



UIL CREDITO ESATTORIE
E ASSICURAZIONI

A tu per tu

La libertà viene dalla conoscenza



CONTROLLI A DISTANZA

**(Decreto semplificazioni, altre disposizioni in materia
di rapporto di lavoro e pari opportunità)**

Dopo le polemiche suscitate dall'intervento sull'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori "per adeguare la disciplina all'evoluzione tecnologica, nel rispetto delle disposizioni in materia di privacy", riportiamo in breve i punti principali contenuti nel relativo decreto:

- **Conferma del principio per cui tutti gli strumenti di controllo possono essere installati solo per il perseguimento di finalità lecite (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale) e solo previo accordo sindacale;**
- **esonero da tale procedura di quegli strumenti tecnologici indispensabili per l'attività lavorativa (smartphone, pc, tablet, rilevatori di entrata e di uscita...);**
- **specifica che solo le informazioni raccolte in maniera regolare sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, quindi anche ai fini disciplinari;**
- **garanzia che la suddetta utilizzabilità delle informazioni è sottesa al fatto che il datore di lavoro dia preventiva e completa informazione ai lavoratori circa l'esistenza di tali strumenti e circa le modalità con cui gli stessi sono utilizzati, nel rispetto di quanto previsto dal Codice Privacy. Ci corre l'obbligo di sottolineare come l'informativa ai lavoratori deve essere adeguata anche sulla modalità dei controlli che, nel rispetto della privacy, devono essere strettamente correlati all'attività svolta e non potranno essere usati in modo indiscriminato: andranno rispettati i principi di correttezza, pertinenza e non eccedenza del trattamento e di forme di sorveglianza che non debbono sfociare in situazioni persecutorie (decreto legislativo 196/2003). Peraltro un uso scorretto degli strumenti aziendali può essere utilizzato ai fini disciplinari, anche per provvedimenti di natura espulsiva (lavoratori assunti dopo il 7/3/2015 in regime Jobs Act) e le informazioni conosciute possono avere importanza anche per altri fini, come ad esempio la corresponsione di premi di produttività. Sono previste peraltro sanzioni di natura penale e amministrativa per i datori di lavoro inadempienti.**

Cosa dire? Sicuramente, mentre auspichiamo che le informazioni raccolte possano essere utilizzate anche a vantaggio dei lavoratori (magari per una promozione?! O magari per difendere un lavoratore mobbizzato?!), non possiamo nascondere la nostra preoccupazione per l'utilizzo a fini disciplinari. In un mondo dove la favola che ci raccontano è che "il licenziamento non è un evento traumatico", noi difendiamo il posto di lavoro e non vorremmo trovarci di fronte a nuove casistiche di sanzioni innestate da comportamenti "registrati" in maniera "regolare".

Quindi raccomandiamo ai nostri quadri sindacali di vigilare e ai nostri iscritti di segnalarci nel tempo eventuali situazioni dubbie. Torneremo in argomento.