

# L'ombrello

**SPECIALE**  
**CONTROLLO A DISTANZA**



**Settembre 2012**

Riteniamo importante tornare nuovamente sul tema del **CONTROLLO A DISTANZA**; è di rilevante importanza e di grande impatto sia per l'odierno sia per il futuro lavorativo di tutti noi. L'interesse suscitato dall'argomento ha stimolato, in molti colleghi, il desiderio di avere un'informazione più approfondita sul tema, intendiamo, quindi, soddisfare tali richieste ritenendo che la materia necessiti della massima attenzione. Il nostro intento è quello di dare la possibilità, ai colleghi interessati, di apprendere e comprendere alcune sostanziali differenze di approccio, ed i motivi ispiratori di esse, per valutare l'opportunità e la congruità delle nostre critiche ed i motivi di evidente convenienza della scelta aziendale...



Può anche darsi che l'allarme da noi lanciato sia eccessivo, chiunque può sbagliare una valutazione, però, piuttosto che incedere in "accuse ed urlacci" buoni solo a trasformare i colleghi in opposte "tifoserie", proviamo ad operare un ragionato confronto fra la bozza di lavoro intermedia presentata all'Azienda da **Unità Sindacale** e l'accordo firmato dall'altro tavolo sindacale.

## Com'era nel passato

Prima dell'attuale accordo siglato tra l'Azienda e l'altro tavolo, le regole vigenti riguardo al controllo a distanza erano materia disciplinata esclusivamente dalla legge. Per effetto di ciò tutti i fogli e foglietti messi in piedi informalmente nei vari uffici, col fine di monitorare puntualmente l'attività dei colleghi, erano illegali, e l'Azienda perseguibile a termini di legge per mezzo di denuncia di parte. Per "parte" s'intende il lavoratore/i. Quando tali mezzi sono emersi in occasione di dispute lavorative, l'Azienda ha dovuto (con imbarazzo) disconoscerne la paternità, scaricarne l'onere sul singolo Responsabile che li aveva disposti, censurarli cercando di evitare il ripetersi del fenomeno in tali uffici.



7 FALLI SILENZI

**Unità Sindacale Findomestic Banca**

Alessandro Poggi 335.1440698  
Tommaso Viglotti 338.3825893  
Massimo Santopietro 333.2368650

**1**

[unisinfidomestic@gmail.com](mailto:unisinfidomestic@gmail.com)  
[www.unisinfidomestic.it](http://www.unisinfidomestic.it)  
[www.facebook.com/unisinfidomestic](http://www.facebook.com/unisinfidomestic)



Tramite l'atteggiamento del "non sapevo", "non è una mia disposizione", "non si ripeterà", e grazie alla "non volontà" da parte del/dei colleghi interessati di procedere in giudizio, l'Azienda ha sempre evitato conseguenze più onerose. Col reiterarsi di tali episodi in uffici diversi, però, tale "tattica" diventava sempre meno credibile e la necessità di sanare questa piaga sempre più urgente. Anche perché, il continuo manifestarsi di tali episodi, dimostrava sempre più che era l'organizzazione del lavoro in Azienda, e non l'esigenza del singolo Responsabile, a richiedere che tali controlli fossero effettuati. Vi sono,



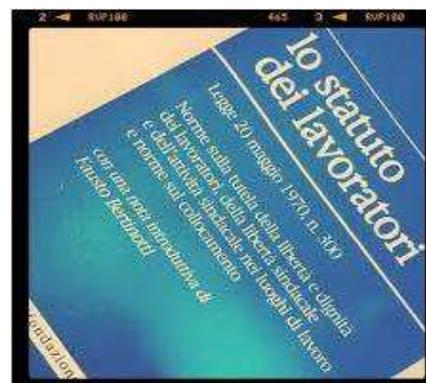
infatti, molti "reparti" in cui il lavoro ha carattere intensivo, è su quelli che si evidenzia l'annoso conflitto fra la necessità padronale al controllo della quantità di lavoro svolto e quella del lavoratore a godere di ritmi ragionevoli e sostenibili insieme al mantenimento di una umana dignità. Per tutto questo insieme di fattori, perciò, il regime dei "foglietti" andava superato. Interesse dell'Azienda era evitare di trovarsi



ripetutamente sotto "scacco" senza per questo rinunciare ad un intensivo controllo. La legge vigente richiamava a sua integrazione (fin dal lontano 1970) un accordo fra le parti sociali interne all'Azienda al fine di definire quali modalità di controllo erano lecite e quali no.

Ci pare del tutto evidente che, dati i lustri trascorsi, le raccomandazioni di legge alla firma dell'accordo non possano essere additate a causa della necessità di esso. Per altro in molte altre aziende si procede tutt'ora senza alcun accordo, avendo trovato un equilibrio tacito fra le prassi e le necessità in campo. L'Azienda era quindi ormai predisposta a far cessare la pratica dei "foglietti", prevedendo l'esclusivo utilizzo degli strumenti aziendali ufficiali (database, software).

Da parte nostra crediamo di non aver errato giudicando la cosa nel pieno interesse dei lavoratori. In questa chiave si poteva ritenere quindi lecito "patteggiare" una generale amnistia su quanto avvenuto in passato. Da un lato l'Azienda affermava che gli strumenti di lavoro informatici automaticamente ed involontariamente generavano la possibilità di controllare intensivamente l'attività dei colleghi. Era inoltre sua esigenza perseguire comportamenti lesivi dei termini di legge a danno della clientela. Da parte nostra opponevamo che gli strumenti informatici producono e conservano ogni giorno dati "delicati" e rilevanti non solo in questo campo (monitoraggio delle attività) ma anche in molti altri (a titolo di esempio si pensi ai dati economici di stipendi, premi, o alle schede personali), inerenti l'attività lavorativa svolta dal singolo, il cui controllo è vietato dall' art. 4 L.300. Così come si protegge questi ultimi da accessi indesiderati o illegali si poteva proteggere anche gli altri.



Giusto o sbagliato?

**Dovrebbe esser noto che le tecnologie non contengono valori etici o morali di per sé, quasi tutto dipende dall'uso che se ne fa.**



**Unità Sindacale Findomestic Banca**  
 Alessandro Poggi 335.1440698  
 Tommaso Vigliotti 338.3825893  
 Massimo Santopietro 333.2368650

2

unisinfidomestic@gmail.com  
 www.unisinfidomestic.it  
 www.facebook.com/unisinfidomestic



Detto questo, abbiamo proposto all'Azienda, dettagliandolo in norme ben precise (osservate nel documento allegato l'Art.3 e seguenti) un meccanismo facilmente realizzabile che consentisse di norma il monitoraggio del lavoro ai fini di valutazione dei valori aggregati e non individuali.



In casi eccezionali, autorizzati e registrati, era possibile l'accesso ai dati individuali per soddisfare esigenze di legge. La cronologia degli accessi ai dati individuali doveva essere controllabile dalle Organizzazioni Sindacali.

Dovrebbe risultare del tutto evidente, infatti, che il semplice divieto in materia di informazione non è cosa sufficiente a garantire alcuno. Una volta entrati a conoscenza di una notizia come è possibile non restarne influenzati? Può bastare affermare che un Responsabile non debba basarsi ad es. sul numero di pratiche inferiore alla media sbrigata da un collega per formulare un giudizio di merito su di esso, per avere garanzia che ciò non avvenga? Ci pare ovvio che una volta conosciuta l'informazione difficilmente non se ne terrà conto. Certamente, sapendo che è vietato usarla a tali fini, non si cadrà nell'ingenuità di motivare il giudizio negativo come dipendente da quello! Si useranno altre parole, lo si farà capire senza dirlo ma, ormai, la frittata sarà fatta.



Se così non fosse ed il mondo fosse popolato solo da "anime belle", come i firmatari dell'accordo sembrano credere, non ci sarebbe necessità nemmeno di firmare un accordo sul tema... no? D'altra parte l'Azienda affermava di disdegnare l'uso dei dati di monitoraggio a fini di controllo a distanza e valutazione del singolo! Non ci dovevano essere quindi difficoltà a porre la questione sotto controllo.

Il "come" in due parole. Citiamo in sintesi alcuni passi salienti dell'Art.3 della bozza allegata:

*"L'Azienda e le OO.SS. concordano nel ritenere sensibili alle tutele di cui all'art. 4 L. 300/1970 tutti quei sistemi informatici che, collezionando in maniera associata fra loro l'identificativo del lavoratore e l'attività svolta, si possono prestare a possibili utilizzi lesivi della dignità del lavoratore e della normativa vigente."*

*"I dati desumibili dai sistemi in uso per le finalità tecniche, produttive ed organizzative, disciplinati dal presente accordo, non potranno essere utilizzati a fini valutativi e/o disciplinari, salvo che costituiscano prova di comportamenti penalmente perseguibili o, altrimenti, in caso di richiesta della magistratura o di autorità competenti."*

*La Banca garantisce, altresì, che i dati resi disponibili dai sistemi verranno trattati nel rispetto delle normative vigenti e saranno utilizzati in forma aggregata, esclusivamente per finalità di ordine statistico ed organizzativo."*



**Unità Sindacale Findomestic Banca**  
Alessandro Poggi 335.1440698  
Tommaso Vigliotti 338.3825893  
Massimo Santopietro 333.2368650

**3**

unisinfidomestic@gmail.com  
www.unisinfidomestic.it  
www.facebook.com/unisinfidomestic



"A tal fine, l'Azienda si impegna a conservare in aree protette i dati di cui al comma I del presente articolo [ovvero i dati di monitoraggio individuali], impegnandosi a limitarne l'accessibilità ad un numero ristretto e censito di dipendenti e, comunque, a registrare automaticamente gli accessi effettuati a tali dati."



*I registri di cui al comma precedente (utenti autorizzati e accessi effettuati) dovranno essere costantemente aggiornati e resi consultabili automaticamente per via telematica dalle OO.SS."*

Tutto ciò, affermiamo senza tema di smentita, è tecnicamente possibile, non oneroso e, addirittura, già esistente in Azienda! La maggior parte dei sistemi informatici offrono tali servizi in automatico. Volendo dimostrare nei fatti la buona fede delle intenzioni aziendali non vi doveva essere alcun ostacolo alla firma di tali articoli! L'Azienda avrebbe ottenuto dei dati aggregati utili all'organizzazione e coordinamento delle attività, i dati singoli solo in casi di abusi da perseguire legalmente. I colleghi sarebbero stati protetti dall'utilizzo improprio dei dati statistici individuali, cosa che, se effettuata, sarebbe stata controllabile dalle OO.SS.

## Com'è diventato oggi

Ma l'Azienda ha preferito firmare altro... Ha preferito tenersi la "pistola in mano" offrendo la promessa di non "sparare". **Ci chiediamo se chi gliel'ha consentito abbia calcolato i rischi o sia completamente provveduto.** Anche perché, quando succederà, non si tratterà di "colpi" rumorosi subito evidenti a tutti. Si tratterà di un procedere obliquo, ipocrita e sotterraneo che danneggerà il clima di lavoro di tanti colleghi e li esporrà a ritorsioni senza motivo evidente e senza chiasso. Grazie all' accordo siglato, l'Azienda ha messo al bando i "foglietti". Sì, ma ha sancito come norma, che i sistemi informatici con cui quotidianamente svolgiamo la nostra attività forniscano ai Responsabili dei rispettivi uffici un monitoraggio continuo, esatto ed implacabile di quanto ogni individuo sta producendo in ogni momento.

E nemmeno ha rinunciato a stabilire una generalizzata sanatoria su tutto il passato! **Ci pare un risultato, per l'Azienda, di tutto rispetto.**

## Ci chiediamo cosa ne abbiano guadagnato i lavoratori.

Aver abolito i "foglietti", a prezzo di rendere legale il "foglio ufficiale" prodotto dal sistema informatico, non ci pare un profitto, ma una netta rimessa. Per altro il nuovo sistema sarà molto più efficiente...



Unità Sindacale Findomestic Banca  
Alessandro Poggi 335.1440698  
Tommaso Vigliotti 338.3825893  
Massimo Santopietro 333.2368650

4

unisinfidomestic@gmail.com  
www.unisinfidomestic.it  
www.facebook.com/unisinfidomestic



Nessuna Organizzazione Sindacale aveva avuto, secondo noi, la spudoratezza ed il coraggio di andare contro gli interessi dei lavoratori in modo così plateale. Non è un caso che l'accordo firmato nella nostra Azienda sia stato vantato come una grande novità.



Effettivamente vedere garantiti gli interessi aziendali a scapito di quelli di chi doveva essere tutelato è una novità di tutto rispetto!

Quella sopra esposta è l'opinione e la valutazione di **Unità Sindacale**, ci possiamo sbagliare, ma ve la sottoponiamo insieme alla nostra bozza intermedia (ovvero integrante le richieste aziendali e le nostre e da noi predisposta) giudicate voi.

Essere informati con differenti visioni delle cose è già, di per sé, una grande fortuna. In caso contrario, ripensando agli episodi passati, oggi avreste ricevuto solo messaggi del tipo:



- la nostra Polizza Sanitaria con l'uso esclusivo del circuito è bellissima;
- il nuovo CCNL 2012 è stupendo;
- state vivendo nel migliore dei mondi possibili.

Noi siamo sicuri che, comunque, molti di voi qualche sospetto l'avrebbero avuto...

E da loro sarebbe comunque nato un Sindacato libero, autonomo e con indipendenza di giudizio come è il nostro.

