



Segreterie di Coordinamento Sindacale Aziendale Bperbanca

CHIUSO ACCORDO SU VIDEOSORVEGLIANZA SI PROSEGUE SU CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Dopo un laborioso negoziato, le OO.SS. e l'Azienda sono giunte, in data 26 luglio, a siglare un accordo che regola nel dettaglio la videosorveglianza in Bperbanca.

Recependo la modifica all' art.4 della Legge 300/70 si è posta la necessità per l'Azienda, a fronte dell'installazione di telecamere nei luoghi di lavoro, di firmare un accordo specifico sulla materia.

Inoltre l'Azienda ha precisato che, in mancanza di esso - così come consentito dal Jobs Act - avrebbe richiesto autorizzazione ai varie ITL (Ispettorati Territoriali del Lavoro) per l'installazione delle telecamere.

Sulla videosorveglianza, infatti, le modifiche introdotte dal Jobs Act consentono un utilizzo delle immagini potenzialmente più rischioso che in passato, sia in termini di un più limitato diritto alla privacy sul posto di lavoro, sia in termini di controllo dell'attività e della prestazione lavorativa.

Senza entrare in eccessivi tecnicismi e rimandando, per ogni dettaglio, al testo dell'accordo, teniamo a sottolineare che l'accordo contiene alcuni principi fondamentali che ne incarnano la logica di fondo:

- tecnicamente le telecamere puntate a ridosso delle postazioni di lavoro non possono riprendere i lavoratori, rispettandone le norme di privacy disposte a loro tutela dalla legge quando sono seduti alla postazione.
- l'installazione ed attivazione di impianti di videosorveglianza ha l'unica finalità di tutelare la sicurezza del lavoro e dei lavoratori, il patrimonio aziendale e di supportare le forze dell'Ordine per la repressione di eventi criminosi
- le immagini di lavoratori acquisite indirettamente (a seguito ad esempio di controlli per atti criminosi o per necessità di tutela del patrimonio in caso di alluvioni o incendi) attraverso gli impianti di videosorveglianza (e non attraverso altri mezzi, ad esempio telefoni cellulari, per le quali il divieto di utilizzo è assoluto) sono utilizzabili, eccezionalmente, per fini disciplinari solo nel caso in cui il comportamento rilevato sia doloso. E' stato quindi escluso che le immagini possano essere utilizzate per sanzionare comportamenti colposi, togliendo in questo modo un elemento di grande discrezionalità che avrebbe potuto snaturare le finalità della videosorveglianza.

Dopo la firma dell'accordo sulla videosorveglianza si è passati ad un altro argomento altrettanto importante che riguarda la conciliazione dei tempi di lavoro coi tempi di vita, argomento che è stato anche oggetto di alcuni incontri "tecnici" tra una delegazione aziendale e sindacale (Commissione Pari Opportunità), propedeutici al fine di agevolare la condivisione e la firma di un accordo.

Gli argomenti ai quali le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda hanno voluto circoscrivere il tema "work life balance" sono: flessibilità orarie, banca del tempo solidale, welfare per i figli piccoli e servizi per supporto familiare, lavoro agile (hub working).

Le OO.SS. si sono dichiarate disponibili a discuterne eventualmente anche entro la fine agosto, così da consentire ai lavoratori, nel caso in cui si riuscisse a raggiungere un accordo precursore su queste tematiche in Bperbanca, di utilizzare determinati strumenti il prima possibile ed all'azienda di usufruire di benefici contributivi.

L'ultimo argomento in discussione è stato la sintesi dei dati e dei problemi emersi dai vari Comitati Territoriali di febbraio. Le rimostranze e le problematiche riferite dalle OO.SS. sono state tante, in ordine principalmente alle carenze di organico, allo stress da lavoro correlato in costante aumento ed alle

difficoltà derivanti dai ritardi aziendali su alcune procedure informatiche. Le risposte dell'Azienda sono state francamente deludenti ed evasive, con un rinvio pressochè totale al piano industriale di prossima emanazione per quanto concerne la possibilità di ricercare soluzioni.

Abbiamo richiesto di sottoscrivere un verbale che evidenzi in modo chiaro le posizioni sia sindacali che aziendali per cercare di rappresentare la diversità di opinioni e rendere poi partecipe tutto il personale delle dichiarazioni che verranno indicate.

Modena, 6 agosto 2018

**Segreterie di Coordinamento Sindacale Aziendale Bperbanca
FABI - FIRST/CISL - FISAC/CGIL - UILCA - UNISIN**