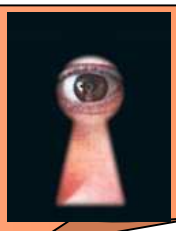
CGIL FISAC

CONTROLLI A DISTANZA: LE NOVITÀ - I RISCHI - LE CAUTELE

Il 24 settembre è entrata in vigore la norma che, stravolgendo l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, consentirà ai datori di lavoro di effettuare controlli a distanza ingiustificati e invasivi nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Vediamo di che cosa si tratta, quali rischi si corrono e quali cautele è opportuno adottare.



SINTESI DELLA NUOVA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA

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 SONO NECESSARI** **NÉ ACCORDO SINDACALE** **NÉ AUTORIZZAZIONE DELLA DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO O DEL MINISTERO DEL LAVORO**	
Le informazioni raccolte potranno essere utilizzate "*a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*".		

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 previsto in precedenza.

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

In passato, 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.

D'ora in avanti - 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 ieri le rappresentanze sindacali dopo l'autorizzazione della DTL (qualora avessero ravvisato una violazione del divieto di controllo a distanza) avrebbero potuto presentare ricorso.

Ora questa possibilità non è 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, a seguito del 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*".

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**).

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 o della modifica di qualsiasi sistema di monitoraggio;
- l'obbligo di consultazione dei **Garanti** nazionali della **privacy**.

LA POSIZIONE DEL GARANTE DELLA PRIVACY

In Italia il Garante della privacy, prima che il decreto fosse approvato in via definitiva, aveva colto il **rischio** che si realizzasse "*una **indebita** profilazione delle persone che lavorano*" e aveva quindi auspicato che il provvedimento sapesse *"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***", aveva ulteriormente precisato.
Inviti puntualmente caduti nel vuoto.

La "filosofia" che si vuole affermare è quella che pretende di **affidare tutte le questioni inerenti al lavoro alle imprese**, 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 toglierlo[1], dare le mansioni e cambiarle[2], decidere se, come e chi controllare[3].
Adesso sì che il Paese è moderno!

QUALCHE RACCOMANDAZIONE

*La possibilità di controllo dei lavoratori attraverso computer, tablet, telefonini e altri strumenti, introdotta dal decreto, rende indispensabile adottare **alcune cautele**, per esempio **evitando di usare a scopi privati la casella di posta elettronica dell'ufficio**, o **di accedere a siti internet per ricerche personali**.*
*Come abbiamo detto, le informazioni raccolte dal datore di lavoro (per esempio attraverso indagini sulle mail inviate o sulla navigazione effettuata), potranno essere utilizzate "a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro": quindi anche per **sanzioni disciplinari** fino al **licenziamento**.*
La prudenza è altamente raccomandabile.
(Se poi questo clima di sospetto e sfiducia nei confronti dei lavoratori sia così favorevole al clima aziendale e migliori la produttività lasciamo a voi giudicarlo.)

[1] D.Lgs. n. 23/2015 sul cosiddetto contratto a tutele crescenti, in vigore dal 7 marzo 2015
[2] D.Lgs. n. 81/2015 contenente la revisione della disciplina delle mansioni (demansionamenti), in vigore dal 25 giugno 2015
[3] D.Lgs. n. 151/2015 contenente disposizioni di razionalizzazione e semplificazione e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in vigore dal 24 settembre 2015
Sono tutti decreti attuativi del Jobs Act.