio metalmeccanico del Novecento, che alle 17 gli cadeva il martello di mano e se ne andava, non lo sono perché ci sono i gruppi di Whatsapp ai quali devi rispondere.
Le sollecitazioni a qualunque ora del giorno e della notte fanno sì che questi lavoratori, magari per paura di non fare carriera in azienda, subiscono in silenzio e in solitudine.
La Fiom deve diventare per loro un punto di riferimento più forte di quello che è attualmente.
Abbiamo il dovere di provare a contrattare, e dobbiamo farlo ora che le aziende si stanno riorganizzando e che fra i lavoratori con l'emergenza c'è più attenzione, ci cercano molto di più e ce lo ripetono quotidianamente i delegati. Dobbiamo evitare che la componente di lavoro da remoto cresca fuori controllo, solo gestita dall'azienda, ne va dell'integrità psicofisica dei lavoratori, ma anche delle condizioni materiali ed economiche degli stessi, e anche del futuro del Sindacato.

*** Fiom-Cgil nazionale**

Privacy

I NOSTRI DATI TRA TEST E APP

Stefania Mangione *

Abbiamo scelto di selezionare alcune questioni, tra le molte, relative in generale al trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro e dunque, nello specifico:
1) la tutela dei dati del lavoratore nello smart-working;
2) i test sierologici;
3) l'utilizzo di applicazioni per il tracciamento dei contatti.
Altre problematiche – che pure si erano poste, in particolare, all'inizio dell'emergenza sanitaria – quali la misurazione della temperatura e la possibilità per il datore di lavoro di ottenere dal lavoratore delle autodichiarazioni sulle proprie condizioni di salute mi paiono, in parte, superate sia dalla prassi che dall'entrata in vigore del c.d. Protocollo condiviso del 24 aprile 2020.

LA TUTELA DEI DATI DEL LAVORATORE IN SMART-WORKING

Tra le questioni lasciate aperte dall'abrogazione della necessità dell'accordo individuale nello smart-working vi è anche quella del perimetro del controllo da parte del datore di lavoro sugli strumenti utilizzati dal lavoratore e, quindi, della possibilità di legittima o illegittima utilizzazione dei dati raccolti.
A riguardo l'art. 21 della Legge 81/2017 sul lavoro agile, in materia di potere disciplinare e di controllo, prevede che «L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni».
La questione, pertanto, si pone sotto due profili, tra loro connessi: quello della tutela della privacy e quello del controllo a distanza dell'attività lavorativa e quindi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.
Si tratta di due discipline volte, entrambe, a tutelare la dignità della persona che prendono, tuttavia, in considerazione ambiti non sempre coincidenti: quella lavoristica protegge i lavoratori da intrusioni e forme di controllo da parte dei datori di lavoro, mentre quella in materia di privacy tutela la riservatezza, l'identità e i dati personali.
Vi ricordo che l'art. 4 dello Statuto, nella formulazione successiva alla riforma introdotta con il d.lgs. 81/2015 (uno dei decreti delegati del c.d. jobs act), prevede, al primo comma, che gli impianti e gli altri strumenti dai quali derivi (anche solo in astratto) la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, 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 solo previo accordo con la Rsu o la Rsa o in mancanza con l'autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro (Itl).
Non c'è invece necessità di alcun accordo per l'ipotesi prevista al secondo comma, ovvero per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
A ciò si aggiunge quanto previsto dal terzo comma della disposizione statutaria: le informazioni raccolte 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.
Per inciso, vi segnalo che il controllo a distanza è espressamente annoverato, dal-

> **"L'art. 4 dello Statuto, prevede che gli impianti e gli altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, 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 solo previo accordo con la Rsu o la Rsa o in mancanza con l'autorizzazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro"**

l'art. 8 d. l. 148/2011, tra le materie oggetto della così detta «contrattazione di prossimità» e dell'ampissima ed eversiva facoltà di deroga che quella norma consente non solo rispetto al Ccnl, ma anche rispetto alla legge.
Ebbene, il computer assegnato al lavoratore agile è senz'altro uno strumento di lavoro, così come, ad esempio, lo sono la posta elettronica o il telefono aziendale, con la precisazione (con particolare riguardo alle app installate sui dispositivi) che tutto ciò che non è effettivamente strumentale all'esecuzione della prestazione lavorativa ricade nell'ambito di applicazione del primo comma dell'art. 4 e non del secondo.
Vi segnalo che il Ministero del Lavoro è intervenuto con la nota del 18 giugno 2015 nella quale ha circoscritto il concetto di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa – e conseguentemente la portata della deroga di cui al secondo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori – a quelli necessari a «rendere la prestazione lavorativa».
Ciò significa che l'accordo sindacale o l'autorizzazione della Itl non sono necessari se e solo nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che «serve» al lavoratore per adempiere la prestazione: nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di software di localizzazione o di filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dalla sfera di applicazione del secondo comma.
Sul punto si sono pronunciati anche l'Ispettorato nazionale del lavoro, con la circolare n. 2 del 7 novembre 2016 e il Garante per la protezione dei dati personali, ad esempio, con il provvedimento del 16 marzo 2017 sul tema dei localizzatori satellitari Gps.
In generale, possiamo dire che il Garante pone a carico del datore di lavoro precisi obblighi e limitazioni per il trattamento dei dati «per scopi leciti» (e il controllo a distanza dell'attività lavorativa non lo è), fra i quali, a titolo esemplificativo:
• obbligo di fornire al lavoratore un'informativa dettagliata sulle modalità di utilizzo di Internet e della posta elettronica e sulla possibilità che vengano effettuati controlli;

> **"L'accordo sindacale o l'autorizzazione della Itl non sono necessari se e solo nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che «serve» al lavoratore per adempiere la prestazione: nel momento in cui tale strumento viene modificato per controllare il lavoratore, si fuoriesce dalla sfera di applicazione del secondo comma"**

