

CONTROLLI A DISTANZA: dopo lo jobs act, i primi accordi.

L'ebook contiene una sintesi della nuova normativa (**art.4 legge 300/70 come modificato dall'art.23 del decreto legislativo n.151/2015, in attuazione della legge delega n.183/2014**) e le prime applicazioni pratiche nei settori gestiti dalle Federazioni sindacali del Terziario , con particolare riferimento agli accordi:

- Altran
- Dps/Frc Group (Trony)

Le modifiche introdotte all'art.4 dello Statuto dei lavoratori: una sintesi delle norme più importanti.

Vecchio testo	Nuovo testo
<p><i>1.E' vietato l'uso di impianti televisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dei lavoratori.</i></p> <p><i>2.Gli impianti audiovisivi dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente</i></p> <p><i>+ per esigenze organizzative e produttive, + per la sicurezza del lavoro,</i></p> <p><i>e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.</i></p>	<p><i>1.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</i></p> <p><i>+ per esigenze organizzative e produttive, + per la sicurezza del lavoro, + per la tutela del patrimonio aziendale</i></p> <p><i>e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.</i></p> <p><i><u>In alternativa</u>, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, <u>tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</u>. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti...possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese</i></p>

Le modifiche introdotte all'art.4 dello Statuto dei lavoratori: una sintesi delle norme più importanti.

Vecchio testo	Nuovo testo
	<p><i>imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più D.t.l., del Ministero del Lavoro...</i></p> <p><i>2. 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 degli accessi e delle presenze.</i></p> <p><i>3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili <u>a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione</u> delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal Dlgs. n. 196/03.</i></p>

QUELLO CHE E' CAMBIATO

1. Non c'è più un divieto assoluto dell'uso di impianti televisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dei lavoratori.
2. L'uso di questi strumenti è consentito per fini più ampi di quelli previsti dalla vecchia norma, includendo anche la tutela del patrimonio aziendale.

RIMANE, COMUNQUE, UNA IMPORTANTE E LOGICA ESCLUSIONE:

- Le telecamere **non possono essere installate** in luoghi in cui non viene svolta alcuna attività lavorativa come, ad esempio, **mense, bagni o spogliatoi**.
- a) In assenza di Rsa/Rsu possono stipulare accordi anche le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- b) Per le imprese continua ad esserci l'obbligo di effettuare, **in via preventiva**, il tentativo di accordo sindacale e, nel caso del fallimento del negoziato, di ottenere l'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro o, in caso di sedi lavorative presenti in più province, del Ministero del lavoro. In caso contrario continua a prefigurarsi una violazione di norme penali.
- c) **Fuori** dalla necessità di **accordi preventivi** si collocano gli strumenti utilizzati dai lavoratori per rendere la prestazione (dal computer agli smartphone ecc.), così come gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- d) Fatta salva l' "**adeguata informazione ai lavoratori**" i dati ottenuti sono utilizzabili per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, compresa quindi la eventuale sanzione di comportamenti con provvedimenti disciplinari.

I PRIMI ACCORDI NEI SETTORI DEL TERZIARIO

- Dps/Frc Group (Trony) 4 febbraio 2016



- Altran (multinazionale francese di consulenza operante in vari settori dell'ingegneria) 1 marzo 2016

I primi due accordi: caratteristiche diverse.

Premessa: le differenze tra i due accordi sono anche dovute alla differente struttura fisica degli edifici, cui viene applicato il sistema di video sorveglianza, per Altran parliamo di palazzine che ospitano uffici, per Dps/Frc Group di supermercati.

1. Dps/Frc Group (Trony):

- è un accordo quadro, che definisce finalità e caratteristiche del sistema, principi sull'ubicazione delle telecamere e utilizzo delle immagini;
- rinvia a livello di punto vendita la realizzazione del vero e proprio accordo, con l'acquisizione delle planimetrie, la definizione del numero e della collocazione delle video camere ecc.

2. Altran:

- è un accordo già perfezionato a livello centrale, da subito operante.

MOLTO IMPORTANTE

Tutti e due gli accordi contengono la previsione che le riprese effettuate non possono essere usate per contestazioni o provvedimenti disciplinari (a correzione/interpretazione della norma di legge)!

I due Accordi a confronto

Dps/Frc Group (Trony)

4 febbraio 2016

- **Finalità**

I sistemi di videosorveglianza sono finalizzati a garantire: la sicurezza sui posti di lavoro, l'incolumità dei lavoratori, l'integrità del patrimonio della società.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire nel rispetto di tutte le norme, con particolare riferimento alla riservatezza e all'identità personale, in attuazione dell'art.4 della legge 300, dal Codice di protezione dati personali e dal provvedimento emanato dal Garante l'8/4/2010 e successive modifiche ed integrazioni.

