Il riferimento non è al reality ma al romanzo 1984 in cui George Orwell descrive una società in cui ciascun individuo è tenuto costantemente sotto controllo dalle autorità e lo slogan Il Grande Fratello vi guarda campeggia ovunque.
Un pezzo di 1984 il 24 settembre scorso è sbarcato nel nostro paese e dopo 45 anni di onorata carriera l'art. 4 della legge 300/1970 (lo Statuto dei Lavoratori) viene riscritto dal Decreto Legislativo 151/2015, uno dei decreti attuativi del Jobs Act.
Cosa cambia? Tutto.
Mentre prima la legge recitava "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori", oggi "le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro".
Non parliamo solo di impianti videosorveglianza, ma anche di computer, tablet, telefonini e badge aziendali, ossia gli strumenti forniti dall'azienda e utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, nonché gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
Unica limitazione, che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli nel rispetto della privacy.
Quindi, dato che il Grande Fratello ci guarda, qualche raccomandazione: evitare di usare a scopi privati la casella di posta elettronica aziendale, non accedere a siti internet per necessità personali, utilizzare correttamente il badge di rilevazione degli accessi.
Le informazioni raccolte dal datore di lavoro (per esempio attraverso indagini sulle mail inviate o sulla navigazione effettuata) potranno essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, quindi anche per sanzioni disciplinari fino al licenziamento.
Ampliate anche le possibilità per ottenere l'autorizzazione all'installazione di telecamere.
Il legislatore continua la controriforma del mondo del lavoro: sempre più potere alle imprese.
Verona, 15 ottobre 2015
Fisac-CGIL
Gruppo Banco Popolare
documento