

44

Osservatorio

STUDI LEGALI



Pietro Ichino
Studio Ichino Brugnattelli
e Associati

Più utili con l'hi tech? Dividiamoli

Il nuovo apparecchio brevettato da Amazon di per sé non comporta alcuna forma di controllo a distanza del lavoratore. Ciò che va verificato è la compatibilità con il benessere psico-fisico di chi lo usa e la spartizione equa del guadagno di produttività. La pensa così Pietro Ichino (Studio Legale Ichino Brugnattelli e Associati), giuslavorista di lungo corso e professore di Diritto del Lavoro alla Statale di Milano. «La modifica della norma del 1970 nel Jobs Act (decreto legislativo n. 151/2015) consiste nell'aver limitato l'obbligo della contrattazione preventiva ai soli apparecchi installati con finalità di controllo a distanza, escludendola per gli strumenti ordinari di lavoro, anche quando consentano un qualche controllo. La nuova norma tuttavia introduce l'obbligo a carico dell'impresa di comunicare preventivamente al lavoratore il fatto che informazioni derivanti dall'uso di quegli strumenti vengano in qualsiasi modo utilizzate», aggiunge il senatore del Pd. Una violazione della disposizione verrebbe sanzionata penalmente. Se ne deduce che, se il bracciale smart brevettato da Amazon «non comporta di per sé alcuna forma di controllo a distanza, è compatibile sia con il vecchio articolo 4 dello Statuto, sia con il nuovo. Se invece nello stesso bracciale venisse inserito un dispositivo aggiuntivo, destinato a trasmettere a una centrale aziendale notizie su quantità o qualità del lavoro, questo dispositivo sarebbe stato vietato nel vecchio regime, e lo sarebbe anche oggi», puntualizza Ichino. «Una risposta di lavoratori e sindacato alla novità dovrebbe comunque consistere, per un verso, nel controllare che nel nuovo strumento non vengano inseriti a tradimento dispositivi non previsti, per altro verso nel rivendicare che i frutti del guadagno di produttività conseguito per effetto dell'uso del nuovo strumento siano spartiti equamente fra l'impresa e i lavoratori: maggior reddito con minore fatica», conclude il giuslavorista.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Fiorella Lunardon
Studio Tosi
e Associati

L'articolo 4 e la definizione di aiuto tecnico

«Nello scontro ideologico in atto sulla sharing economy e le piattaforme digitali, la vicenda del bracciale elettronico progettato da Amazon per rendere più efficiente il lavoro dei dipendenti non solo rischia di gettare un'ulteriore ed immeritata ombra sui Jobs Act, ma soprattutto si presta a facili fraintendimenti, se non a strumentalizzazioni». Così la pensa Fiorella Lunardon, socio dello Studio Tosi e Associati oltre che ordinario di Diritto del lavoro al Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Torino. «Per ora il bracciale elettronico non è nulla più che un brevetto che riguarda un dispositivo wireless finalizzato a guidare la mano dei dipendenti durante la ricerca del prodotto selezionato nel labirinto degli scaffali e delle mensole, in cui viene accatastata la merce in vendita — continua Lunardon —. Il dispositivo non ha nulla a che vedere con i controlli a distanza, o ravvicinati, dei lavoratori se è vero che il bracciale si triangola esclusivamente con i sensori posti sugli scaffali e non con centrali di rilevamento dati predisposte dal datore di lavoro». Il dispositivo potrebbe però prestarsi ad utilizzi impropri, come capita a qualsiasi altro strumento di lavoro. A questo proposito interviene l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, che ha come oggetto «l'introduzione e l'impiego, in concreto, di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori», prosegue. In questi casi la legge richiede che l'installazione dell'apparecchio venga convalidata con uno specifico accordo raggiunto con il sindacato oppure da un'autorizzazione amministrativa. Accordo e autorizzazione ai quali la stessa Amazon non potrebbe sottrarsi, a meno di dimostrare che il bracciale in sé non persegue alcuna finalità intenzionale di controllo. Anche l'ipotesi di un'eventuale violazione della privacy resta estranea all'impiego del bracciale, conclude Lunardon.

Ba. Mill.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Privacy e tecnologia: la mappa dei diritti (e dei doveri) nell'era digitale

Il 25 maggio entra in vigore il nuovo regolamento europeo sulla protezione dei dati, ma il 43% delle imprese italiane non è pronto a metterlo in pratica. Le opinioni dei giuslavoristi, alla luce delle riforme e del «bracciale» di Amazon

di Barbara Millucci

Gli strumenti tecnologici che permettono di migliorare l'efficienza produttiva in azienda sono tanti: dai pc ai palmari, dai sistemi di controllo satellitari sulle auto aziendali alla geolocalizzazione. Fino al bracciale wireless di Amazon che dovrebbe facilitare il reperimento della merce in magazzino. Per evitare che l'utilità si trasformi in controllo illecito dei dipendenti è stata introdotta la riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Per spiegare gli aspetti giuridici dei controlli a distanza del lavoratore, ma anche le implicazioni legate alle nuove norme sulla privacy, abbiamo chiesto un parere

ai principali studi giuslavoristi d'Italia. Il regolamento generale sulla protezione dei dati (Gdpr) entrerà in vigore il 25 maggio. Lascia alle legislazioni nazionali le relative competenze in materia lavoristica ma stabilisce criteri fondamentali che tutti gli stati, ma anche le aziende, dovranno rispettare. Purtroppo però, sulla nuova privacy europea l'Italia è in ritardo. Secondo quanto emerge da uno studio Idc per Microsoft, il 43% delle imprese italiane sopra i 10 addetti non ha ancora predisposto un vero e proprio piano per la compliance al regolamento. Alcuni settori strategici come, come il finanzia-

ICHINO
BRUGNATELLI
e ASSOCIATI

Da più di un secolo,
il meglio della cultura e della tecnica giuridica
al servizio della nostra clientela



Via L. Mascheroni, 31 - 20145 Milano
Tel. 02 4819 3249 - 02 4819 3228
studio.legale@ichinobrugnattelli.it - www.ichinobrugnattelli.it

Il lavoro e noi
Oggi la chat
su corriere.it,
poi il Forum

In velocissimo e radicale mutamento. Flessibile, smart e sempre più digitalizzato. Questo è il mondo del lavoro oggi. Se il modello dell'Industria 4.0 è ormai realtà, è invece il lavoro a «sfuggire» ancora a una definizione, ad avere bisogno di norme nuove per occupazioni e contratti nuovi.

La vicenda dei bracciali brevettati da Amazon per incrementare e ottimizzare le performance dei magazzinieri ha suscitato nelle scorse settimane aspre polemiche. Il ministro dello Sviluppo economico Carlo Calenda — promotore del piano per l'Industria 4.0 nel nostro Paese, che ha visto stanziare 30 miliardi di fondi per le fabbriche intelligenti — ha assicurato che in Italia sistemi di controllo per conoscere dove «vanno» le mani dei lavoratori non potranno mai vedere la luce, ma è ormai chiaro che il dibattito sulle frontiere dei nuovi lavori (e sulle loro regole) è appena all'inizio. Se ne parlerà in modo approfondito alla quarta edizione del Forum Tutto-Lavoro di Modena di mercoledì 21 febbraio, organizzato da Wolters Kluwer, Dottrina per il Lavoro e l'Economia del Corriere della Sera (dalle ore 9,30 alle 18, al Bper Forum Monzani e in diretta streaming registrandosi al sito: <http://legacy.ipsoa.it>) e dedicato proprio a «Lavoro 4.0. Gestire la flessibilità nel 2018».

Verranno affrontate le novità e gli aspetti organizzativi della legislazione e si parlerà di costo del lavoro, con