

Nota per gli Iscritti : LAVORO IN “PRESENZA” e a “DISTANZA” La presunzione di presenza non ammette dimenticanza?

In merito ad alcune richieste da parte dell'azienda a fornire spiegazioni in riguardo alcuni disallineamenti rilevati confrontando 'pianificazione' e 'consuntivazione' delle presenze sul posto di lavoro, riteniamo utile fare il punto su alcuni aspetti relativi alla questione legata alla normativa su “controlli a distanza”, lavoro a distanza (Flessibile), e all'orario di lavoro .

Brevemente il tema del controllo a distanza del lavoratore, normato dall'Art.4 della L.300/1970 (statuto dei lavoratori) è stato riformato con i contenuti del Dlgs n. 151/2015 nella direzione di una limitazione delle garanzie originariamente previste favore dei lavoratori/lavoratrici e di un ampliamento della discrezionalità e del potere sanzionatorio del datore di lavoro; **per applicare tale disciplina è stato sottoscritto con l'azienda “l'accordo in materia di attuazione dell'Art.4 l.n.300/1970”**, di cui Vi proponiamo un [riepilogo dei relativi contenuti](#) (ne avevamo parlato qui).

SINTESI DELLA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA INTRODotta DAL JOBS ACT		
		
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. forniti dalle aziende ai dipendenti)	Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (es. badge)
NECESSARIO Accordo sindacale, o (in mancanza) Autorizzazione del Ministero del lavoro	NON SONO NECESSARI NÉ ACCORDO SINDACALE NÉ AUTORIZZAZIONE DEL MINISTERO DEL LAVORO	
Le informazioni raccolte potranno essere utilizzate “a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”. Questa formulazione include le sanzioni disciplinari . L'unica condizione posta è “che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli” e che sia rispettata la normativa sulla privacy .		

In questo contesto, non favorevole, l'obiettivo del Sindacato è quello di circoscrivere le attività di rilevazione dei dati, soprattutto in considerazione del fatto che dall'uso delle nuove tecnologie potrebbe scaturire un controllo pressoché indiscriminato non solo sull'attività lavorativa, ma anche sulla vita privata delle persone.

Nel frattempo, già **dal 12 Aprile 2021 l'azienda ha modificato il sistema di rilevazione delle presenze** (ne avevamo parlato qui) al lavoro escludendo la necessità della “Timbratura” per attestare la presenza in servizio, **attivando quindi la regola di “presunzione di presenza”** con queste parole:

“Si tratta di un passo importante per l'integrazione dei colleghi già in servizio presso società del Gruppo UBI in Intesa Sanpaolo, oltre a una conferma del valore che per il nostro Gruppo hanno le persone e la fiducia nei loro confronti...l'utilizzo del badge -(in alcuni casi resta necessario) - non determina più la presenza in servizio.

Ogni collega viene così considerato sempre presente in servizio presso la propria sede lavorativa, salvo diverse indicazioni di assenza o presenza in Intesap HR (ad esempio missione o “Lavoro Flessibile”).

La nostra organizzazione, pur avendo accolto come indicatore di fiducia tale nuova impostazione, non ha mancato di sollevare qualche perplessità in ordine alla possibilità che eventuali, involontari disallineamenti nella “rendicontazione oraria” potessero ingenerare problemi anche in ordine alle coperture assicurative in itinere, mancando la rilevazione oraria di entrate/uscite.

La nostra posizione non era ovviamente in un'ottica “rigorista”, ma garantista delle norme su sicurezza e rilevazione straordinari (per i quali era stata condotta una lunga battaglia) ed a garanzia di una

Umbria

puntuale e coerente osservanza delle “regole in materia di orario di lavoro”.

L'8 dicembre 2021, con il CCL2L di Gruppo, al capitolo “Formazione” si inseriva la previsione di ampliamento della Formazione Flessibile per tutti i dipendenti del Gruppo (“regole in materia di fruizione della formazione flessibile”), quindi con l'accordo del 31 marzo 2023 fino si innalzavano le giornate di diritto alla fruizione ad 8 Giornate l'anno, ribadendo la centralità della strategica della formazione nel progetto di trasformazione aziendale e valorizzazione del personale.

Con l'accelerazione che si è avuta nella trasformazione del lavoro, intesa nella modalità di rendere la prestazione, e nella dotazione di strumenti Hardware portatili (PC, tablet e Smartphone) è chiaramente diventata maggiormente impattante anche il tema della sicurezza informatica e della protezione del patrimonio aziendale, da qui la necessità di normare l'evoluzione della nuova organizzazione del lavoro (ne avevamo parlato qui) con l'accordo del 26 maggio 2023, dopo un tentativo di approccio unilaterale da parte dell'Azienda.

Al fine di riepilogare gli aspetti salienti che riguardano le questioni che ci interessano a tutela della corretta rilevazione delle causali di assenza riportiamo alcuni stralci dell'accordo:

“2. PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento del proprio lavoro, sia in presenza che in Smart Working/Lavoro Flessibile, il personale appartenente alle aree professionali è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro...

...il personale ISP sia quando lavora presso la sede aziendale di assegnazione sia quando lavora in Smart Working/Lavoro Flessibile, è tenuto a svolgere l'orario di lavoro/prestazione lavorativa individualmente previsto per la giornata lavorativa, salvi i legittimi titoli di assenza...

Nel caso di lavoro in presenza presso una sede aziendale, la rilevazione tramite badge non è utilizzata per documentare l'esecuzione della prestazione lavorativa; nel caso di lavoro in Smart Working/Lavoro Flessibile non è richiesta la connessione per documentare il rispetto dell'orario di lavoro e lo svolgimento della prestazione lavorativa.

L'adibizione allo Smart Working/Lavoro Flessibile...

- non costituisce presupposto per variare le modalità di misurazione della prestazione lavorativa.”**

Dati i principi richiamati e compendati nelle “Regole in materia di lavoro flessibile”(e anche “Regole in materia di fruizione della formazione flessibile”), posto che resta possibile modificare, compatibilmente con situazioni specifiche ed esigenze organizzative la programmazione, sollecitiamo i colleghi alla massima coerenza tra programmazione e consuntivazione, con l'avvertenza che non è, allo stato, previsto alcun “alert” per il disallineamento.

Rammentiamo che è opportuno allineare a consuntivo per evitare errori/dimenticanze, che potrebbero causare spiacevoli incomprensioni in ordine alla gestione dell'orario di lavoro, che ripetiamo, l'Azienda ha posto su basi “fiduciarie”.

Riguardo alle richieste di sistemazione di eventuali disallineamenti pregressi, evidenziamo che lo strumento che dovesse essere stato adottato per tali verifiche, sarà stato senza dubbio attivato nel rispetto di quanto sancito nel citato accordo e rinnoveremo all'Azienda la richiesta che analogo strumento, proposto con cadenza a breve termine (le squadrature intesap erano giornaliere), almeno settimanale, sia reso disponibile ai colleghi con la tempestività necessaria a gestire eventuali disallineamenti rispetto alla programmazione o ad intervenute necessità che ne abbiano comportato la modifica.

Perugia, 24 gennaio 2025

COORDINATORE FISAC Umbria E RR.SS.AA.

AREA Umbria