



Fideuram

www.fisac-fideuram.net

info@fisac-fideuram.net

Controllo dei Lavoratori

L'applicazione del **Jobs Act** e le richieste della CGIL nella proposta di legge sulla "**Carta dei Diritti Universali del Lavoro**"

L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori è stato riformato dal c.d. "Jobs Act" che ha introdotto modifiche rispetto alla possibilità del datore di lavoro di operare un controllo sull'attività lavorativa svolta dai propri dipendenti.

Prima della riforma, vigeva un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tale divieto veniva meno solo nei casi in cui il datore di lavoro, per esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro, intendesse installare nuove apparecchiature dalle quali potesse derivare un controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti: in tal caso, era necessario il previo accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, l'autorizzazione delle articolazioni locali del Ministero del Lavoro territorialmente competenti.

Ora, non vi è più un esplicito divieto di controllo a distanza della prestazione lavorativa.

Gli impianti audiovisivi e gli impianti di videosorveglianza continuano, come in passato, a poter essere utilizzati dall'imprenditore esclusivamente per esigenze di carattere organizzativo e produttivo, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale. Affinché la loro installazione ed il loro utilizzo sia considerato legittimo, è necessario che vi sia l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale circa le modalità di utilizzo di tali apparecchiature.

La norma ha però legittimato l'esercizio di un controllo a distanza effettuato sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per eseguire la prestazione lavorativa (ad esempio, computer, telefoni, tablet) e sugli strumenti di rilevazione degli accessi e delle presenze (c.d. lettori badge). In questo caso, infatti, non c'è l'obbligo per il datore di lavoro di raggiungere una intesa sindacale o di ottenere l'autorizzazione ministeriale: il controllo è libero e può essere effettuato anche senza un'esigenza organizzativa o produttiva. **E' il singolo lavoratore che dovrà verificare se il controllo è esercitato dall'imprenditore in modo legittimo e corretto, ed eventualmente recarsi presso un sindacato o un legale per tutelare i propri diritti.**

Anche per questi motivi, **è fondamentale sapere che ora il datore di lavoro può utilizzare le informazioni raccolte attraverso l'esercizio del potere di controllo per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.**

Ciò può avvenire solo se vengano rispettate le due condizioni che seguono:

1. i lavoratori devono essere informati adeguatamente circa le modalità con le quali devono essere utilizzati gli strumenti concessi in dotazione e le modalità con le quali verrà esercitato il controllo;
2. deve essere sempre rispettata la normativa in materia di privacy (decreto legislativo n. 196/2003).

L'inosservanza di anche solo una delle due condizioni indicate, rende illegittimo l'utilizzo delle informazioni ai fini, ad esempio, di un procedimento disciplinare e, quindi, anche di un licenziamento.

Da qui la richiesta a tutto il Personale della Divisione di prendere visione dell'informativa di cui alla legge, cliccando sul link riportato in calce alla mail inviata a tutti, dando conferma on-line dell'avvenuta lettura, premendo il tasto di "presa visione" presente sull'informativa stessa.

INFORMAZIONE ART. 4, COMMA 3, LEGGE N. 300/70

Regole per la protezione delle informazioni, dei beni aziendali e per l'utilizzo della posta elettronica, di internet e degli strumenti di web collaboration

La presente informazione -resa ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 4, comma 3, della Legge n. 300/70- è rivolta al personale destinatario della procedura di Gruppo "Protezione dati, beni e utilizzo strumenti di lavoro informativi" (di seguito Procedura) le cui "Regole per la protezione delle informazioni, dei beni aziendali e per l'utilizzo della posta elettronica, di internet e degli strumenti di web collaboration" (di seguito Regole) tempo per tempo vigenti devono essere lette periodicamente nel Portale per il Personale in Organizzazione e Normativa => Normativa 2.0 Fideuram => Regole => Gruppo Intesa Sanpaolo.

I sistemi hardware, software e di comunicazione oggetto della Procedura, non finalizzati ad attività di controllo a distanza dei lavoratori, sono strumenti assegnati in dotazione per rendere la prestazione e devono essere utilizzati con le modalità ivi prescritte. E' uno specifico obbligo dei dipendenti conoscere il contenuto della Procedura e delle Regole correlate, nonché i loro aggiornamenti, tramite consultazione del Portale informativo aziendale.

L'utilizzo delle informazioni raccolte con gli strumenti di lavoro di cui alla Procedura avverrà:

- per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, della L. n.300/70, anche qualora dovesse emergere un utilizzo degli strumenti di lavoro e dei relativi applicativi non conforme alle modalità indicate nella Procedura o una violazione degli obblighi di diligenza, correttezza, fedeltà ed osservanza delle disposizioni per l'esecuzione e la disciplina del lavoro;
- in base ai principi di liceità, necessità, pertinenza, correttezza, proporzionalità e non eccedenza contemplati dal D.Lgs. n. 196/03 (Codice Privacy).