• divieto di lettura e monitoraggio sistematici delle e-mail e delle pagine web visitate;
• adozione di ogni misura per prevenire il rischio di utilizzi impropri da parte dei dipendenti, in modo da ridurre i controlli sui lavoratori;
• per quanto riguarda la posta elettronica, in caso di assenze programmate (ad esempio ferie), predisposizione di risposte automatiche con indicazione del periodo di assenza e dei riferimenti di un collega a cui rivolgersi o, in caso di assenze improvvise (ad esempio malattie), designazione di un collega autorizzato ad accedere all'account email interessato.
Di queste prescrizioni si dovrà tenere conto anche nell'ambito dello smart-working poiché la prestazione lavorativa è caratterizzata, forse in misura maggiore rispetto a una modalità «ordinaria» di lavoro, dall'uso di strumenti informatici che consentono lo scambio di informazioni tra la rete aziendale e il singolo utente.
Inoltre, occorre prestare molta attenzione all'informativa che viene fornita al lavoratore e che deve essere adeguata e aderente a quanto prescrivono l'art. 13 del Codice Privacy e l'art. 12 del Regolamento europeo 679/2016.
L'informativa dovrà essere concisa e trasparente e dovranno essere indicate le modalità di utilizzo degli strumenti aziendali; le modalità e le finalità dell'accesso e dei controlli da parte del datore di lavoro (ad esempio, backup, aggiornamenti, ecc.); i soggetti che tratteranno detti dati; la durata, la modalità di conservazione e la cancellazione dei dati raccolti e l'eventuale utilizzabilità degli stessi a fini disciplinari.
In ogni caso, anche laddove il lavoratore presti il suo consenso (normalmente sottoscrivendo l'informativa), la liceità del trattamento (e quindi l'utilizzabilità – ad esempio a fini disciplinari o a fini probatori in un eventuale giudizio – dei dati raccolti), non deve ritenersi per scontata se il trattamento dei dati è avvenuto, senza il rispetto dei criteri di necessità e proporzionalità del trattamento.

Tale impostazione mi sembra coerente anche con quanto stabilito dall'Accordo interconfederale che ha recepito l'Accordo quadro europeo sul telelavoro che contiene tre disposizioni in materia di tutela dei dati e tutela della riservatezza del lavoratore a distanza. In particolare:

• l'art. 5, sulla protezione dei dati, impone al datore di lavoro di adottare misure appropriate a garantire la protezione dei dati utilizzati; di informare il telelavoratore sulle norme applicabili in materia di protezione dei dati e sulle sanzioni applicate per l'indebito utilizzo degli strumenti e dei programmi informatici (con obbligo del lavoratore di rispettare tali regole);

• l'art. 6 impone al datore di lavoro di rispettare la riservatezza del lavoratore e di installare eventuali strumenti del controllo nel rispetto del criterio della proporzionalità;

• l'art. 7 prevede che le questioni relative all'utilizzo degli strumenti di lavoro debbano essere definite prima dell'inizio del telelavoro.

E ancora, l'art. 115 d.lgs. 196/2003, come modificato nel 2018, impone al datore di lavoro per il lavoro, il telelavoro e il lavoro agile, di garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Parzialmente diversa è la situazione in cui il lavoratore utilizzi strumenti di lavoro non forniti dal datore di lavoro: per la P.A. l' art 87, comma 2 d.l. 18/2020 raccomanda che gli strumenti siano configurati dall'amministrazione per ragioni di sicurezza e protezione della rete, mentre per il lavoro privato non ci sono specifiche disposizioni di legge.

In ogni caso, il dipendente dovrebbe custodire i documenti, i dati e le informazioni senza consentire accesso a terzi e riducendo le interferenze di altri.

Venendo ora agli altri due argomenti oggetto della mia relazione e quindi i test sierologici e le app di tracciamento, è utile affrontare brevemente alcune questioni – sulle quali torneranno anche le altre relazioni – già affrontate dal Garante proprio con riferimento ai trattamenti dei dati sanitari del dipendente sul luogo di lavoro, nella fase dell'emergenza sanitaria.

Permane anche nella pandemia il divieto per il medico competente di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori.

> **"Permane anche nella pandemia il divieto per il medico competente di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori"**

Tra gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori, da parte del medico competente, rientra anche la possibilità di sottoporre i lavoratori a visite straordinarie, tenuto conto della maggiore esposizione al rischio di contagio degli stessi che debbono essere effettuate nel rispetto dei principi di protezione dei dati personali e rispettando le misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute (cfr. anche Protocollo condiviso del 14 marzo 2020, integrato il 24 aprile 2020).

Nell'ambito dell'emergenza, il medico competente collabora con il datore di lavoro e gli Rls/Rlst al fine di proporre tutte le misure di regolamentazione legate al Covid-19 e, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria, segnala al datore di lavoro «situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti» (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo). Solo in questo quadro, dunque, il datore di lavoro potrà legittimamente trattare i dati personali dei propri dipendenti.

In ogni caso, il datore di lavoro che, nel contesto dell'emergenza epidemiologica, sia venuto a conoscenza dell'identità del lavoratore che ha contratto il virus o che presenta sintomi compatibili con il virus, non può comunicare il nome del dipendente (fatte salve le comunicazioni obbligatorie alle istituzioni e autorità sanitarie competenti). E così anche l'Rls che, nell'esercizio delle proprie funzioni venga a conoscenza di informazioni che rendono possibile l'identificazione di alcuni lavoratori, è tenuto al rispetto delle norme in materia di protezione dei dati.

Coerentemente il Protocollo condiviso declina il dovere di collaborazione del dipendente in specifici obblighi di informazione nel caso in cui sussistano condizioni di pericolo, come i sintomi influenzali (cfr. Protocollo condiviso, es. parr. 1, 2 e 11).

Il datore di lavoro, inoltre, in base alle

disposizioni applicabili in materia di sorveglianza sanitaria del dipendente (v. art. 5 Statuto dei lavoratori) non può conoscere l'esito degli esami disposti dal medico competente, tra i quali anche i test sierologici.

I TEST SIEROLOGICI

Sul piano generale, occorre richiamare quanto disposto dall'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori in materia di accertamenti sanitari che vanno effettuati, come previsto dalla disposizione statutaria, dalle istituzioni pubbliche sanitarie. Durante la fase dell'emergenza, il Protocollo ha attribuito tali funzioni al medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria.

Con Circolare dell'11 maggio 2020 il Ministero della Salute ha precisato che i test, allo stato, non sono considerati utili a fini diagnostici e non possono sostituire il tampone, secondo i protocolli dell'Oms.

A oggi, con d.l. 30 del 10 maggio 2020 è stato avviato il Protocollo metodologico per un'indagine di siero-prevalenza sul Sars-CoV-2 condotta dal Ministero della Salute e dall'Istat.

Il trattamento dei campioni e dei relativi dati è effettuato per finalità di ricerca scientifica secondo una procedura che il Protocollo regola nel rispetto delle prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali individuate nel provvedimento del 5 giugno 2019 e successive modificazioni.

I responsabili del trattamento sono il Ministero della Salute, le Regioni, le Province autonome e la Croce Rossa.

La procedura prevede che i campioni raccolti vengano analizzati e refertati ai laboratori individuati dalle Regioni che comunicano poi i risultati delle analisi svolte all'interessato e al Ssn.

In caso di esito positivo, il dipartimento di prevenzione competente provvede al temporaneo isolamento domiciliare, in attesa di effettuare il tampone.

Se invece il test sierologico viene richiesto dal datore di lavoro, esso va disposto dal medico competente, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie e, comunque, nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti.

> **"Se il test sierologico viene richiesto dal datore di lavoro, esso va disposto dal medico competente, nel rispetto delle indicazioni fornite dalle autorità sanitarie e nel rispetto delle disposizioni generali che vietano al datore di lavoro di effettuare direttamente esami diagnostici sui dipendenti"**

Resta fermo che i lavoratori possono liberamente aderire alle campagne di screening avviate dalle autorità sanitarie competenti a livello regionale, di cui siano venuti a conoscenza anche per il tramite del datore di lavoro, coinvolto dal dipartimento di prevenzione locale per veicolare l'invito di adesione alla campagna tra i propri dipendenti.

In assenza di espresse disposizioni di legge sul punto, si pone il problema di come vada qualificata (e dunque retribuita e computata ai fini del comporto) l'assenza del lavoratore risultato positivo al test sierologico e in attesa di fare il tampone, non trattandosi di periodo di quarantena ai sensi dell'art. 26, comma 1 del citato D.L. n. 18/2020 e non trattandosi, ad avviso di alcuni, nemmeno di malattia.

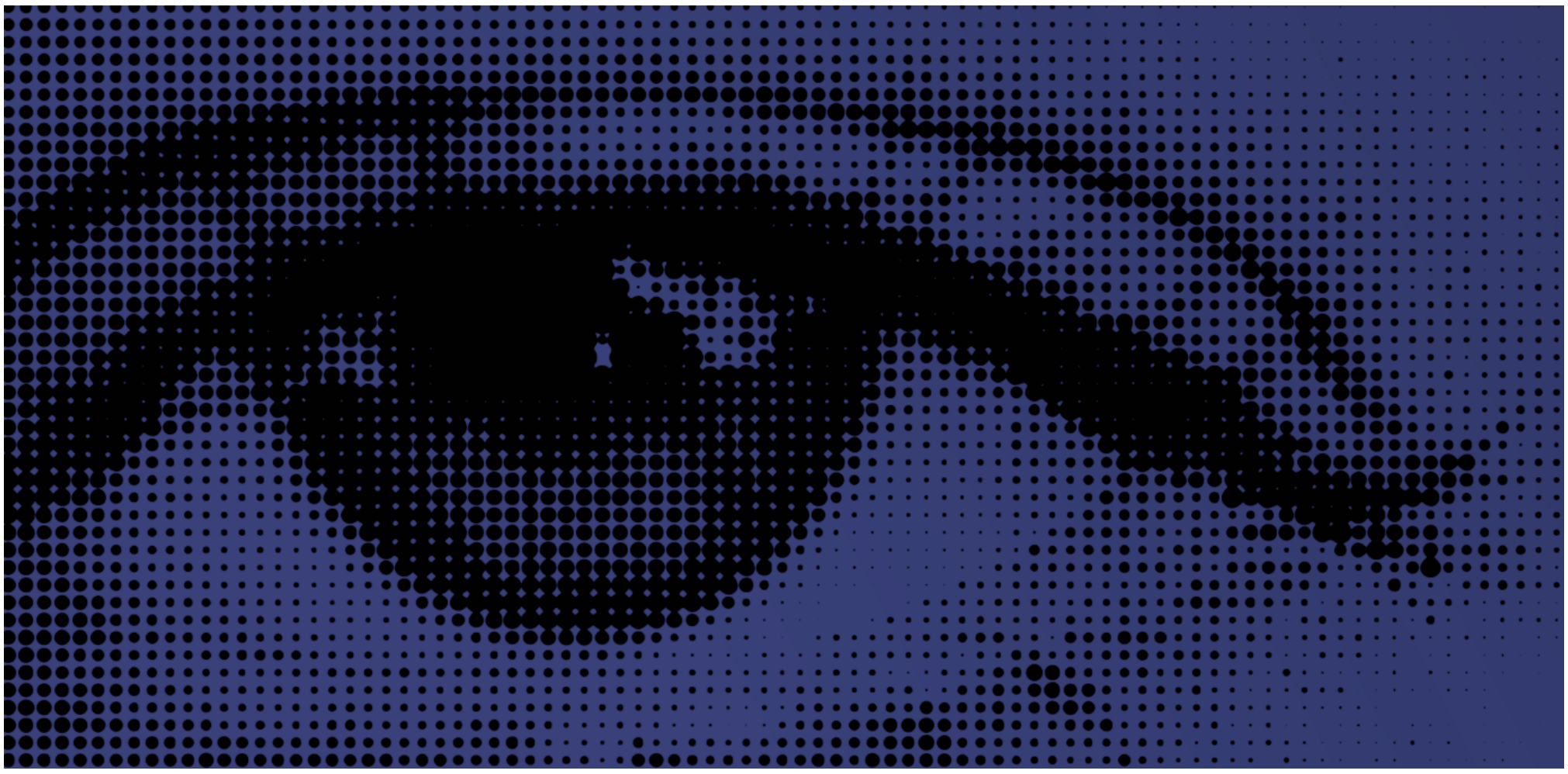
Il Ministero della Salute nelle Faq pubblicate sul proprio sito, afferma che, in caso di diagnosi positiva, la persona debba essere sottoposta a tampone naso-faringeo possibilmente entro le 24 ore successive alla comunicazione del risultato del test sierologico. In attesa del risultato del tampone, il Dipartimento di Prevenzione può emanare un provvedimento di isolamento domiciliare, sulla base del quale il medico di medicina generale può rilasciare un certificato per l'assenza dal lavoro.

Tuttavia, ad esempio, la Regione Emilia Romagna nelle proprie Faq precisa invece che, se in attesa del tampone, la persona non potrà essere posta in malattia dal suo medico di medicina generale né usufruire di un'assenza dal lavoro giustificata per i soggetti che vengono messi in quarantena dall'autorità sanitaria.

UTILIZZO DI APPLICAZIONI

Gli strumenti di tracciamento dei contatti pongono questioni rilevanti anche sotto il profilo del controllo a distanza e di quanto previsto dall'art. 5 dello Statuto dei lavoratori.

Il tracciamento dei contatti pur non essendo menzionato dai Protocolli rientra



tra le misure di contrasto al diffondersi dell'epidemia, come rilevato incidentalmente dal documento tecnico dell'Inail del 24 aprile 2020. Si tratta quindi di misure volte a garantire il distanziamento dei lavoratori nell'ambiente di lavoro e a identificare i contatti stretti del lavoratore eventualmente risultato positivo.
Ci sono diverse tipologie di applicazioni (da quelle installate sugli smartphone, ai braccialetti elettronici) con varie modalità di funzionamento (dal bluetooth al gps, con registrazione quindi anche degli spostamenti).
A mio avviso, non è possibile qualificare tali applicazioni quali strumenti di lavoro come sostenuto da alcuni, mentre essi potrebbero rientrare nel campo di applicazione dell'art. 4, comma 1 dello Statuto dei lavoratori in quanto strumenti che il datore di lavoro può impiegare per finalità di sicurezza.
In questo quadro, come sapete, c'è «Immuni» al cui utilizzo il Garante ha dato parere favorevole n. 79 del 29 aprile 2020 (vedi anche quanto affermato dal Garante, l'8 aprile 2020, nel corso dell'audizione alla Commissione Trasporti, Poste e Telecomunicazioni).
Già il Comitato europeo per la protezione dei dati con provvedimento n. 4/2020 aveva emanato le «Linee guida sull'uso dei dati di localizzazione degli strumenti per il tracciamento dei contatti nel contesto dell'emergenza legata al Covid-19» del 21 aprile, poi aggiornate il 5 maggio.
In linea molto generale e approssimativa, possiamo dire che il Garante ha affermato che:
• l'attivazione deve essere su base volontaria e non vincolata a usufruire di determinati servizi o beni;
• i dati trattati devono essere limitati a quelli strettamente necessari;
• la app non deve raccogliere informazioni non correlate o non necessarie (ad esempio, dati anagrafici, identificativi di comunicazione, messaggi, registrazioni di chiamate, dati relativi all'ubicazione, identificativi del dispositivo, ecc.);
• gli scambi di dati devono rispettare la privacy degli utenti;
• non deve essere consentita l'identificazione diretta né il tracciamento degli spostamenti degli utenti;

> **Gli strumenti di tracciamento dei contatti pongono questioni rilevanti anche sotto il profilo del controllo a distanza e di quanto previsto dall'art. 5 dello Statuto dei lavoratori**

• non deve essere consentito agli utenti di acquisire informazioni su altri utenti (in particolare se siano vettori del virus o meno);
• deve essere garantito agli utenti l'esercizio dei propri diritti attraverso l'app;
• la cancellazione dell'app deve comportare la cancellazione di tutti i dati raccolti.
Quindi, nel giudizio di proporzionalità e bilanciamento tra diritti fondamentali della persona, il Garante ha ritenuto Immuni quale misura necessaria al perseguimento del bene della salute con l'unica finalità quindi di prevenzione del rischio.
Ebbene, le prescrizioni che il Garante ha fornito rispetto a Immuni possono, a mio avviso, tornarci utili anche rispetto a eventuali applicazioni utilizzate dal datore di lavoro, aggiungendosi comunque alla tutela del lavoratore dai controlli a distanza prevista dallo Statuto e di cui abbiamo già parlato.
La segnalazione al Garante di eventuali violazioni e irregolarità da parte di un'impresa può essere peraltro uno strumento da non sottovalutare, anche per l'entità delle sanzioni che l'Autorità ha il potere di applicare.
Vi segnalo conclusivamente, ad esempio, che con Provvedimento correttivo e sanzionatorio nei confronti di Tim del 9 gennaio 2020 (Registro dei provvedimenti n. 8 del 9 gennaio 2020), emanato a seguito di un'iniziativa di parte sindacale, il Garante ha condannato la società, tra le altre cose, al pagamento della sanzione pecuniaria amministrativa di euro 900.000, oltre che ad adeguare la app che i tecnici della società trasfertisti installavano e che consentiva, tra l'altro, il tracciamento degli spostamenti con il Gps, la localizzazione del dipendente, la registrazione della presenza e del tempo di lavoro. Con il medesimo provvedimento, infine, il Garante ha ordinato all'azienda di modificare l'informativa di cui all'art. 4, 3° comma dello Statuto dei lavoratori consegnata ai lavoratori, nella quale non era precisato in maniera chiara, per esempio, il periodo di conservazione dei dati e dunque di cancellazione.

*** Consulta giuridica Fiom-Cgil**

Privacy

LA PRIVACY AI TEMPI DEL CORONAVIRUS

Alberto Piccinini *

Uno storico del futuro a cui dovesse capitare in mano la normativa dei 100 giorni della pandemia avulsa dal contesto e dalla finalità di evitare la diffusione del Covid-19, potrebbe pensare che in Italia all'inizio del 2020 vi sia stato... un colpo di Stato.

Leggo dall'art. 1 del DL 19/2020 convertito con L. 35/2020:

«possono essere adottate una o più delle seguenti misure:

a) limitazione della circolazione delle persone, anche prevedendo limitazioni alla possibilità di allontanarsi dalla propria residenza;

f) limitazione o divieto delle riunioni o degli assembramenti in luoghi pubblici o aperti al pubblico;

g) limitazione o sospensione di manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, di eventi e di ogni altra forma di riunione in luogo pubblico o privato, anche di carattere culturale, ludico, sportivo, ricreativo e religioso;

h) sospensione delle cerimonie civili e religiose, limitazione dell'ingresso nei luoghi destinati al culto;

l) sospensione dei congressi, di ogni tipo di riunione o evento sociale e di ogni altra attività convegnistica o congressuale [...];

o) possibilità di disporre o di affidare alle competenti autorità statali e regionali la limitazione, la riduzione, la sospensione o la soppressione di servizi di trasporto di persone e di merci, automobilistico, ferroviario, aereo, marittimo [...] nonché di trasporto pubblico locale;

u) limitazione o sospensione delle attività commerciali di vendita al dettaglio, a eccezione di quelle necessarie per assicurare la reperibilità dei generi agricoli, alimentari e di prima necessità...;

z) limitazione o sospensione di altre attività d'impresa o professionali».

Dalla lunga lista delle restrizioni imposte, ad esempio, dal Decreto legge 26 febbraio 2020, lo storico constaterebbe che sono stati (provvisoriamente) soppressi – prima solo ai cittadini di certi territori circoscritti, e in seguito a tutti – diritti e beni costituzionalmente garantiti come la libertà di circolazione, soggiorno ed espatrio (articolo 16 della Costituzione), la libertà di riunione (articolo 17 della Costituzione) quelle di esercizio dei culti religiosi (articolo 19) e di insegnamento (articolo 33), la libertà di iniziativa economica (articolo 41, primo comma), nonché i diritti derivanti dalla garanzia e dall'obbligo di istruzione (articolo 34).

In questo contesto la tutela della privacy potrebbe non apparire tra le priorità, considerando che la sospensione di principi cardine del nostro ordinamento democratico trae legittimazione in un altro principio fondamentale della nostra Carta Costituzionale, ossia quell'articolo 32 («La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti. Nessuno può essere obbligato a un determinato trattamento sanitario se non per disposizione di legge. La legge non può in nessun caso violare i limiti imposti dal rispetto della persona umana») che fa del diritto alla salute non soltanto un bene individuale, ma un patrimonio della collettività da tutelare e salvaguardare che giustifica la prevalenza del «fondamentale» diritto alla salute sugli altri.

Prevalenza, tra l'altro, sancita formalmente dalla stessa Costituzione, che espressamente stabilisce, ad esempio, che le libertà di circolazione e soggiorno sul territorio dello Stato (art. 16) possano essere limitate per «motivi di sanità o di sicurezza», così come che le riunioni in luogo pubblico (art. 17) possano essere vietate per «comprovati motivi di sicurezza o incolumità pubblica».

"Uno storico del futuro a cui dovesse capitare in mano la normativa dei 100 giorni della pandemia avulsa dal contesto e dalla finalità di evitare la diffusione del Covid-19, potrebbe pensare che in Italia all'inizio del 2020 vi sia stato... un colpo di Stato"

È in questo contesto che va affrontato il tema che ci è stato assegnato della «Privacy e tutela dei dati» nel tentativo di salvaguardare il delicato equilibrio tra libertà individuali e interessi collettivi anche in materia di protezione dei dati personali, materia definita da Antonello Soro, Presidente del Garante per la protezione dei dati personali, un «diritto inquieto» poiché «in dialettica con una tecnica in continua evoluzione e con i molteplici interessi, di natura sia individuale che collettiva, ma che trova forza nella sua funzione sociale». E nel contrasto al virus essa si rivela indispensabile «rappresentando il punto di equilibrio tra libertà e tecnica, tra persona e società, il presupposto della tenuta della democrazia anche in circostanze eccezionali».

Io curerò, sperando di non annoiarvi troppo, l'inquadramento teorico mentre Stefania affronterà in particolare gli aspetti applicativi della normativa.

Una ulteriore premessa si rende necessaria: quando si parla di Privacy, in genere si ha a mente la raccolta, la conservazione e la diffusione di dati anche – e questo è quello che qui ci interessa – relativi alla salute, in questo caso propria e altrui.

Posto, quindi, che la necessità di conoscerli potrebbe giocare un ruolo fondamentale per contrastare la diffusione del contagio, si tratta di capire dove è il confine tra il mio diritto alla riservatezza se sono contagiato e quello del collega che mi lavora di fianco a essere informato del rischio di essere a sua volta contagiato.

Nello stesso tempo non possiamo ignorare che la materia della Privacy in ambito lavorativo include anche tutto il tema dei rischi di illegittimo controllo sulla prestazione lavorativa, oggi possibile in forma sempre più sofisticata a opera di strumenti informatici.

Io affronterò, nello specifico, la normativa, europea e nazionale relativa alla legittimità o meno della condivisione, tra determinati soggetti e a precise condizioni, di dati relativi alla salute dei cittadini/lavoratori, limitandomi a un breve cenno sulla seconda problematica, che vengo subito ad illustrare.

Nell'ampia gamma degli strumenti tecnologici affidati ai lavoratori si può distinguere tra strumenti di lavoro utilizzati per il soddisfacimento di esigenze organizzative dell'imprenditore, che quindi rientrano nel primo comma dell'art. 4 Statuto del Lavoratori («impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale» che richiedono l'accordo collettivo) e strumenti utilizzati solo per rendere la prestazione lavorativa, che invece rientrano nel secondo comma dell'art. 4 (che, insieme agli strumenti di registrazione degli accessi, non richiedono l'accordo collettivo).

> **Quando si parla di Privacy, in genere si ha a mente la raccolta, la conservazione e la diffusione di dati anche relativi alla salute, in questo caso propria e altrui**

Così, ad esempio, le funzionalità software dovranno essere oggetto di un'attenta valutazione anche con riferimento alle mansioni svolte dal lavoratore. Si pensi ai sistemi che servono a migliorare la qualità del servizio, le performances dei lavoratori, o a prevenire errori dei lavoratori: è mia opinione che in tali casi si rientri nel primo comma e che quindi sia necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa.

E comunque che il datore di lavoro debba fornire un'adeguata e specifica informativa al lavoratore su tutti i possibili usi, anche solo potenziali, che possono essere fatti dei dati raccolti.

Ciò detto proviamo a capire come sia stato possibile adottare misure restrittive della libertà in genere e come, in questo ambito, possano e debbano comunque essere tutelati i diritti in gioco: per farlo dobbiamo risalire alle loro fonti, prima di tutto a quelle europee.

FONTI EUROPEE
CONVENZIONE EUROPEA DEI DIRITTI DELL'UOMO, (CEDU) DEL 1950
Art. 8 il diritto al rispetto della vita privata e familiare

Sono tre i presupposti in presenza dei quali ogni Stato membro è legittimato a sottoporre

a restrizioni, eventualmente anche a opera di privati nei rapporti orizzontali, l'esercizio del diritto definito dal primo paragrafo:
1) trovi fondamento nella legge;
2) sia giustificata dalla necessità di perseguire almeno una delle finalità legittime elencate dalla norma;
3) sia necessaria in una società democratica.
Art. 15 in caso di un pericolo pubblico «che minacci la vita della nazione», ogni Stato membro può adottare delle misure in deroga agli obblighi previsti dalla Convenzione medesima, «nella stretta misura in cui la situazione lo richieda e a condizione che tali misure non siano in conflitto con gli altri obblighi derivanti dal diritto internazionale».

CARTA DEI DIRITTI FONDAMENTALI DELL'UNIONE EUROPEA del 7.12.2000 a Nizza adattata il 12.12.2007 a Strasburgo.
Art.7 è parallelo all'art. 8 della CEDU.
Art. 52, al paragrafo 1, in coerenza con l'art. 15 Cedu, ammette limitazioni ai diritti e alle libertà riconosciute dalla Carta solamente ove previste dalla legge e nel rispetto del contenuto essenziale di detti diritti e libertà e dei principi di proporzionalità, necessità ed effettività rispetto al perseguimento delle finalità di interesse generale riconosciute dall'Unione o all'esigenza di proteggere i diritti e le libertà altrui.
Sul tema specifico della Privacy la principale fonte europea è il Regolamento Ue 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, indicato come General Data Protection Regulation, Gdpr.
Nell'indicare i criteri di liceità del trattamento di dati personali, fa riferimento, anche, alla necessità di proteggere un interesse essenziale per la vita dell'interessato o di un'altra persona fisica.
Queste le fonti delle eccezioni al divieto di trattamento:
Il considerando 46 esplicita che «alcuni tipi di trattamento dei dati personali possono rispondere sia a rilevanti motivi di interesse pubblico sia agli interessi vitali dell'interessato, per esempio se il trattamento è necessario a fini umanitari, tra l'altro per tenere sotto controllo l'evoluzione di epidemie e la loro diffusione».

