FISAC CGIL GRUPPO Intesa Sanpaolo

FIRMATO L'ACCORDO IN TEMA DI ART. 4 DELLA LEGGE 300/1970

(IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO)

Nella giornata di venerdì 22 dicembre abbiamo raggiunto a livello di Gruppo l'accordo riguardante l'articolo 4 sui controlli a distanza della Legge n. 300/1970.

Va ricordato che la norma originaria dello Statuto dei Lavoratori è stata **pesantemente modificata** - nella direzione di una limitazione delle garanzie originariamente previste a favore di lavoratrici/lavoratori, e di un ampliamento della discrezionalità e del potere sanzionatorio delle aziende - **dal c.d. *Jobs Act***.

Di seguito, in uno **schema**, l'**attuale situazione dal punto di vista legislativo**.

SINTESI DELLA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA INTRODOTTA DAL *JOBS ACT*

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. forniti dalle aziende ai dipendenti)	Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (es. badge)
NECESSARIO Accordo sindacale, o (in mancanza) Autorizzazione del Ministero del lavoro	**NON SONO NECESSARI NÉ ACCORDO SINDACALE NÉ AUTORIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO**	

Le informazioni raccolte potranno essere utilizzate "*a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*".
Questa formulazione include le **sanzioni disciplinari**.
L'unica condizione posta è "*che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*" e che sia rispettata la normativa sulla **privacy**.

In questo contesto, non favorevole, **l'obiettivo del Sindacato** è quello di **circoscrivere le attività di rilevazione dei dati**, soprattutto in considerazione del fatto che dall'uso delle **nuove tecnologie** potrebbe scaturire un **controllo pressoché indiscriminato** non solo sull'attività lavorativa, ma anche sulla vita privata delle persone.

Come **FISAC CGIL** abbiamo particolarmente a cuore questo tema: del resto il *Jobs Act* ha visto a suo tempo il **contrasto** e la **mobilitazione** della nostra Organizzazione non solo per le **norme destinate a precarizzare ulteriormente il mondo del lavoro** (*eravamo stati facili profeti*), ma anche per quelle **volte a rendere più controllabili (quindi sanzionabili e ricattabili) lavoratrici e lavoratori**.

L'accordo sottoscritto sancisce alcuni principi di tutela validi per tutti gli ambiti in cui sono utilizzati strumenti da cui potrebbe derivare un'attività di controllo a distanza di lavoratrici e lavoratori:

- SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA
- SISTEMI DI REGISTRAZIONE DEI CANALI AUDIO E VIDEO
- ULTERIORI STRUMENTI - SISTEMI INFORMATICI/HARDWARE/SOFTWARE - SISTEMI DI TELECOMUNICAZIONE E DI GEOLOCALIZZAZIONE - ACCESSI AD AREE AZIENDALI
- TRACCIATURA DELLE OPERAZIONI BANCARIE (ai sensi del Provvedimento del Garante della privacy)

ESCLUSIONE DELLA FINALITÀ DEL CONTROLLO A DISTANZA

L'accordo, fermo restando quanto previsto in materia da norme di Legge e/o Regolamentari di equivalente valore, **conferma l'esclusione della finalità del controllo a distanza dell'attività di lavoratrici e lavoratori**.

In altri termini (fermo quanto previsto dalla Legge) uno strumento non può essere adottato con l'obiettivo del controllo dei dipendenti.

PUNTAMENTO TELECAMERE. In tema di videosorveglianza l'esclusione di ogni finalità, diretta o indiretta, di controllo a distanza dei lavoratori determina il fatto che - come confermato al tavolo del confronto - il puntamento delle telecamere **non può essere rivolto verso le postazioni di lavoro**. I **Rappresentanti sindacali** territoriali hanno **titolo per richiedere una verifica** delle caratteristiche dell'impianto al fine di accertare che

l'unica finalità perseguita sia quella della "*tutela della sicurezza, del patrimonio aziendale e alla prevenzione dei reati*".

NORMATIVA SULLA PRIVACY

Nell'accordo è sancito "*il pieno rispetto dei principi vigenti in materia di tutela della privacy e, in particolare, il pieno rispetto dei principi applicabili al trattamento dei dati personali*".
Con questa affermazione non abbiamo voluto ribadire l'ovvio, ma **sottolineare l'importanza di principi il cui rispetto costituisce "*il principale argine a un utilizzo pervasivo dei controlli sul lavoro*"**[1].
In altri termini permane il diritto della lavoratrice e del lavoratore a opporsi al trattamento dei dati se esso dovesse costituire una violazione della normativa sulla privacy.

GEOLOCALIZZAZIONE

Abbiamo rivolto particolare interesse al tema della geolocalizzazione.
Non siamo contrari alla **geolocalizzazione** effettuata sugli **autoveicoli** tramite la c.d. *black box* per ragioni di sicurezza, ma non vediamo la necessità (e quindi **non condividiamo**) la geolocalizzazione **tramite altri strumenti** (per esempio gli ***smartphone***). L'accordo sancisce quindi il **diritto alla disattivazione di questa funzione** su tali dispositivi. L'azienda ha inoltre dichiarato che anche in caso di mancata disattivazione le informazioni di dettaglio circa la localizzazione degli strumenti non sono in suo possesso.

ADEGUATA INFORMAZIONE

L'«adeguata informazione» riguardante l'uso degli strumenti da cui deriva la raccolta di informazioni costituisce un **elemento di garanzia** per le lavoratrici e i lavoratori coinvolti.
L'azienda si è impegnata a mettere a disposizione sulla intranet aziendale tutte le informazioni necessarie, prevedendo la **sottoscrizione per presa visione** della documentazione disponibile.
Questa previsione non deve essere intesa come un passaggio burocratico o come l'ennesimo "fastidio".
Al contrario **è fondamentale conoscere a quali rilevazioni si è sottoposti**, per operare con adeguata consapevolezza e non trovarsi un giorno a dire "io non lo sapevo", quando le informazioni erano disponibili.
Nel contempo eventuali contestazioni derivanti dall'uso di strumenti rispetto ai quali l'adeguata informazione non è stata resa possono essere ritenute illegittime.
Quindi **sarà importante**:

- **non** ridurre l'autocertificazione a **un semplice "click"**;
- poter sostenere con **cognizione di causa** che le modalità d'uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli **non** sono stati **adeguatamente resi noti**.

FORMAZIONE. Su un tema così complesso riteniamo che non ci possa essere adeguata informazione se non sono assicurate anche "*specifiche attività formative*" (svolte in orario di lavoro e quindi retribuite). **L'accordo sancisce** anche **questo principio**, **che intendiamo rendere concretamente esigibile** attraverso i momenti di confronto con l'azienda sul tema della formazione.

CONTESTAZIONI DISCIPLINARI

Un tema a cui come **FISAC CGIL** abbiamo rivolto **molta attenzione** è stato quello delle contestazioni disciplinari.
Come precisato nel riquadro iniziale, l'attuale norma di legge consente alle aziende di utilizzare le informazioni raccolte "*a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*" (espressione che include le sanzioni disciplinari).
L'accordo include la dichiarazione aziendale, secondo cui si "*darà eventualmente corso a procedimenti disciplinari utilizzando unicamente dati raccolti per le finalità strettamente legate alla normativa di legge e/o Regolamentare di pari valore ed agli scopi" … "di tutela delle esigenze organizzative e produttive, nonché della sicurezza e del patrimonio aziendale*".
Riteniamo che sia un primo risultato in un contesto non facile sia **dal punto di vista legislativo**, sia in considerazione della **crescita esponenziale del numero dei procedimenti disciplinari** a cui stiamo assistendo nel Gruppo ISP, e che meriterà da parte di tutto il **Sindacato** una concreta ed effettiva "presa in carico".

27 dicembre 2023 ***La Segreteria FISAC CGIL Gruppo Intesa Sanpaolo***

[1] Affermazione del Garante della privacy in relazione al Decreto che ha modificato l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori