



IL GRANDE FRATELLO

Nelle ultime settimane l'Azienda sta monitorando il lavoro dei singoli colleghi chiedendo loro di quantificare, attraverso un report giornaliero, le mail lette e realizzate, le telefonate in entrata ed in uscita, il numero delle pratiche lavorate, ecc. Da segnalare che le modalità di verifica variano da ufficio ad ufficio.

A sostegno dell'iniziativa, qualche "sprovveduto" capo prodotto ha confezionato la diffusione dell'iniziativa sostenendo un non meglio precisato avallo delle OOSS.

Detto che un'attività di questo tipo, così come progettata, potrebbe **configurarsi contraria a quanto disposto dall'art. 4 della Legge 300** – Statuto dei Lavoratori – circa la previsione di **"divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori"**, appare superfluo precisare che nessun consenso, sotto qualsiasi forma, ci possa essere stato da parte del Sindacato.

Ribadendo che tutto quanto contenuto nell'accordo quadro del 01/02/2011 circa i controlli a distanza e sui relativi mezzi di utilizzo **deve essere concordato con le scriventi R.S.A., diffidiamo l'Azienda dal mettere in atto comportamenti che non corrispondano al pieno rispetto delle normative.**

Riteniamo che la gravità dell'iniziativa possa configurarsi come comportamento antisindacale. Valuteremo le opportune azioni da intraprendere.

Atteggiamenti ingenui, spregiudicati, provocatori? Certamente ambigui, così come le **indebite pressioni esercitate sui colleghi affinché accedano ai Blog aziendali** con una certa frequenza, possibilmente inserendo un loro commento.

Premesso che l'idea di un social network aziendale con diverse impronte è ampiamente condivisibile, non è tollerabile che questi pressanti inviti, nonostante i nostri interventi, continuino a verificarsi. **L'azienda sta monitorando gli accessi al Blog da parte delle singole strutture (esistono infatti mail con tabulati di riepilogo dei monitoraggi di accesso).**

Considerando che l'accesso avviene dal computer al quale ci si collega con un codice utente personale, **abbiamo motivo di ritenere che l'azienda verifichi gli accessi individuali.**

Tutto questo potrebbe costituire, a nostro parere, una ulteriore forma di controllo a distanza sul lavoratore da parte dell'azienda che utilizza in modo ambiguo mezzi posti in essere per l'attività lavorativa.

Inoltre facciamo fatica a comprendere, forse ingenuamente, l'utilità del mezzo di discussione e socializzazione se viene meno la volontarietà e la libertà di comunicazione dei lavoratori. **A meno che la partecipazione non costituisca, e sarebbe di una gravità assoluta, un titolo di merito o di demerito in sede di valutazione.**

Invitiamo tutti i lavoratori a comunicare alle OOSS qualsiasi ulteriore tentativo di pressione.

Parma, 23 giugno 2011

R.S.A. I.S.G.S.

Polo di Parma

Dircredito – Fabi – Fiba/Cisl – Fisac/Cgil - Uilca