



FIRMATO L'ACCORDO CHE LIMITA LA POSSIBILITÀ DI CONTROLLI A DISTANZA NEL GRUPPO UBI

Lo scorso 21 novembre abbiamo raggiunto a livello di Gruppo l'accordo riguardante l'articolo 4 sui **Controlli a distanza dello Statuto dei lavoratori**.

Va ricordato che la **norma di legge** è stata pesantemente modificata - nella direzione di una **restrizione delle garanzie originariamente previste a favore dei lavoratori** e di un **ampliamento della discrezionalità e del potere sanzionatorio delle aziende** - da uno dei decreti attuativi del Jobs Act.

Con l'intesa raggiunta, frutto di un lungo confronto condotto in parallelo alle altre trattative che hanno riguardato il Gruppo, abbiamo conseguito l'importante **obiettivo** di riordinare l'intera materia, stabilendo precisi **limiti all'intervento aziendale** e introducendo **principi di tutela** validi per tutti gli **ambiti** in cui sono presenti e utilizzati gli strumenti da cui potrebbe derivare una **attività di controllo a distanza dei lavoratori**:

- SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA
- REGISTRAZIONE DELLE CONVERSAZIONI TELEFONICHE
- SISTEMI DI RILEVAZIONE DELL'ACCESSO A SEDI AZIENDALI
- ATTIVITÀ RELATIVE AL PROVVEDIMENTO N. 192/2011 DEL GARANTE DELLA PRIVACY
- STRUMENTI PER LA SICUREZZA INFORMATICA
- IMPIANTI DI GEOLOCALIZZAZIONE (GPS) O DI RADIORILEVAZIONE
- ULTERIORI STRUMENTI (pc, tablet, cellulari/smartphone, fotocopiatrici/stampanti)

Data la complessità della materia sintetizziamo in forma grafica che cosa consentirebbe la legge e che cosa prevede l'accordo, e invitiamo alla lettura del testo dell'intesa.

CHE COSA CONSENTIREBBE IL NUOVO ART. 4

SINTESI DELLA NUOVA DISCIPLINA DI LEGGE SUI CONTROLLI A DISTANZA



Impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori



Strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (computer, tablet, telefoni, ecc. messi dall'azienda a disposizione dei dipendenti)



Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (es. badge)

NECESSARIO

Accordo sindacale, o (in mancanza) Autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro o del Ministero del lavoro

NON SONO NECESSARI

NÉ ACCORDO SINDACALE

NÉ AUTORIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO O DEL MINISTERO DEL LAVORO

Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro comprese le SANZIONI DISCIPLINARI.

CHE COSA PREVEDE L'ACCORDO 21.11.2017



Impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori



Strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (computer, tablet, telefoni, ecc. messi dall'azienda a disposizione dei dipendenti)



Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (es. badge)

TUTTI GLI AMBITI SONO DISCIPLINATI DALL'ACCORDO, CHE:

- **esclude qualsiasi finalità diretta o indiretta di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;**
- **individua come finalità quella di garantire la sicurezza dei dipendenti nonché la tutela del patrimonio aziendale;**
- **precisa la modalità di raccolta delle informazioni, il tempo in cui possono essere conservate, chi può avere accesso ai dati;**
- **introduce prerogative sindacali di verifica e controllo.**

Il Gruppo **non** potrà adottare - in relazione alle informazioni raccolte mediante gli strumenti disciplinati dall'accordo - **provvedimenti disciplinari**, salvo i casi di **dolo** e di **colpa grave**. Quest'ultima dovrà essere contraddistinta da un *comportamento reiterato* e tale da escludere la *casualità dell'evento*.

Quindi se l'informazione deriva da un controllo effettuato a distanza (caratteristica che lo rende più subdolo e invasivo) il dipendente potrà essere sanzionato solo in caso di dolo o di ripetizione di una grave mancanza.

BANCA TELEFONICA: UNA PRECISAZIONE IMPORTANTE

In relazione al progressivo sviluppo delle attività telefoniche svolte nel Gruppo dalle strutture di UBI Online cogliamo l'occasione per precisare che i sistemi di "**monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività di ciascun operatore di Call Center**" non sono consentiti (*il loro utilizzo dovrebbe essere ammesso da un accordo sindacale e ovviamente ci guardiamo bene dal farlo*).

Pertanto qualsiasi osservazione che i colleghi impegnati in attività telefoniche ricevessero circa presunte **rilevazioni effettuate a distanza** che li riguardassero individualmente (per esempio numero di telefonate, durata delle pause tra una telefonata e l'altra) è da ritenersi assolutamente illegittima e andrà denunciata immediatamente al Sindacato.

Bergamo, 29 novembre 2017

Fabi First-Cisl Fisac-Cgil Ugl Uilca-Uil Unisin
Coordinamenti Gruppo UBI