**Quel Sindacato già c'è e si chiama**

**Unità Sindacale**

**perciò vi chiediamo di sostenerci fattivamente e riporre in noi la vostra fiducia.**



Alessandro Poggi 335.1440698  
Tommaso Vigliotti 338.3825893  
Massimo Santopietro 333.2368650

**Unità Sindacale Findomestic Banca**

**5**

unisinfindomestic@gmail.com  
www.unisinfindomestic.it  
www.facebook.com/unisinfindomestic



# Nel 1970 nasce lo statuto dei lavoratori

Tutt'oggi è vigente, perché, nella sua logica, è ancora valido!



All'epoca le attività che impiegavano un largo numero di lavoratori in Italia erano prettamente industriali. Lo spirito dell'Art.4 della Legge 300/1970 era ben altro. A contatto con la catena di montaggi nostri padri si accorsero che era frustrante, avvilente, umiliante e impossibile seguirla nel ritmo incessante di lavoro. Era



impossibile per un essere umano restare concentrato e vigile per così lungo tempo a così alti ritmi. Mancava il naturale tempo di recupero che, chi più chi meno, tutti necessitano. Talvolta mancava persino la possibilità di fare pipì! In tali condizioni diventavano frequenti errori, sviste, eccessi, drammi, incidenti, cedimenti fisici e psicologici. La responsabilità veniva, allora, fatta ricadere tutta sul lavoratore, reo di non avercela fatta. L'esempio di chi ancora "reggeva" era usato a dimostrazione che non era impossibile seguire il ritmo della "macchina".

**Non era la fabbrica a chiedere troppo, era il singolo individuo ad essere incapace.**

Se non che il ritmo veniva costantemente aumentato alla ricerca parossistica di maggiori livelli di produzione e anche i migliori, prima o poi, erano costretti a cedere...

A quel tempo gli impiegati come noi svolgevano il loro lavoro per mezzo di "carte" e non erano esposti in modo così brutale alla misurazione del loro lavoro: controllarli non era automatico e richiedeva altrettanto lavoro di quello da loro svolto, era anti economico.

Oggi possiamo dire che molto del nostro lavoro, per mezzo delle macchine informatiche, si è industrializzato. Un numero sempre maggiore di colleghi è costretto ogni giorno a seguire il ritmo della catena di montaggio informatica! Certo siamo fortunati, l'errore non porta all'amputazione delle dita o peggio. Ma chi ha detto che stress, ansia, turbe della personalità, siano danni sopportabili? E non ci pare comunque piacevole ricevere una denuncia da un cliente per uno sbotto, un eccesso, dovuti al ritmo di lavoro.



**Unità Sindacale Findomestic Banca**

Alessandro Poggi 335.1440698  
Tommaso Vigliotti 338.3825893  
Massimo Santopietro 333.2368650

**6**

[unisinfindomestic@gmail.com](mailto:unisinfindomestic@gmail.com)  
[www.unisinfindomestic.it](http://www.unisinfindomestic.it)  
[www.facebook.com/unisinfindomestic](http://www.facebook.com/unisinfindomestic)



In queste condizioni, e grazie anche al nuovo brillante CCNL, le Aziende potranno anche ribaltare su di noi ogni costo e responsabilità lamentata dai clienti (ci chiediamo se sia un caso che i promotori del CCNL siano stati gli stessi firmatari di questo accordo...).



Oggi non sono più così diffusi gli ingranaggi di acciaio, ma il mondo della produzione non è affatto cambiato. Inevitabilmente, dovendo garantire ad una classe dirigente di fiduciari di potersene stare in panciulle a riferire anziché spendersi faticosamente per condurre le risorse umane verso un produttivo spirito di gruppo e collaborazione, l'Azienda è costretta a perseguire i singoli lavoratori e spingerli in forsennata competizione gli uni contro gli altri.

**La trattativa per un buon accordo sul controllo a distanza non era una battaglia per guadagnare qualche piccola rendita. Era una questione di diritti e dignità, era una questione di valori.**

Il legislatore della legge 300/1970 invitava le parti sociali a migliorarne l'attuazione in sede di accordo non a svilirne le tutele! In tutte le aziende in cui non ci sono stati i presupposti per condurre in porto un accordo su tale materia con piena soddisfazione di entrambe le parti si è preferito soprassedere: **meglio tenersi le preziose tutele di legge e lasciare le Aziende sotto scacco di possibili azioni legali!**



Giuseppe Armenia



**Unità Sindacale Findomestic Banca**  
Alessandro Poggi 335.1440698  
Tommaso Vigliotti 338.3825893  
Massimo Santopietro 333.2368650

**7**

unisinfindomestic@gmail.com  
www.unisinfindomestic.it  
www.facebook.com/unisinfindomestic

