

IL CONTROLLO DEI LAVORATORI E LE SANZIONI DISCIPLINARI

Nel momento in cui il datore di lavoro e il lavoratore firmano un contratto di lavoro, entrambi si impegnano a rispettare determinati obblighi.



TRA GLI OBBLIGHI DEI LAVORATORI DIPENDENTI, SONO DI FONDAMENTALE IMPORTANZA:

- **LA DILIGENZA:** obbligo di eseguire il lavoro con l'attenzione richiesta e secondo le modalità stabilite dal datore di lavoro;
- **LA FEDELTA':** divieto di trattare affari in concorrenza con il datore di lavoro e di diffondere informazioni riservate sull'impresa.

Se nel **controllare** la corretta esecuzione del lavoro il datore verifica la violazione di questi obblighi, allora può esercitare il **potere disciplinare** applicando delle sanzioni (multe, sospensione dal lavoro, e persino licenziamento).

- **CONTROLLO UMANO:** attraverso guardie giurate e personale di vigilanza che possono eseguire controlli dentro il luogo di lavoro oppure all'esterno, come ad esempio le visite personali di controllo, che devono però essere eseguite secondo criteri automatici di selezione e nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore.
- **CONTROLLO TECNOLOGICO:** il datore di lavoro può installare impianti audio o video (es. telecamere) per esigenze legate a organizzazione/produzione, sicurezza sul lavoro o tutela del patrimonio aziendale. Per farlo è necessario l'accordo con il sindacato aziendale oppure l'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro.

Il datore di lavoro può utilizzare i dati raccolti per applicare sanzioni disciplinari solo se ha informato i lavoratori sul funzionamento degli impianti/strumenti di controllo e nel rispetto di quanto affermato dalla legge a tutela dei dati personali (privacy).

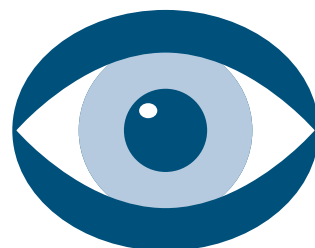
Il trattamento dei dati personali deve avvenire nel rispetto del lavoratore che deve essere adeguatamente informato.

COSA SUCCEDDE IN CASO DI VIOLAZIONI DA PARTE DEL LAVORATORE:

- **CONTESTAZIONE:** il datore di lavoro comunica immediatamente al lavoratore la violazione. Se la sanzione prevista per il fatto commesso è diversa dal semplice richiamo verbale, la comunicazione deve avvenire in forma scritta.
- **DIFESA:** il datore di lavoro chiama il lavoratore per sentire le ragioni a sua difesa.
- **APPLICAZIONE:** se il datore di lavoro non ritiene convincenti le giustificazioni del lavoratore, può procedere alla sanzione entro 5 giorni dalla contestazione del fatto.

Per quanto riguarda la scelta dei provvedimenti, la legge fissa **alcuni limiti**:

- eccetto il licenziamento, il datore di lavoro non può applicare cambiamenti permanenti nel rapporto di lavoro come, ad esempio, il trasferimento presso un'altra sede aziendale oppure assegnando mansioni inferiori al lavoratore
- il datore di lavoro non può applicare una multa superiore a 4 ore di retribuzione.
- La sospensione dal lavoro e della retribuzione non può essere superiore ai 10 giorni



RICORDA



- ✓ Il datore di lavoro **deve informare** i propri lavoratori dei fatti che possono determinare una violazione e il tipo di sanzioni previste - es. rimprovero verbale; multa; sospensione; licenziamento - rendendo disponibile in un luogo accessibile a tutti i lavoratori un documento chiamato **regolamento disciplinare**.
- ✓ Il lavoratore **HA DIRITTO** ad essere informato sui nomi dei vigilanti e sui loro compiti.
- ✓ La sanzione disciplinare applicata dal datore di lavoro deve essere **proporzionata** alla violazione.
- ✓ Se il lavoratore considera la sanzione in contrasto con il regolamento disciplinare o con i limiti di legge può chiedere, entro 20 giorni dalla sua applicazione, può rivolgersi al sindacato o ad un giudice del lavoro.

A CHI RIVOLGERSI?



I sindacati dei lavoratori sono associazioni che rappresentano e difendono gli interessi dei lavoratori.

Puoi rivolgerti al sindacato per:

- chiedere informazioni, anche in modo anonimo, sui tuoi diritti: contratto, orario di lavoro, congedi, permessi e ferie, verifica della busta paga, salute e sicurezza, etc.
- ricevere assistenza legale per rivendicare i tuoi diritti

Inoltre, attraverso i servizi promossi dal Sindacato, puoi ottenere:

- assistenza fiscale presso i CAF
- assistenza su infortuni, malattie professionali, pensioni, disoccupazione, etc. presso i Patronati

LA PRIVACY NEI LUOGHI DI LAVORO

La privacy è l'insieme di regole che limitano la libertà del datore di lavoro di richiedere dati personali del lavoratore e regolano il diritto del lavoratore a vedere tutelata la propria riservatezza.

Ciascun lavoratore può infatti limitare la diffusione in azienda delle informazioni che lo riguardano (dettagli sulla sua vita privata, informazioni relative al suo stato di salute, dati riguardanti il suo credo politico o religioso e l'orientamento sessuale).

D'altra parte, però, il datore di lavoro ha necessariamente accesso a una parte dei dati personali dei dipendenti e collaboratori, ma deve trattarli nel modo corretto.



Progetto cofinanziato da



Contenuti elaborati all'interno del progetto
"Engaging Pakistani Diaspora in Italy
for promoting Decent Work in Pakistan"



International
Labour
Organization

Si ringrazia il Fondo di Beneficenza ed opere di carattere sociale e culturale di Intesa Sanpaolo