

Ascoli Piceno: allarme «mobbing»

Allarme «mobbing» nella provincia di Ascoli Piceno. A lanciarlo è la segreteria provinciale della Cisl impegnata a conoscere l'entità del fenomeno. Per «mobbing» si intendono, infatti, i comportamenti psicologicamente aggressivi e vessatori messi in atto nei confronti di un lavoratore da colleghi o superiori. Secondo i dati in possesso della Cisl, riferiti al '98, in Italia sono segnalati 800 mila casi, pari al 4% della

forza lavoro. In Europa sono invece 21 milioni di cui tre riguardano casi di molestie sessuali, sei milioni di violenza fisica e 12 intimidazioni e umiliazioni nei posti di lavoro. La provincia di Ascoli Piceno non è immune dal fenomeno del «mobbing» che la Cisl provinciale, su richiesta anche di molti enti, sta monitorando in questi giorni attraverso la distribuzione di stampati, già utilizzati in analoghe campagne in Inghilterra e Germania. In questi, in forma anonima, i lavoratori sono chiamati a riferire casi di «mobbing» a loro conoscenza. I questionari saranno ritirati il prossimo 16 gennaio. La Cisl sta anche valutando la possibilità di istituire un numero verde al quale denunciare vessazioni durante il lavoro.



3

Tendenze

Negli Usa le imprese attuano controlli molto rigidi sui dipendenti e chi abusa del proprio computer viene anche licenziato

Spiati dal «pc»

È l'ora del Grande fratello, addio privacy sul lavoro?

PAOLO BARONI

Atenti al Grande Fratello. Vi segue, vi controlla, via spia, 24 ore su 24. O se preferite dalla 9 alle 17, giuste le ore che passate in ufficio, al lavoro, davanti ad un computer.

Ne sanno qualcosa i 23 dipendenti del New York Times licenziati nelle scorse settimane per aver violato la policy interna che vieta l'invio di e-mail «inappropriate e offensive». Oppure i 40 impiegati messi letteralmente sul lastrico nei mesi scorsi dalla Xerox Corp per avere visitato dei siti Web porno dalle macchine aziendali. L'agenzia d'investimenti finanziari Edward Jones & Ampco, invece, ne ha licenziati 19 per aver inviato materiale inappropriato all'interno del network interno e-mail, mettendone in guardia altri 41 per i medesimi motivi.

Un fenomeno solo americano? Al momento - ci assicurano dall'ufficio del Garante - in Italia casi del genere non sono stati ancora segnalati.

Negli Usa invece, lo rivela uno specifico sondaggio della American Management Association, il 27% delle imprese principali passa regolarmente al setaccio le e-mail dei propri dipendenti. Una netta crescita rispetto al 15% registrato nel 1997. E, dato forse ancor più preoccupante, è in diminuzione il numero di aziende che si premura di avvisare gli impiegati di tali pratiche in atto: 84% quest'anno rispetto al 91% del 1998.

SPIATI DAL PADRONE

Più in generale ben il 45% delle imprese Usa avrebbe controllato le conversazioni telefoniche dei propri dipendenti, letto i messaggi di posta elettronica e file memorizzati negli hard disk dei computer. Sempre secondo l'AMA, il tasso di interferenza nella privacy del personale è andato aumentando: nel 1997 era, infatti, al 35%. Se si aggiunge ai controlli telefonici, della posta elettronica e dei file memorizzati nei computer, anche l'utilizzo di telecamere, il tasso di aziende dedite alla sorveglianza elettronica sale al 63% con un aumento medio annuo intorno al 7%. In testa ci sono le società che occupano di finanza (68%), seguite dai fornitori di servizi commerciali e professionali (51%), da grossisti e dettaglianti di merci varie (47%).

Secondo l'inchiesta una buona parte dei dirigenti americani giustifica questa pratica a patto che il personale venga avvertito. L'obiettivo è quello di verificare la legalità e la moralità delle attività elettroniche dei propri impiegati. E se il primo obiettivo appare accettabile, il controllo sulla moralità dei dipendenti è certamente un atteggiamento opinabile che può facilmente sconfinare (e ciò accade spesso) nella violazione della privacy.

Privacy e Internet? Da noi è un problema sottovalutato sostiene Alessandro Minelli che sul sito italiano Apogonline (www.apogonline.com) ha pubblicato un interessante intervento al riguardo. «Mentre negli Stati Uniti decolla il dibattito - afferma - nel nostro paese l'attenzione è ancora bassa. Eppure il problema è serio, come dimostrano alcune inchieste». E al riguardo cita un articolo di Fabio Mettieri «Community e privacy: il rilancio del P3P», comparso su Internet News di ottobre che insiste proprio su uno di questi punti oscuri: la tutela della privacy dei consumatori e il valore economico dei dati che da Internet si possono estrapolare.

E L'ITALIA?

In Italia questa «fobia» non è ancora sentita in maniera forte, lo si deduce - spiega ancora Minelli - per esempio dallo scarso uso, per pochi affezionati, di PGP (http://www.pgpi.com) e di sistemi come anonymizer (http://www.anonymizer.com), che permette di visitare le pagine Internet in maniera anonima, o di IP spoofers, applicazioni che cancellano l'IP della macchina da cui si accede al Web.