Rispetto del principio di proporzionalità tra mezzi impiegati e fini, con fornitura preventiva alle rsa/rsu o, dove non presenti, alle OOSS territoriali, delle planimetrie e del posizionamento degli apparecchi.

- **Telecamere**

Non sono posizionate né nelle sale ristoro, né negli spogliatoi, né nei servizi igienici, né nelle sale adibite alle riunioni del personale.

Altran (multinazionale francese di consulenza operante in vari settori dell'ingegneria)

1 marzo 2016

- **Finalità**

L'impianto di videosorveglianza non ha alcuna finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ma solo quello di tutelare il patrimonio della società.

L'azienda si impegna ad osservare le regole del Garante della privacy, in particolare il rispetto della proporzionalità tra mezzi e fini perseguiti.

- **Caratteristiche del sistema**

Le telecamere saranno installate secondo lo schema illustrato alle OO.SS e riportati nelle piantine allegate. Gli apparati di registrazione non saranno collegati con la rete.

Ogni eventuale variazione sarà prima discussa e concordata con le parti firmatarie dell'accordo.

Dps/Frc Group (Trony)

4 febbraio 2016

Altran (multinazionale francese di consulenza operante in vari settori dell'ingegneria)

1 marzo 2016

- **Caratteristiche del sistema**

Scopo del sistema: sorveglianza perimetro, dell'edificio, degli accessi e delle aree più a rischio. E' a circuito chiuso e non può essere utilizzato il controllo remoto delle immagini.

Registrazione sovrapposta ogni 24 ore. I termini possono cambiare solo in caso di intervento dell'autorità giudiziaria e di polizia.

- **Livello territoriale/unità produttiva**

L'installazione degli impianti sarà effettuata a seguito di apposito accordo con le Rsa/Rsu o, se non presenti, dalle OO.SS. Territoriali.

- **Ubicazione del videoregistratore**

E' collocato all'interno di un armadio corazzato accessibile solo a persone incaricate dall'azienda che ne ha in manutenzione il sistema.

- **Installazione in altre sedi**

Qualora l'installazione sia analoga a queste illustrate, l'azienda trasmetterà alle OO.SS e alle Rsa/Rsu dove presenti una relazione con proposta di estendere l'accordo alla sede interessata. Entro 45 giorni, salve richieste di chiarimento, le parti sottoscriveranno l'estensione dell'accordo.

Se le caratteristiche fossero diverse, si procederà ad un nuovo accordo.

- **Procedure**

Previa denuncia alle autorità competenti nelle ipotesi di reato e comunicazione alle OO.SS firmatarie del presente accordo e alle Rsa/Rsu della sede interessata, l'azienda potrà procedere alla visione delle immagini solo alla presenza delle OO.SS o, nel caso in cui siano presenti, delle Rsu/Rsa.

Le immagini saranno conservate per un periodo non superiore alle 48 ore.

Le OO.SS hanno diritto di verifica dell'impianto.

Dps/Frc Group (Trony)

4 febbraio 2016

- **Utilizzo delle immagini**

In caso di atto criminoso e a seguito di regolare denuncia, le immagini saranno scaricate da un tecnico del fornitore, con tempestiva comunicazione alle Rsa/Rsu o, ove non presenti, alle OOSS territoriali.

Qualora un lavoratore sia stato ripreso accidentalmente, l'immagine non potrà in nessun caso rappresentare strumento di contestazione disciplinare.

- **Informativa**

Ogni interessato va informato che sta per accedere ad un'area videosorvegliata con apposita segnaletica e con un avviso circostanziato che specifichi le modalità del trattamento dati, i soggetti ai quali possono essere comunicati i dati, i diritti riconosciuti ad ogni interessato e le generalità del titolare e del responsabile del trattamento.

- **Disposizioni finali**

Per quanto non previsto si rimanda alle norme vigenti in materia e, in particolare, al Codice in materia di protezione dei dati personali e al Provvedimento sulla videosorveglianza e successive modifiche ed integrazioni .

Altran (multinazionale francese di consulenza operante in vari settori dell'ingegneria)

1 marzo 2016

- **Utilizzo delle immagini**

Essendo lo scopo solo quello di tutelare il patrimonio aziendale, salvo le ipotesi di condotta criminosa, nessun rilievo sarà dato alla figura del lavoratore.

Non ci sarà quindi nessuna conseguenza sia di natura valutativa che disciplinare.



Una prima conclusione

Il modello da preferirsi –qui stiamo parlando di aziende con punti di vendita o luoghi di lavoro presenti in più province o in più regioni- è quello di

- a) un accordo quadro a livello nazionale, che definisca i principi e i criteri che devono essere adottati per l'installazione di impianti di videosorveglianza;
- b) accordi territoriali, che definiscono ed approvano il concreto posizionamento delle videocamere e i criteri di gestione delle stesse.

Quindi niente faldoni di planimetrie che ogni tanto le aziende portano a livello nazionale e che, a questo livello, sono impossibili da verificare!

