

Controlli a distanza dei lavoratori: le novità del Jobs Act

Le modalità e l'utilità del controllo a distanza dei lavoratori: esigenze aziendali, privacy e sicurezza dei lavoratori.

Pubblichiamo un articolo tratto da " Articolo 19" n. **05/2015**, bollettino di informazione e comunicazione per la rete di RLS delle aziende della Provincia di Bologna realizzato dal SIRS (Servizio Informativo per i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza) con la collaborazione di vari soggetti istituzionali provinciali (Provincia di Bologna, AUSL, INAIL, DPL, organizzazioni sindacali, ...).

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0395] ?#>

Controlli a distanza e Jobs Act: le novità

di Ivano Pioppi, funzionario CGIL BO

Per quanto riguarda i controlli a distanza, l'ultimo dei decreti attuativi dei provvedimenti del Jobs Act, adegua la norma al resto dei decreti già pubblicati in Gazzetta Ufficiale, facendo acquisire all'impresa e al datore di lavoro, un potere indiscutibilmente più elevato, rispetto le norme precedenti, ai danni del lavoratore subordinato.

Infatti, al posto dell'art.4 Legge 300/70 che recitava "È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori." l'art. 23 D.Lgs 151/15, riporta espressamente, "***che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA***".

Sparisce dunque, un divieto esplicito e viene contemplata la possibilità di un controllo, sia pur previo accordo sindacale, ma le novità proseguono ai commi successivi, al comma 2 art. 23 si apprende che, "la disposizione di cui al comma 1, non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione agli accessi e delle presenze". In sostanza si esclude la possibilità di un intervento sindacale su ciò che serve al controllo diretto, quindi in sostanza si libera l'impresa da una serie di obblighi a cui precedentemente il confronto in sede sindacale imponeva.

Infine al comma 3 art. 23 conferma "***le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 30 giugno 2003, numero 196***".

Pertanto, tutte le informazioni che derivano dai controlli adesso permessi, sono tutte utilizzabili ai fini connessi al rapporto di lavoro.

Le uniche forme di deterrenza sono la necessità di "***una adeguata informazione al lavoratore ed il rispetto della sfera privata***" (D. Lgs. 30 giugno 2003, numero 196).

E quindi le domande sono: fino a che punto si spingerà l'adeguata informazione? E quali ambiti comprenderà? Per esempio, sulle modalità d'uso si potrà concordare sindacalmente o si apprenderà dal regolamento aziendale i limiti d'uso? Fortuna che è salva la sfera privata, ma ad esempio, adesso potremo andare in bagno solo dopo che sia stato interrotto il video sul pc, dopo aver marcato la sospensione lavorativa, dopo che sia stata interrotta la commessa di lavorazione, dopo aver indicato, sul registro lavorativo, la sospensione del lavoro e dopo aver fatto strisciare il badge sull'ingresso della toilette? Ed altrettanto dovremo fare a ritroso. Resterà esplicito il tempo ed il numero di volte del bisogno fisiologico purtroppo.

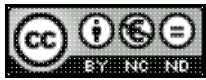
Alcune considerazioni finali

Sicuramente l'ansia da prestazione ed il burnout aumenteranno con la consapevolezza del controllo e certamente non tutti i datori di lavoro saranno garanti anche verso la sfera della vita privata, e vedremo peggiorare il vissuto di tanti lavoratori, quindi si può dire che diventeremo un poco più lavoratori artigiani e della FIAT, (unico dipendente con moglie e figli dell'artigiano come colleghi), oppure dipendente FIAT con il "capitano alla sicurezza " (che maschera il controllo della produttività con la sicurezza) che vigila direttamente sull'operato del lavoratore, controllando di fatto la produttività.

Così come nelle attività di ristorazione, o grande distribuzione, o sanità etc. esistono da tempo controlli video installati per ragioni prevalentemente di sicurezza ma di fatto anche di controllo delle attività lavorative ed in generale del lavoratore, quindi anche della qualità e quantità del lavoro, con il placet sindacale che non potendo fare altro chiedeva l'esclusione delle conoscenze sulla produttività a fini disciplinari, oggi accordi di fatto superati.

D'altra parte le nuove tecnologie ma anche le vecchie sono state sempre sospinte dall'esigenza di conoscere meglio e di fare prima, di più e meglio, si pensi al controllo dei tabulati telefonici prima dell'avvento del cellulare si pensi ai sistemi di contabilità industriale (avendo lavorato in ufficio per oltre dieci anni ho visto le nuove tecnologie applicate ai controlli) i marcatempo sulla produzione, i controlli random sull'attività impiegatizia, effettuati dai capi ufficio le cosiddette "osservazioni istantanee" e tutte le altre ed innumerevoli tecniche di controllo dell'attività lavorativa che oggi risulta molto più profonda di quanto si possa pensare, con i calcolatori personali, telefoni portatili, tabulatori, o altri strumenti di cui non so la traduzione in Italiano come lo smartphone, il gps satellitare, il navigare in internet, etc.

Le nostre attività sono aumentate moltissimo ed il controllo è diventato anche di largo consumo con spettacoli televisivi come il "grande fratello", il "padrone tra noi" e che altro vedremo?



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

www.puntosicuro.it