> **Sul tema specifico della Privacy la principale fonte europea è il Regolamento Ue 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, indicato come General Data Protection Regulation, Gdpr**

Il considerando 52, relativo al trattamento delle c.d. «categorie particolari di dati personali», richiama l'interesse pubblico, le finalità di sicurezza sanitaria, «prevenzione o controllo di malattie trasmissibili e altre minacce gravi alla salute» come basi giuridiche legittimanti il trattamento.
Il considerando 54 specifica che «il trattamento di categorie particolari di dati personali può essere necessario per motivi di interesse pubblico nei settori della sanità pubblica, senza il consenso dell'interessato» prevedendo comunque «misure appropriate e specifiche a tutela dei diritti e delle libertà delle persone fisiche».
Dopo 173 considerano le disposizioni del Regolamento prevedono, all'art. 9 comma 2 alcune eccezioni al divieto di trattamento, tra le quali le lettere:
b) nell'ambito degli «obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro»;
g) il trattamento è necessario per motivi di interesse pubblico rilevante sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri
h) il trattamento è necessario per finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro, (...) diagnosi, assistenza o terapia sanitaria o sociale;
i) il trattamento è necessario per motivi di interesse pubblico nel settore della sanità pubblica, quali la protezione da gravi minacce per la salute a carattere transfrontaliero o la garanzia di parametri elevati di qualità e sicurezza dell'assistenza sanitaria e dei medicinali e dei dispositivi medici.
L'art. 88, Reg. 2016/679/ UE, infine, stabilisce che «gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro», per diverse finalità, tra le quali il Regolamento espressamente ricomprende la salute e la sicurezza sul lavoro.

NORMATIVA LAVORISTICA

L'art. 2087 c.c. prevede che «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro».

Nel caso dell'operatività della normativa in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, il concetto di datore di lavoro si espande e ricomprende non solo l'imprenditore (azienda) di cui il lavoratore è direttamente dipendente, ma più in generale il soggetto che «secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa», e dunque il committente, in caso di appalti, l'utilizzatore, in caso di somministrazione, e più in generale il soggetto che ha la titolarità dello stabilimento nel quale operano lavoratori dipendenti anche da diversi datori di lavoro.

L'articolazione della organizzazione sanitaria aziendale di cui al d.lgs. n. 81/2008 prevede poi le figure:

- del medico competente (artt. 38-42) cui è demandata l'attività di sorveglianza sanitaria;
- del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp, artt. 31-35);
- del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls, artt. 47-50).

Ai sensi degli artt. 17, 28, 29 e 30 del d.lgs. n. 81/2008, il datore di lavoro è tenuto all'elaborazione del Duvri (Documento Unico Valutazione Rischi) e alla previsione, nel medesimo documento, di tutti i rischi connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, nonché – per particolari attività (tra cui figurano quelle in industrie alimentari e nell'agricoltura), la valutazione del c.d. rischio da agente biologico (ai sensi dell'art. 271).

In particolare, il Titolo X del d.lgs. citato classifica gli agenti biologici in quattro gruppi, inserendo nel «gruppo 2» «un agente che può causare malattie in soggetti umani e costituire un rischio per i lavoratori: i virus appartenenti alla famiglia Coronaviridae rientrano tra gli agenti biologici del gruppo 2.

L'art. 5 dello Statuto dei Lavoratori prevede che «Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente (...). Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico». (quindi Asl, Inail, organi del Ssn).

> **"L'art. 2087 c.c. prevede che «L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro»"**

Le disposizioni di cui al d.lgs. 81/2008 demandano ogni attività di sorveglianza sanitaria ai medici competenti (artt. 38-42).

Dopo un momento iniziale in cui si sono verificate iniziative confuse e incontrollate per individuare quali fossero – e in capo a quali soggetti – gli strumenti di controllo consentiti all'interno dei luoghi di lavoro, a seguito dei Protocolli (in particolare il Protocollo condiviso di regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro sottoscritto il 14 marzo 2020 ed integrato il 24 aprile 2020) recepiti nei Dpcm (nello specifico in quello del 26 aprile 2020) la situazione dovrebbe essere chiara.

I Protocolli siglati dalle parti sociali, in particolare, attribuiscono specifiche funzioni al medico competente, nell'ambito del sistema di sorveglianza sanitaria disciplinato dal T.U. n. 81/2008 (art. 41), rafforzandone il ruolo.

Tale scelta è compiuta anche nel Decreto Rilancio, che istituisce la sorveglianza sanitaria eccezionale con la disposizione di cui all'art. 83 riservata «fino alla data di cessazione dello stato di emergenza per rischio sanitario sul territorio nazionale» ai lavoratori maggiormente esposti a rischio di contagio, in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immuno-depressione, anche da patologia Covid-19, o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o comunque da comorbilità che possono caratterizzare una maggiore rischiosità».

Al medico competente sono dunque attribuite le diverse funzioni individuate nei Protocolli e dai Decreti emanati nel periodo emergenziale quali:

