



## 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	<b>NON SONO NECESSARI NÉ ACCORDO SINDACALE NÉ AUTORIZZAZIONE DELL'ISPettorato DEL LAVORO O DEL MINISTERO DEL LAVORO</b>	

**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**