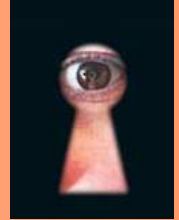




UN ALTRO DURO ATTACCO AI DIRITTI E ALLA LIBERTÀ PERSONALE DEI LAVORATORI CONTROLLI A DISTANZA: LE NOVITÀ - I RISCHI

È stata approvata in via preliminare dal Governo la norma che stravolgerebbe l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, che stabiliva alcuni limiti e tutele rispetto alla possibilità che nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori venissero effettuati controlli a distanza ingiustificati e invasivi. Vediamo quali sono i cambiamenti che si intende introdurre.



IMPIANTI AUDIOVISIVI (TELECAMERE)

Per l'installazione di "impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" anche in futuro continuerà ad essere necessario l'accordo sindacale fino ad oggi previsto.

Tuttavia, qualora l'accordo **non** fosse raggiunto, verrà ampliata la possibilità per il datore di lavoro di ottenere comunque l'autorizzazione all'installazione.

Fino ad oggi, in assenza di accordo sindacale, era infatti stabilito l'intervento della Direzione territoriale del lavoro (DTL), che - a tutela dei lavoratori - aveva la facoltà di dare indicazioni circa le modalità di utilizzo delle apparecchiature.

In futuro - in caso di imprese con unità produttive situate in più province e/o regioni - l'azienda si rivolgerà direttamente al Ministero del lavoro che, immaginiamo, rilascerà un assenso prettamente burocratico.

Soprattutto:

Fino ad oggi le rappresentanze sindacali dopo l'autorizzazione della DTL (qualora avessero ravvisato una violazione del divieto di controllo a distanza) avrebbero potuto presentare ricorso.

In futuro questa possibilità non sarà più prevista.

COMPUTER, TABLET, TELEFONINI & C.

Ma **BEN PIÙ GRAVI** sono le novità introdotte in relazione all'uso di **COMPUTER, TABLET, TELEFONINI, GPS aziendali** vale a dire gli "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa".

Per tali strumenti secondo il decreto "l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale non sono necessari ... pur se dagli stessi derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore"¹.

VIENE QUINDI CANCELLATA OGNI EFFETTIVA POSSIBILITÀ DI INTERVENTO DA PARTE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PROPRIO NELL'AMBITO IN CUI POSSONO REALIZZARSI I CONTROLLI PIÙ SUBDOLI E INVASIVI.

Le informazioni raccolte potranno essere utilizzate "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" (comprese naturalmente le **sanzioni disciplinari** fino al **licenziamento**).

¹ Dalla Relazione illustrativa del Governo

CHE COSA PENSA L'EUROPA?

Si tratta di un provvedimento gravissimo, **in contrasto con le più recenti indicazioni europee** secondo le quali è necessario **ridurre il rischio di violazione di diritti e libertà fondamentali** dei lavoratori e, in particolare, il loro diritto alla privacy. Il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha richiamato la Convenzione dei Diritti dell'Uomo che assicura il diritto alla «vita privata», includendo al suo interno le attività lavorative, e ha indicato, tra le **cautele** da adottare:

- la **consultazione dei rappresentanti dei lavoratori** prima dell'adozione di qualsiasi sistema di monitoraggio o della modifica di sistemi già esistenti;
- l'obbligo di consultazione dei **Garanti nazionali della privacy**.

LA POSIZIONE DEL GARANTE DELLA PRIVACY

In Italia il Garante della privacy, nei giorni successivi all'emanazione della bozza di decreto, ha colto il **rischio** che si realizzi *“una **indebita** profilazione delle persone che lavorano”* e ha quindi auspicato *“che il decreto legislativo all'esame delle Camere sappia ordinare i cambiamenti resi possibili dalle innovazioni in una cornice di garanzie che **impediscano forme ingiustificate e invasive di controllo**”*. *“Occorre sempre di più coniugare l'esigenza di efficienza delle imprese con la **tutela dei diritti**”*, ha ulteriormente precisato.

Vedremo, se sulla base di queste posizioni, nelle prossime settimane saranno introdotti gli indispensabili correttivi al decreto.

Per sensibilizzare l'opinione pubblica e fare pressione sul Parlamento con l'obiettivo di ripristinare regole di rispetto dei diritti e della dignità dei lavoratori, la **CGIL** ha avviato una **campagna** itinerante dal titolo **«No accordo, no controllo»**.



Va contrastata la *«filosofia»* che si vuole affermare: quella che intende **affidare tutte le questioni inerenti al lavoro alle aziende, estromettendo** qualsiasi soggetto a cui il lavoratore prima poteva rivolgersi a tutela dei propri **diritti**, a partire dal Sindacato (non a caso oggetto di continui tentativi di delegittimazione e denigrazione). Si vuole far diventare il **datore di lavoro depositario** di un **potere assoluto**: dare il lavoro e toglierlo², dare le mansioni e cambiarle³, e, nel prossimo futuro, decidere se, come e chi controllare.

È questa la modernizzazione di cui il Paese aveva bisogno?

29 giugno 2015

CGIL Alessandria

SINTESI DELLA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA NELLA BOZZA DI DECRETO

		
Impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori	Computer, tablet, telefonini messi dall'azienda a disposizione dei dipendenti	Badge e altri strumenti per misurare accessi e presenze al lavoro
NECESSARIO Accordo sindacale, o (in mancanza) Autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del lavoro	NON SARANNO NECESSARI NÉ ACCORDO SINDACALE NÉ AUTORIZZAZIONE DELLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO O DEL MINISTERO DEL LAVORO	
Le informazioni raccolte potranno essere utilizzate <i>“a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”</i> .		

² D.Lgs. n. 23/2015 sul cosiddetto contratto a tutele crescenti, in vigore dal 7 marzo 2015

³ D.Lgs. n. 81/2015 contenente la revisione della disciplina delle mansioni (demansionamenti), in vigore dal 25 giugno 2015