



Controllo a Distanza: Regole chiare per tutti

Cari colleghi,

dopo due giorni di intense trattative, si è concluso il percorso iniziato più di due anni fa, che ha portato alla definizione di un accordo che tutela i lavoratori di Findomestic dall'essere sottoposti, durante lo svolgimento della propria attività lavorativa, ad un controllo a distanza. Come leggerete nelle premesse dell'accordo allegato, l'art.4 dello “**Statuto dei Lavoratori**” (legge 300/1970) vieta l'uso di impianti e altre apparecchiature con finalità di controllo a distanza. Questo implica che tutti gli strumenti tecnologici ad oggi impiegati in Findomestic devono essere conformati e utilizzati secondo questo principio. E nel caso in cui *“Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali”*.

Crediamo che questo accordo abbia definito in maniera dettagliata una materia che fino ad oggi non era mai stata trattata, nel nostro settore, se non limitatamente all'installazione di telecamere. Tutto l'ambito tecnologico e informatico che le nuove tecnologie mettono a disposizione delle aziende e dei lavoratori è, come potete ben comprendere, in continua evoluzione e può presentare aspetti che facilmente sconfinano nel campo del controllo a distanza. Regolamentare l'uso di queste nuove tecnologie è fondamentale affinché il nostro lavoro quotidiano non venga svuotato del suo valore professionale e sia mantenuto *“in una dimensione umana e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possano renderla continua ed anelastica eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia”*.

Le principali finalità dell'accordo

Queste OOSS, hanno fortemente voluto trovare un'intesa, innovativa per il nostro settore, che indicasse con precisione e metodo come mettere in pratica, nel nostro lavoro quotidiano, quanto previsto in materia di controllo a distanza. Di seguito le principali finalità:



- Definire le finalità che, in Findomestic, giustificano l'uso di strumenti di controllo: ovvero il Seguito dei Livelli di Servizio e la Ripartizione dei carichi di Lavoro.
- Specificare che tutti gli strumenti informatici che forniscono dati relativi alla produzione dovranno generare dati in forma aggregata, che non siano quindi riconducibili al singolo.
- Laddove fosse necessario generare dati riguardanti il singolo addetto, e ciò dovesse essere necessario per le finalità di cui sopra, quegli stessi dati non potranno essere oggetto di valutazione, di formazione e di interventi disciplinari sul lavoratore.
- Escludere tutti gli strumenti non previsti dal presente accordo, con previsione di uniformare allo stesso, ogni nuovo strumento tecnologico che rientri in questa tipologia.
- Regolamentare eventuali registrazioni delle telefonate.
- Regolamentare l'installazione e l'utilizzo di telecamere e apparecchiature simili.
- Regolamentare l'accesso alle aree protette presenti in azienda.
- Prevedere l'integrazione dell'accordo con eventuali nuovi strumenti che l'azienda dovesse introdurre.

L'accordo in pratica

Siamo consapevoli che **lavorare per obiettivi** sia un elemento importante del nostro lavoro quotidiano, siamo, altresì, convinti che **esso deve coniugarsi con altri fattori: qualità, professionalità, condivisione. Ricondurre tutto in termini "quantitativi" è svilente e demotivante.** Mettere in pratica nel nostro lavoro questo accordo significherà utilizzare gli stessi strumenti, ma in modo diverso. Come leggerete l'Azienda conviene che, **i soli strumenti consentiti per la raccolta dei dati di produzione dei singoli lavoratori, sono quelli elencati nell'accordo e dovranno essere utilizzati secondo i principi contenuti nello stesso.** Questo significa che qualsiasi altro metodo di raccolta e pubblicazione di dati relativi al singolo lavoratore non sono consentiti. **Pertanto i "monitoraggi" individuali, le classifiche e i cartelloni nominativi, le e-mail con raffronti diretti riguardanti la produzione giornaliera dei colleghi, non potranno più essere utilizzati.** E per mettere in atto questo cambiamento culturale, che qualche gestore avrà difficoltà a recepire subito, verranno istituiti piani formativi legati a queste tematiche e all'utilizzo dei sistemi presenti nell'accordo, un cambiamento che auspichiamo si realizzi nel più breve tempo possibile attraverso il contributo di tutti.



Altre considerazioni

L'oggetto di questo accordo è la regolamentazione dell'uso degli strumenti di controllo a distanza presenti in Azienda (strumenti di videosorveglianza, telefonici ed informatici). Ma questi argomenti ci hanno inevitabilmente portato ad affrontare con l'Azienda anche il **problema delle pressioni commerciali esasperate presenti in alcune realtà aziendali...** Con la firma di questo accordo, abbiamo definito per quali finalità e con quali regole certe verranno usati gli strumenti tecnologici in Azienda. In questo modo l'accordo ci aiuterà certamente a ridurre quei comportamenti che portano alle pressioni di cui sopra. Siamo anche consapevoli che in merito alle pressioni commerciali la nostra attenzione, anche grazie al contributo di tutti i lavoratori, rimarrà alta e la nostra presenza sindacale sarà costante ed attiva come sempre.

Infine, su questa tematica di primaria rilevanza, che nel tempo ha anche causato delle incomprensioni e delle criticità nei confronti di taluni Responsabili un po' troppo "spregiudicati ed esasperati" nel controllo dell'attività dei lavoratori, abbiamo trovato la condivisione con Dircredito, e lo avrete notato anche dall'intestazione di questo volantino, che da questo momento entra a far parte del Primo Tavolo di trattativa aziendale. Questo gradito ingresso è frutto di un percorso di condivisione che Dircredito, con il suo Segretario Stefano Di Stefano hanno fortemente voluto e perseguito nell'ultimo anno. Questo è l'ennesimo segnale della volontà, da parte delle sigle sindacali del Primo Tavolo aziendale, di intraprendere un percorso totalmente inclusivo nei confronti di chi, responsabilmente, si pone dalla parte dei lavoratori. Riteniamo che questo passaggio concreto rafforzi sia in contenuti sia in rappresentatività le iniziative sindacali a tutela di tutte la lavoratrici ed i lavoratori di Findomestic.

Firenze, 19 Luglio 2012

Le Segreterie Aziendali di
Findomestic Banca Spa
Dircredito - FABI - Fiba/CISL - Fisac/CGIL - Uilca/UIL