I controlli sugli strumenti saranno esercitati, nel rispetto della citata Procedura, in misura proporzionale e pertinente, tenuto conto dell'interesse del datore di lavoro al corretto svolgimento della prestazione. Riguardo al principio della non eccedenza l'Azienda applicherà i controlli sulle attività lavorative svolte dal proprio personale su segnalazione dell'Autorità Giudiziarie o di Pubblica sicurezza, ovvero su segnalazione del cliente o nell'evidenza di azioni compiute in frode alla legge o di obblighi e/o di procedure aziendali poste a tutela del patrimonio materiale e immateriale, infine, su propria iniziativa, secondo principi di gradualità.

I dati acquisiti a livello individuale relativi all'utilizzo degli strumenti di lavoro di cui alla Procedura sono riferibili anche alla quantità, alla durata e ai contenuti delle lavorazioni effettuate sul sistema.

Per le modalità di trattamento, conservazione e protezione dei dati e delle informazioni raccolte, si rinvia espressamente all'informativa sulla privacy resa ai sensi dell'art. 13 del Codice Privacy ed alla Procedura.

La informiamo, infine, che sarà cura dell'Azienda comunicare eventuali variazioni sulle modalità d'uso degli strumenti che le sono stati forniti in dotazione e di effettuazione dei controlli mediante aggiornamento della Procedura nonché, ove necessario, della presente informazione.

Ciao

Per Presa Visione

Salva

Da parte nostra segnaliamo – e non siamo né i primi né gli unici – che la frittata compiuta su questo punto dal Jobs Act è di quelle galattiche: è passato il messaggio sbagliato. Cioè che, in fondo, spiare si può. Che poi quelle informazioni possano essere dichiarate inutilizzabili a fini disciplinari o nel corso di contenziosi cambia poco: con la riforma del mercato del lavoro licenziare è più facile che mai. Basta inventarsi una ragione economica e il gioco è fatto.

E' bene allora tener resente che **la proposta di legge della CGIL per la "Carta dei diritti universali del lavoro", 1 milione e 150 mila firme depositate, in attesa di discussione in Parlamento, interviene anche su questi temi a tutela dei lavoratori:**

Articolo 12

Diritto di riservatezza e divieto di controlli a distanza

1. E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di ogni altro mezzo per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti ed i mezzi di controllo richiesti dalla sicurezza del lavoro e quelli richiesti da esigenze difensive dell'integrità dell'organizzazione e del patrimonio aziendale, con esclusione di verifiche finalizzate meramente al miglioramento delle prestazioni lavorative, possono essere utilizzati soltanto previo accordo concluso con le Rappresentanze Unitarie Sindacali o, in mancanza, con le RSA. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro o del committente, che ne informano previamente i lavoratori, le loro rappresentanze e comunque le associazioni sindacali registrate di livello nazionale operanti nell'ambito individuato ai sensi dell'articolo 33, comma 4, provvede in contraddittorio l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Salve le necessità derivanti dalla tutela giurisdizionale, il trattamento ed in particolare la conservazione dei dati personali per le finalità e le esigenze predette devono assicurare l'anonimato dei lavoratori coinvolti. Il lavoratore deve comunque essere previamente informato delle modalità e dei contenuti di ogni controllo.
3. Per verificare che gli impianti ed i mezzi di controllo rispondano alle caratteristiche di cui al comma 2 del presente articolo, è ammesso ricorso giurisdizionale da parte dei lavoratori interessati, nonché delle Rappresentanze Unitarie Sindacali o delle RSA.
4. Le comunicazioni effettuate dal lavoratore anche durante il lavoro, non solo con mezzi propri ma anche con mezzi resi disponibili dall'impresa, sono libere e segrete, purché tali mezzi siano a ciò materialmente idonei, ed eccettuato il caso in cui dell'utilizzo dei mezzi resi disponibili dall'azienda sia stato preventivamente escluso il carattere riservato.
5. Nei luoghi normalmente assegnati all'uso esclusivo e riservato di uno o più lavoratori, anche in azienda, non sono ammesse ingerenze del datore di lavoro o di terzi.
6. Per i lavoratori autonomi, le disposizioni di cui al presente articolo si applicano in quanto compatibili con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.

Articolo 13

Divieto del trattamento dei dati ed estensione di tutele relative alla libertà e dignità dei lavoratori

1. E' vietato effettuare, anche a mezzo di terzi, ogni trattamento dei dati personali del lavoratore che non corrisponda a comprovate finalità produttive ed organizzative.
2. Gli articoli 2, 3, 6 e 8 della L. 20 maggio 1970, n. 300, si applicano anche ai committenti nei confronti dei lavoratori autonomi, compatibilmente con l'ordinamento dell'attività svolta e con le caratteristiche del rapporto di lavoro.
3. E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro, ai soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati, ai sensi del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, nonché a qualunque altro soggetto operante come intermediario, di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati personali, a meno che non si tratti di requisiti essenziali e determinanti ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa.