

SLC	-	CGIL	Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel	-	CISL	Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM	-	UIL	Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

COMUNICATO TIM

In data 12 Maggio 2020, le Segreterie Nazionali SLC CGIL - FISTEL CISL – UILCOM UIL congiuntamente al coordinamento delle RSU, si sono incontrate con la direzione aziendale di TIM SPA.

L'argomento della riunione era incentrato sulle videocamere e videosorveglianza. Dopo aver effettuato 5 incontri a partire dall'ottobre 2019, la giornata del 12 maggio serviva per verificare le possibili condizioni finali per poter arrivare ad un accordo tra le parti che tenesse dentro le rivendicazioni sindacali dichiarate negli incontri precedenti.

Interessi che passano da due architravi sui quali, per le Organizzazioni sindacali confederali, si devono costruire gli accordi in materia di controllo, ovvero il rispetto della legge 300 art.4 (dopo le modifiche del jobsact del 2015) e delle disposizioni del Garante della privacy in materia di trattamento dei dati personali (GDPR).

In materia di videosorveglianza all'interno del gruppo TIM esistevano una serie di accordi sindacali riguardanti i perimetri aziendali, altre autorizzazioni riguardanti ad esempio i permutatori, derivanti da autorizzazioni dell'Ispettorato del lavoro (la vecchia e superata Dtl), ed anche autorizzazioni da parte ministeriale relative all'introduzione della cosiddetta Golden Power, per la gestione della sicurezza degli asset ritenuti strategici.

All'interno di questa disomogenea gestione della materia, in virtù del fatto che la norma di autorizzazione/installazione delle videocamere è cambiata attraverso la circolare n.5 dell'Ispettorato del lavoro (ex-Dtl) datata febbraio 2018, è stato modificato l'art.4 legge 300 attraverso il jobsact e modificate quelle sul trattamento dei dati personali a seguito dell'introduzione del Gdpr, si è voluto normare all'interno di un unico accordo la materia della videosorveglianza/videoregistrazione, superando così anche le autorizzazioni e le "direttive" ministeriali, applicate in maniera "autonoma" da TIM.

In questo senso, sarebbe auspicabile che si intraprendesse lo stesso percorso sopra richiamato, per tutte quelle autorizzazioni, un esempio su tutte il WFM utilizzato dai Tecnici di rete, richieste dall'azienda direttamente alle istituzioni preposte, superando il confronto con il sindacato.

L'Accordo descrive nelle sue parti la classificazione dei siti in base alla loro necessità di protezione da azioni ostili, dove per salvaguardia dei siti ed anche per la tutela del patrimonio aziendale e dei lavoratori la videosorveglianza è uno dei sistemi utilizzati.

Vengono descritte le tipologie di telecamere attualmente installate e quelle delle quali non è prevista l'installazione, i dati raccolti dalle riprese saranno sempre cancellati automaticamente entro un massimo di 7 giorni in base alla classificazione del sito di riferimento che viene descritta puntualmente nel paragrafo 5 dal titolo: tempo di conservazione delle immagini.

L'Accordo ha uniformato la gestione delle immagini, i tempi di conservazione delle stesse, la definizione precisa della funzione incaricata alla visione delle immagini in tempo reale ed in tempo differito e sono state altresì definite regole stringenti per la modalità di accesso alle immagini da parte del personale della funzione incaricata (ogni accesso alle immagini videoregistrate rimarrà tracciato per 6 mesi come previsto per legge) eliminando ogni idea di visione da parte di personale non appartenente alla gestione della sicurezza.

Il lavoro svolto dal sindacato confederale, partendo dal riferimento dei due architravi di legge richiamati sopra (art.4 legge 300 e GDPR) dentro un accordo il cui obiettivo era la tutela della riservatezza/sicurezza dei lavoratori e contestualmente la tutela del patrimonio aziendale, è stato quello di fissare norme chiare e puntuali che impediscano oggi e domani, a chiunque, di poter anche solo immaginare l'utilizzo di un accordo sindacale in ottica ritorsiva/persecutoria sui lavoratori. E questo lo si ottiene, oltre a quanto descritto sopra, escludendo ogni possibilità di utilizzo delle immagini per valutare la prestazione lavorativa a fini disciplinari, a meno di richiesta da parte dell'autorità giudiziaria, originata da denuncia non in forma anonima, della quale verrà immediatamente data informativa alla rsu della unità produttiva interessata.

Nell'ambito delle verifiche con le parti sindacali, vengono previste sessioni specifiche di informativa con le Rsu a livello di territorio interessato qualora si dovessero attivare o modificare gli impianti, ed è previsto anche il monitoraggio puntuale dell'accordo sia a livello territoriale che a livello nazionale attraverso specifici incontri che potranno essere richiesti dalle parti firmatarie.

Le OO.SS. valutano positivamente l'Accordo sulla videosorveglianza perché viene garantita la sicurezza del lavoratore ed al contempo riservatezza e dignità, ed impedito il controllo a distanza.

Un'intesa tra le parti che rimarca (semmai ce ne fosse ancora bisogno) come la difesa dei lavoratori la si realizzi attraverso le norme e le regole sottoscritte tra le parti, e non invece lasciando il singolo in balia delle leggi, delle interpretazioni aziendali, e delle autorizzazioni ministeriali.

Solo così saremo sempre in grado di poter garantire la giusta tutela dei lavoratori, scrivendo e sottoscrivendo accordi per i quali poterne esigere, da parte dell'azienda, l'applicazione ed il puntuale rispetto.

Tutto il resto rischia di essere sterile testimonianza.

Roma, 27 Maggio 2020

Le Segreterie Nazionali
SLC_CGIL FISTel CISL UILCOM UIL