

Art. 4 comma 1 L. 300\70EI FU! (CONTROLLO A DISTANZA)

Seppure riformato dal Governo Renzi (è bene ricordarlo!) esiste ancora un vincolo residuale di tale norma la quale prevede che, per poter derogare al divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa, si debba ricorrere ad un ACCORDO SINDACALE o, in mancanza di questo, ALL'ISPETTORATO DEL LAVORO il quale deve esprimersi sulla legittimità di tale deroga per esigenze di servizio e tutela del patrimonio aziendale.

Il Tema, considerato Tabu' per molti anni, si va ad innestare su 2 settori già estremamente delicati: **SAG e Fraud Management**.

I COBAS SONO STATI TRA I POCHI AD ESSERE CONTRARI ALL'ACCORDO CON IL QUALE SI APPLICA TALE DEROGA perché del tutto superflua per merito e metodo.

CONTRARI nel merito perché in questi settori (Attività Giudiziaria e Contrasto\Prevenzione alle Frodi) le procedure e le istruzioni operative sono già abbastanza rigide e stringenti. Non a caso dopo diversi accordi formulati si arriva solo ora a valutarne la necessità in questi ambiti.

La stessa linea di Security, ha affermato che l'approfondimento del controllo, fino alla visibilità della matricola, riguarderebbe rarissimi casi. I questi anni tali casi sono stati pochissimi rispetto alla mole di lavoro elevata e a una qualità altrettanto importante.

Inoltre, aggiungiamo noi, qual'ora si presenti un illecito, interviene la magistratura e una volta accertato l'eventuale DOLO del DIPENDENTE non ci sarebbe ART. 4 CHE TENGA. E' BENE RICORDARE CHE IN ASSENZA DI DEROGA, NEL CASO IN CUI LA MAGISTRATURA NON INDIVIDUI ALCUN REATO NON SI PUO' PROCEDERE DISCIPLINARMENTE VERSO IL DIPENDENTE.

CON TALE ACCORDO, SOTTOSCRITTO da Cgil-Cisl-Uil&Ugl, E' L'AZIENDA CHE PUO' ERGERSI AD ACCUSATRICE E GIUDICE ben prima di qualsiasi valutazione delle Magistratura !!!

CONTRARI nel metodo. E' bene sapere che i **CONTROLLI** sulle attività svolte dagli operatori saranno sistematici ed "ex-post", per tanto non avranno alcuna funzione preventiva e le FUNZIONI DI CONTROLLO SARANNO DELEGATE al responsabile...

E' EVIDENTE CHE IL RESPONSABILE AVRA' LA POSSIBILITA' DI VERIFICARE LA PRESENZA DI EVENTUALI ILLECITI E CONTEMPORANEAMENTE DI EFFETTUARE UNA VALUTAZIONE SULLA PRODUTTIVITA' E SULLA QUALITA' DEL LAVORO INDIVIDUALE soprattutto in presenza di anomalie o "non conformità" che i sistemi stessi a volte non riescono a gestire e che per essere risolte hanno bisogno di interventi gestiti in autonomia e professionalità ben più accurate.

Tanto per chiarire definitivamente: alcuni accordi che hanno trattato la stessa materia, non solo non prevedevano l'avvio di procedimenti disciplinari in assenza di un intervento della magistratura, ma soprattutto le attività di controllo erano demandate a settori "terzi" rispetto a quello "osservato" per salvaguardare quel conflitto di interessi che inevitabilmente verrà a crearsi con la delega del controllo ai responsabili!

Tralasciamo il fatto che in questi decenni, accedere a questi settori o anche andarsene via per altre opportunità è stato ed è sempre molto complicato, sia per le professionalità che si acquisiscono (difficili da trasferire in un breve periodo), sia perché sono attività che si svolgono con un altro grado di fiducia legata alla delicatezza del lavoro, qualità che a nostro avviso dovrebbero garantire molto di più.

Inoltre la stessa Azienda ha definito in questo settore – prima di questo accordo - ben 3 livelli di controllo e verifica sui processi e sulle procedure ben più efficaci e che a fronte di questa richiesta risulteranno inutili nonostante i numeri legati al fenomeno degli illeciti da contrastare parlino da soli.

Infine una considerazione di carattere politico: Quella parte della delegazione sindacale che più di tutte si era detta disponibile alla sottoscrizione di un accordo, ha sostenuto più volte che **SENZA UNA FIRMA L'AZIENDA AVREBBE POTUTO RIVOLGERSI ALL'ISPETTORATO DEL LAVORO...** il quale avrebbe statisticamente reso più agevole l'accesso ai tali dati...

Non abbiamo ben capito cosa avremmo perso senza la firma di tale accordo. Dobbiamo considerare che le richieste aziendali di intervento dell'ISPETTORATO si sarebbero dovute compiere a livello territoriale con il rischio di avere pareri diversi e discordanti che avrebbero potuto invalidare l'efficacia di questi nuovi controlli.

Ci sfugge però una cosa: L'AZIENDA AVEVA SOSTENUTO CHE ERAVAMO ENTRATI IN UNA NUOVA FASE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI E CHE IL TEMPO DELLE POSIZIONI UNILATERALI ERA TERMINATO...

Secondo noi questo era un tema in cui andare a verificare il BLUFF AZIENDALE con un secco NO. Del resto in sede di incontro E' stata la stessa linea tecnica a SOSTENERE CHE TALI CONTROLLI SAREBBERO SERVITI A GESTIRE "RARI CASI RESIDUALI" di lavorazioni.

IL VERO BLUFF QUINDI è stato quello delle OO.SS. FIRMATARIE accondiscendenti anche in questo caso.

Su una cosa siamo d'accordo con un portavoce dei sindacati confederali intervenuto: se le regole non ci piacciono dobbiamo lavorare per cambiarle.

**PER QUESTO COME COBAS abbiamo bisogno di voi, di tutti VOI!
SE VOGLIAMO CAMBIARE LE REGOLE DEL GIOCO, lamentarsi non basta, E'
NECESSARIO ORGANIZZARSI E FAR SENTIRE LA PROPRIA VOCE.**

ORGANIZZATI CON NOI, PARTECIPA AI COBAS!

Roma 29-05-2021

COBAS TIM