

FLMU^{Uniti} CUB

Corso Marconi 34, 10125 Torino

Tel/fax 011.655.897

e-mail: flmu@cubpiemonte.org

<http://www.cubpiemonte.org>

CONOSCENZA E' POTERE POTERE ALLA CONOSCENZA

In seguito a recenti accadimenti in azienda, riteniamo utile, come lavoratori auto-organizzati, informare i nostri colleghi su quali sono i loro, i NOSTRI diritti in questioni di scottante attualità.

CONTROLLI A DISTANZA

Ovvero: i perché di un "no" ai controlli ravvicinati del terzo tipo

Sebbene all'art. 4 della **Legge 300/70** (Statuto dei Lavoratori) si parli espressamente di divieto di controllo attraverso "impianti audiovisivi ed altre apparecchiature", ricordiamo come la giurisprudenza corrente attui un'interpretazione estensiva della norma, definendo che il divieto di controllo si applica sulle attività lavorative in senso stretto e sulle condotte poste in essere nei luoghi di lavoro. Ciò premesso, è **palese che il controllo diretto della produzione di ciascuno attraverso strumenti informatici viola lo Statuto dei Lavoratori**, e la richiesta di compilazione di schede produzione NOMINALI è un tentativo di aggirare la norma chiedendo che sia il lavoratore a fornire direttamente i dati. Come tale, compiliamo pure, ma non vi è alcuna necessità di segnalare nome e cognome sul foglio produzione.

Rileviamo inoltre che la disposizione enunciata nell'alleg. 7 punto 3, **Decreto Legislativo 626/94**, secondo la quale è necessario indicare preventivamente strumenti e metodi di controllo che possono avere ad oggetto il lavoratore, è completamente disattesa in azienda.

ELOQUIO CONSONO AD AMBIENTE DI LAVORO

Ovvero: come la credibilità di un superiore sia correlata alla sua capacità di evitare il turpiloquio

I rapporti in azienda sono gerarchici, ma non in senso piramidale ed egizio: non ci sono "faraoni" e "schiavi". Su questa semplice considerazione, come dipendenti "subordinati" abbiamo il diritto di essere interpellati in Italiano standard, corretto e formale, non con linguaggio da bettola di quart'ordine. Siamo in un ufficio, e rispondiamo al telefono – non siamo comparse di un filmetto yankee sui marines, film andato invece in onda in Comdata pochi giorni fa in occasione di una giornata in cui – casualmente...? – molti di noi erano assenti, per via di uno sciopero generale indetto dal sindacalismo di base. A tal proposito, ricordiamo come la materia sia regolamentata a vari livelli:

Costituzione Italiana: tutela dei DIRITTI DELLA PERSONALITA', come sistema di diritti che comprendono la tutela della dignità personale, il diritto alla riservatezza etc. (artt. 2-3-13-15-21-41). Nel campo del diritto del lavoro, il **Codice Civile** all'art 2087 impone al datore di lavoro di "adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che... sono necessarie a tutelare... la personalità morale del prestatore di lavoro"

CCNL art 45:

Comma 2: in armonia con la DIGNITA' del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione e urbanità.

Comma 4: i rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

Regolamento aziendale Comdata: “i rapporti aziendali sono basati su regole chiare e semplici: la trasparenza, la lealtà e la PROFESSIONALITA' ”.

Codice etico Comdata : par. 6.2 : tutte le attività in Comdata devono svolgersi in “pieno spirito di reciproco rispetto”

MUTUA

Ovvero: curiosity killed the cat

Ribadiamo che la motivazione più semplice per la quale il dipendente medio rimane a casa in mutua sta nel fatto che, a seguito di una visita di un medico del Sistema Sanitario Nazionale, il suddetto professionista rileva la necessità per il dipendente di astenersi, per un periodo variabile, dalla sua attività lavorativa. **Il datore di lavoro che, in preda a delirio persecutorio-paranoide e brunettismo acuto, richieda informazioni personali al dipendente sulle motivazioni CLINICHE della sua assenza commette un illecito**, oltre a scivolare su un'indubbia mancanza di stile, in linea con il punto 2 già trattato. A questo proposito, ricordiamo qualche norma:

Decreto legislativo 196/03 parte I tit.I art 23 , necessità del CONSENSO al trattamento dei dati personali.

Statuto dei Lavoratori, artt. 5 e 8: divieto, per il datore di lavoro, di effettuare controlli sullo stato di salute dei dipendenti, ed indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Garante per la protezione dei dati personali, deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006 – artt. 6.1. e 6.2. I dati di cui il datore di lavoro deve venire a conoscenza sono “limitati”. Le richieste di informazioni sul perché si è rimasti a casa in malattia sono controlli cosiddetti “offensivi”, non leciti, eventualmente oggetto di responsabilità penale, opposti ai controlli “difensivi” che il datore di lavoro può mettere in atto a tutela della sicurezza, o in presenza di comportamenti illeciti da parte del dipendente.

Codice etico Comdata, par. 6.5: Comdata “riconosce il valore etico della riservatezza come principio etico di riferimento”.

COME SEMPRE, PER DIFENDERCI, DOBBIAMO AUTOTUTELARCI. I LAVORATORI, PER I LAVORATORI

PASSA DALLA TUA PARTE, PASSA ALLA CUB

**Collettivo Lavoratori Comdata
FLMUniti-CUB**