



A tutte le Lavoratrici e Lavoratori G.D

➔ **Accordo su smartphone aziendale**

Oggi 14 Maggio si è concluso con un Accordo un lungo confronto tra RSU ed Azienda iniziato il 26 Marzo, quando l'Azienda stessa ha convocato la RSU per informarla che intendeva procedere alla distribuzione di uno **smartphone per uso lavorativo**, a tutti i dipendenti G.D che ancora non lo possiedono e che su base volontaria lo avessero accettato. Le motivazioni esposte dall'Azienda erano legate al potenziamento della comunicazione interna, alla promozione di una maggiore connettività e la creazione di valore attraverso la digitalizzazione di servizi e processi aziendali, creando un network di Gruppo.

A questo punto si palesavano due percorsi: **il primo** in cui l'Azienda, una volta espletate le procedure di Legge con l'Ispettorato del Lavoro e con il Garante della Privacy, avrebbe agito unilateralmente applicando così le regole minime previste dalle Leggi stesse. **Il secondo** provando a definire un Accordo tra la RSU e l'Azienda.

Dopo la nostra forte perplessità, motivata dal fatto che fino al giorno prima sembrava impossibile dare seguito alla nostra ripetuta richiesta di una semplice mail aziendale ed alla possibilità di connettersi al Portale G.D per tutti i Lavoratori, mentre adesso c'è addirittura la volontà di fornire uno smartphone, abbiamo scelto di percorrere una strada che verificasse le eventuali condizioni per arrivare ad un Accordo.

Dette condizioni non dovevano secondo noi concentrarsi sullo smartphone in quanto tale, ma dal momento che si trattava dell'introduzione di un nuovo strumento di lavoro, dovevano definire delle tutele certe sia per chi lo avrebbe accettato, sia per chi lo avrebbe rifiutato.

A titolo di esempio:

1. Che il software installato sullo smartphone per la sicurezza informatica non venisse utilizzato anche per la raccolta di dati ai fini disciplinari, non venisse usato per qualsiasi atto o decisione relativa al rapporto di lavoro (valutazione performance lavorativa, erogazione di aumenti/premi individuali, avanzamento di carriera, trasferimenti di reparto, ecc.).
2. Che eventuali errori involontari nel suo utilizzo, non dessero luogo a sanzioni disciplinari (rottura, smarrimento, dimenticanza, ecc.).

3. Che venisse riaffermata la piena volontarietà del lavoratore ad accettare anche in un secondo momento lo smartphone o nella restituzione dello stesso in qualsiasi momento.
4. Che non venisse utilizzato in nessuna forma per il controllo a distanza dei Lavoratori.
5. Che la non accettazione dello smartphone potesse essere usata per qualsiasi atto o decisione relativa al rapporto di lavoro (vedere alcuni esempi al "punto-1").
6. Che la non accettazione dello smartphone prevedesse comunque l'attribuzione di una mail aziendale per tutti i Lavoratori che ancora non la possiedono, così come richiesto precedentemente dalla RSU.

Dopo aver sospeso la discussione, ci siamo confrontati ripetutamente tra noi, con le nostre rispettive Segreterie Sindacali Territoriali e con le relative strutture Legali. Da questi incontri è nato lo schema dell'Accordo che oggi abbiamo sottoscritto e che contiene i punti sopra indicati ed un Allegato dei Delegati FIM-FIOM-UILM che formalmente consegneremo nei prossimi giorni all'Azienda, che contiene ulteriori tematiche per una più complessiva tutela dei Lavoratori e non ultimo dei Diritti Sindacali della RSU.

Appena l'Accordo sarà disponibile con tutte firme e avremo formalmente consegnato l'Allegato dei Delegati FIM-FIOM-UILM all'Azienda, distribuiremo ambedue i testi a tutti i Lavoratori.

Per il momento concludiamo dicendo che non spetta certamente a noi Delegati convincere o dissuadere il Lavoratore ad accettare o meno lo smartphone aziendale. È però corretto che il Lavoratore sappia che accettando lo smartphone :

- **Dovrà firmare** un documento aziendale denominato "Policy e modalità d'uso per dispositivi di telefonia mobile", che lo vincola strettamente a quanto contenuto nel documento stesso.
- **Si fa volontariamente carico** di nuovi obblighi nei confronti dell'Azienda in quanto trattasi di uno strumento di lavoro (questa peraltro è la sottolineatura dei nostri Legali).

Siamo però sicuri che appena il testo dell'Accordo e dell'Allegato saranno a disposizione, una lettura degli stessi integrata da quella del testo della policy, permetteranno al Lavoratore di scegliere cosa fare con migliore consapevolezza, al di là di quale sarà l'effettiva e legittima scelta.

Bologna 14/5/2021

Delegato e Delegati RSU-G.D, di FIM-FIOM-UILM