- acquisire il dato della temperatura corpo-

rea superiore a 37,5°;
• effettuare visite preventive, periodiche al rientro dalla malattia da Covid-19;
• segnalare al datore di lavoro di situa di particolari condizioni di fragilità/patologie;
• acquisire l'eventuale test negativo di infezione da Covid-19 al rientro in azienda.
Il Protocollo del 24.4.2020 richiamato nel Dpcm 26.4.2020 fornisce inoltre indicazioni operative finalizzate a garantire, negli ambienti di lavoro non sanitari, l'efficacia di specifiche misure precauzionali.
Uno spazio importante è certamente riservato all'informazione, che consiste sostanzialmente nel comunicare efficacemente ai lavoratori (avvalendosi della collaborazione del medico competente) ma anche a chiunque entri in azienda, il contenuto delle diverse disposizioni e misure della pubblica autorità funzionali al contenimento del contagio da «Covid-19», al fine di rendere consapevoli i lavoratori e gli altri «destinatari», ovvero di responsabilizzarli sui comportamenti da assumere.
In particolare il Protocollo del 24.4.2020 prevede che «l'azienda, attraverso le modalità più idonee ed efficaci, informi tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi».
Nello specifico le informazioni riguardano:
• l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in presenza di febbre (oltre 37.5°) o altri sintomi influenzali e di chiamare il proprio medico di famiglia e l'autorità sanitaria;
• la consapevolezza e l'accettazione del fatto di non poter fare ingresso o di poter permanere in azienda e di doverlo dichiarare tempestivamente laddove, anche successivamente all'ingresso, sussistano le condizioni di pericolo (sintomi di influenza, temperatura, provenienza da zone a rischio o contatto con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti, etc.) in cui i provvedimenti dell'Autorità impongono di informare il medico di famiglia e l'Autorità sanitaria e di rimanere al proprio domicilio;
• l'impegno a rispettare tutte le disposizioni delle Autorità e del datore di lavoro nel fare accesso in azienda (in particolare, mantenere la distanza di sicurezza, osservare le regole di igiene delle mani e tenere comportamenti corretti sul piano dell'igiene);
• l'impegno a informare tempestivamente e responsabilmente il datore di lavoro della presenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di rimanere ad adeguata distanza dalle persone presenti.

> **"Il Protocollo prevede che «l'azienda, informi tutti i lavoratori e chiunque entri in azienda circa le disposizioni delle Autorità, consegnando e/o affiggendo all'ingresso e nei luoghi maggiormente visibili dei locali aziendali, appositi depliants informativi»"**

Sempre il Protocollo prevede:
«Il datore di lavoro informa preventivamente il personale, e chi intende fare ingresso in azienda, della preclusione dell'accesso a chi, negli ultimi 14 giorni, abbia avuto contatti con soggetti risultati positivi al Covid-19 o provenga da zone a rischio secondo le indicazioni dell'Oms».
Il Protocollo si occupa dunque di informazione, delle modalità di ingresso in azienda, delle modalità di accesso dei fornitori esterni, delle precauzioni igieniche personali da osservare, della gestione delle entrate ed uscite dei dipendenti etc.
Tutte tali disposizioni costituiscono applicazione dell'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c., gravante sul datore di lavoro.
Si segnala poi che per l'art. 20 del dlgs 81/2008 «Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro [...]».
Si ricorda che anche nell'emergenza al medico competente permane il «divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie dei lavoratori».
Nell'emergenza gli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria sui lavoratori da parte del medico competente rappresentano misure di prevenzione di carattere generale

e sono effettuati nel rispetto dei principi di protezione dei dati personali e nel rispetto delle misure igieniche contenute nelle indicazioni del Ministero della Salute.
Il medico competente collabora, inoltre, con il datore di lavoro per le misure di regolamentazione legate al Covid-19: il medico segnala al datore di lavoro situazioni di particolare fragilità e patologie attuali o pregresse dei dipendenti (cfr. paragrafo 12 del Protocollo del 14 marzo citato) e, pertanto, quei casi specifici in cui la condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente impongono l'impiego dello stesso in ambiti meno esposti al rischio di infezione.
Non è però necessario fornire informazioni al datore di lavoro sulla specifica patologia del lavoratore.
Mentre il datore di lavoro può trattare i dati personali dei dipendenti solo:
• se previsto dalla normativa;
• se disposto dagli organi competenti;
• se vi è una specifica segnalazione del medico competente, nello svolgimento dei propri compiti di sorveglianza sanitaria.
In ogni caso, per adempiere all'obbligo di sicurezza di cui all'art. 2087 c.c. e garantire l'operatività delle misure di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 prescritte dal Ministero della Salute e dal Dpcm, le aziende, con il supporto del proprio Medico Competente (MC), dovranno emanare tutte le disposizioni necessarie volte a ridurre la possibilità di contagio per il proprio personale nonché all'aggiornamento del Dvri nella parte del rischio biologico.

QUALI INFORMAZIONI SUI DATI (TRATTAMENTO) POSSONO ESSERE TRASMESSI E CONDIVISI

L'Ordinanza del Capo del dipartimento della Protezione civile (O.C.D.P.C.) n. 630 del 3 febbraio 2020 – a seguito di parere conforme dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali – aveva consentito la possibilità di realizzare trattamenti dei dati personali, anche appartenenti alle categorie particolari (art. 9 Gdpr) e giudiziarie (art. 10 Gdpr), necessari per l'esercizio della funzione di Protezione civile, connessa all'insorgenza delle patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

> "Mentre delle ripristinate libertà prendiamo atto con immediatezza nel momento stesso in cui torniamo a goderne, lo stesso non accade per quello che riguarda i dati sensibili trattati"

Il 9 marzo 2020, è uscito il Dl n. 14 recante Disposizioni urgenti per il potenziamento del Servizio sanitario nazionale in relazione all'emergenza Covid-19, pubblicato in G.U. n. 62, il 9 marzo 2020, ed in vigore dal 10 marzo 2020, che consente una disciplina semplificata per la tutela dei dati personali in base, per l'appunto, all'art. 9 par. 2 lett. i) del Regolamento.
L'11 marzo 2020 c'è stata dichiarazione dell'Oms di pandemia del Covid-19.
È stato pertanto consentito, vista la situazione di necessità, un flusso di scambio di dati tra i soggetti individuati dagli artt. 4 e 13 del codice della Protezione civile (i componenti del Servizio Nazionale della Protezione civile e delle strutture operative ad esso connesse) nel rispetto dei principi stabiliti dall'art. 5 Gdpr, visti in precedenza (proporzionalità, minimizzazione, finalità, ecc.).
Tali dati potranno essere condivisi tra i soggetti autorizzati, nonché comunicati a soggetti pubblici e privati nel caso in cui ciò risulti indispensabile, ai fini del contenimento dell'epidemia.
L'ordinanza ha poi previsto che per esigenze di celerità il conferimento di incarichi di trattamento ai sensi dell'art. 2-quaterdecies del Codice in materia di protezione dei dati potrà avvenire con modalità semplificate, anche oralmente.

CONCLUSIONI

Quanto ho esposto riassume, solo in minima parte, le complesse problematiche legate al rapporto tra privacy e tutela dei dati, che è

stato oggetto di un recente rapporto dell'Istituto superiore della sanità (Rapporto Iss Covid-19 n. 42 del gruppo di lavoro Bioetica del 28.5.2020) reperibile agevolmente in rete.
Per concludere il mio intervento vorrei riportare l'«Introduzione» al succitato Rapporto.
«L'emergenza sanitaria in atto causata dalla pandemia ha generato un conflitto tra libertà individuali e interessi collettivi, che ha riguardato anche la materia dei dati personali. L'evoluzione della tecnologia digitale ha ormai reso sempre più «reale» la dimensione digitale stessa: oggi la raccolta e l'utilizzo dei dati, e in particolare quelli relativi alla salute, hanno acquisito un ruolo fondamentale per contrastare la diffusione del contagio. La disciplina di protezione dei dati contempla già limitazioni necessarie a garantire la salute pubblica, attraverso criteri di proporzionalità, precauzione e temporaneità.
È all'interno della cornice di questi principi che si leggono le previsioni e, soprattutto, le deroghe al sistema ordinario di tutela dei dati. Il punto problematico riguarderà allora l'individuazione del livello consentito di limitazione dei diritti, quello strettamente necessario ai fini della tutela della salute. In altre parole, la tensione creatasi tra privacy e salute pubblica fino a che punto potrà spingersi? [...]
Anche il Comitato europeo per la protezione dei dati ha affermato che non dovrebbe esserci una scelta tra risposta efficace alla crisi e la tutela dei diritti fondamentali, essendo possibile realizzare entrambi gli obiettivi: «i principi di protezione dei dati possono svolgere un ruolo molto importante nella lotta contro il virus» dal momento che «il diritto europeo in materia di protezione dei dati consente l'uso responsabile dei dati personali per la gestione della salute, garantendo al contempo che non siano erosi i diritti e le libertà individuali».
Ritornando ai dubbi sollevati all'inizio di questo mio intervento in merito ai rischi per i diritti e le libertà individuali compressi in modo macroscopico nel periodo del lockdown, devo dire che li abbiamo accettati tutti senza colpo ferire non solo perché erano giustificati dalla necessità di tutelare la salute e la vita delle persone, ma anche e soprattutto perché sapevamo trattarsi di limiti temporanei.
Quello che differenzia i beni tutelati dalla privacy dalle altre libertà «compresse» è, appunto, l'effetto di quanto accaduto «nel dopo».
In tale periodo, infatti, sono stati raccolti dati relativi a milioni di persone.
In mano a chi rimarranno?
E per farne cosa?
Mentre delle ripristinate libertà prendiamo atto con immediatezza nel momento stesso in cui torniamo a goderne, lo stesso non accade per quello che riguarda i dati sensibili trattati, sul cui uso e della cui sorte dobbiamo quindi continuare a essere vigili anche nella fase della post-emergenza.

*** Consulta giuridica Fiom-Cgil**

segue da pagina 2

Questa modalità di lavoro in emergenza è stata chiamata in maniera, appunto, impropria smart working. Per poter tornare a conciliare la vita con il lavoro. È ora di contrattare una nuova «normalità» con provvedimenti legislativi e fiscali di supporto alla contrattazione del lavoro agile e di uscire dalla «trappola» dell'intesa tra l'impresa e il singolo lavoratore. Noi non possiamo più immaginare un sistema di questo tipo perché scarica sulle persone che lavorano dei costi economici, sociali e di genere legati alla «remotizzazione». In questi mesi è successo che chi aveva la mensa ed è stato remotizzato a casa non si è visto riconosciuti i ticket; le postazioni di lavoro sono state organizzate alla bene e meglio dentro le abitazioni e i costi riguardanti la rete sono stati scaricati sulle persone che lavorano, con enormi risparmi per le aziende e una deresponsabilizzazione. Però va tenuto anche presente che molti lavoratori hanno ritenuto una buona esperienza poter evitare due ore di auto nel traffico per poter raggiungere il luogo di lavoro. Noi crediamo che vada aperta una discussione vera in cui c'è sicuramente la necessità di ripensare l'organizzazione del lavoro, anche se il punto fondamentale della conciliazione dev'essere quello tra le esigenze legittime di riorganizzazione del lavoro da parte dell'impresa e i bisogni delle persone che lavorano, altrimenti corriamo il rischio di ritrovarci in una riedizione dell'Ottocento. Abbiamo bisogno di ripristinare e di riprendere la contrattazione. Su questo c'è un punto di delicatezza determinato dal fatto che parliamo di persone di una parte del mondo del lavoro che non è particolarmente sindacalizzata. È una necessità per la Fiom cogliere questa crisi anche come l'occasione di prendere in mano una parte importante dell'organizzazione del lavoro e della tutela di lavoratori; di far prendere coscienza a una parte consistente di lavoratori dell'esistenza e dell'importanza della contrattazione collettiva, soprattutto in quelle realtà in cui si è abituati, per scelte aziendali, ad avere a che fare con una contrattazione di carattere individuale.

> **Il punto fondamentale della conciliazione dev'essere quello tra le esigenze legittime di riorganizzazione del lavoro da parte dell'impresa e i bisogni delle persone che lavorano**

In questo scenario che valore ha essere correttamente informati e qual è lo scopo di questo ciclo di seminari?

Lo scopo di questi seminari è stato fare un bilancio di quello che è successo nel corso di questi mesi e ripensare agli strumenti della contrattazione alla luce dell'accelerazione delle trasformazioni che sono state imposte dall'emergenza. Abbiamo affrontato questi temi da più versanti, dalle questioni più delicate a quelle più urgenti: il diritto alla privacy, il diritto alla disconnessione, ripensare gli ammortizzatori sociali in una condizione diversa da quella ordinaria con la quale abbiamo sempre fatto i conti prima dell'emergenza Covid. Abbiamo affrontato il tema della salute e della sicurezza, dei protocolli, ragionando in prospettiva rispetto a cosa succederà dopo la fase emergenziale e a come sarà cambiato il modo in cui gli Rls lavoreranno all'interno dei luoghi di lavoro e gestiranno i rapporti con le direzioni aziendali. Abbiamo messo insieme la conoscenza dei nostri avvocati con le esperienze sul campo dei sindacalisti. Una sperimentazione che è stata molto efficace perché ha l'obiettivo di generare orientamenti condivisi, comuni rispetto alla contrattazione con l'intenzione di dare un'identità, pur nella differenza delle pratiche contrattuali, forte della Fiom.

Il fatto che i seminari fossero in videoconferenza ha permesso un'altissima partecipazione, riservata alle strutture e alle Segreterie, che ha toccato oltre 90 persone in collegamento ogni lunedì per mezza giornata. Una possibilità che, in tempi normali, senza lo strumento della videoconferenza, non si sarebbe realizzata con tale successo.

Anche per noi è stato un fenomeno di accelerazione rispetto all'utilizzo di questo tipo di strumenti che ci hanno permesso una maggiore capacità di organizzazione. I seminari riprenderanno a settembre perché il bilancio che ne abbiamo tratto è stato assolutamente positivo.