Ma se l'Italia dorme, negli Stati Uniti l'argomento privacy invece spopola su Internet, e si possono trovare decine di siti di ottimo livello, con sezioni ad accesso gratuito e sezioni a pagamento che forniscono servizi di teleconsulenza e forum di approfondimento. Mettieri segnala come il più valido di tutti EPIC (www.epic.org), Electronic Privacy Information Center, ma non sono da dimenticare anche il Privacy Rights Clearinghouse (www.privacy.org), la cui presidentessa risponde personalmente e tempestivamente alle e-mail ricevute, oppure il Center for Democracy and Technology (www.cdt.org).

«Certo la privacy nel commercio elettronico è essenziale - aggiunge Minelli - ma argomenti altrettanto interessanti quali la privacy elettronica sul luogo di lavoro vengono colpevolmente trascurati o solo brevemente trattati». Ecco alcune cifre tratte dai siti più «informati», da bollettini di associazioni di lavoratori come il National Employee Rights Institute o il Computer Professionals for Social Responsibilities (www.cpsr.org) e da una ricerca svolta dal professor L. Inowes, dell'Università dell'Illinois, su 84 delle 500 maggiori imprese statunitensi censite da Fortune.

Innanzitutto: 3 imprese su 10 hanno una politica per la quale i dati degli impiegati vengono di routine rivelati ad agenzie governative, il 70% rivela dati sul proprio personale ad agenzie di credito, il 50% rivela dati a proprietari di immobili che il personale voglia affittare, il 20% fornisce i dati sul personale ad associazioni caritatevoli. Gli impiegati hanno accesso quasi sempre ai dati che li riguardano, ma solo nel 28% dei casi possono visionare quelli destinati alla dirigenza. Il 76% degli impiegati ha diritto a modificare i propri dati se-

IL CASO

Occhio ai test!

Anche per i test attitudinali sul posto di lavoro le imprese devono assicurare precise garanzie per la tutela della riservatezza dei lavoratori e la non discriminazione in base alle loro opinioni politiche e sindacali. Prendendo spunto dal caso di un Comune che aveva invitato i propri dipendenti a compilare un questionario, il Garante per la privacy nei mesi scorsi ha fornito indicazioni estensibili anche al settore privato. Ecco: i test devono essere accompagnati da un'adeguata informativa sullo scopo in base al quale si raccolgono i dati, devono precisare se la risposta è obbligatoria o facoltativa nonché le conseguenze della mancata risposta e devono contenere l'indicazione dei soggetti esterni, come società specializzate o esperti, che eventualmente collaborino alla messa a punto dei test e alla successiva elaborazione delle risposte, e che possono quindi avere accesso ai dati; nel caso in cui si avvalgano di tali soggetti esterni, l'ente pubblico o l'impresa privata dovranno rispettare le disposizioni della legge 675, le quali permettono queste forme di collaborazione solo in presenza di un atto scritto che designi i soggetti esterni responsabili o incaricati del trattamento; i dati richiesti devono essere pertinenti alle finalità per le quali sono raccolti; nel formulare i test si deve tenere conto della libertà riconosciuta al lavoratore nella legge 300/70, lo Statuto dei lavoratori, di non manifestare le proprie opinioni politico-sindacali. Pertanto, quando è necessario o opportuno raccogliere valutazioni sulla gestione dell'ente o dell'impresa, i dati devono essere richiesti in forma anonima.

trati, che poi vengono forwardati (ovvero «girati») alle imprese che hanno richiesto i dati, corretti.

Tra i dati più preoccupanti però c'è il fatto che solo il 62% delle imprese tiene informato il personale del tipo di dati tenuti in memoria. Il 75% delle stesse trovano necessario reperire informazioni di sfondo direttamente dal proprio personale, che poi verificano. E solo il 58% ha una policy per la verifica delle informazioni reperite.

Bisogna però dire che un altro 58% del campione ha designato un funzionario quadro per il rispetto della privacy sul luogo di lavoro, anche se secondo l'American Civil Liberties Union nel 1993 ben 20 milioni di lavoratori sarebbero stati monitorati elettronicamente. E questo nonostante negli Stati Uniti già dall'86 sia in vigore un Electronic

Privacy Protection Act.

E 007 ENTRA IN AZIENDA

I casi più preoccupanti di monitoraggio elettronico sono quelli in cui vengono usate applicazioni particolari come ad esempio VNC, un programma client-server che permette di vedere l'attività sul monitor di un altro computer, o altri che consentono sia di vedere sia di controllare i comandi e modificare qualunque parte del disco rigido del controllato. Dobbiamo inoltre considerare che se non per clausola espressa, la posta elettronica in ufficio può essere utilizzata solo per uso professionale e quindi è soggetta a monitoraggio, ovvero, dato che la maggior parte dei lavoratori usa la posta elettronica anche per motivi personali, le e-mail persona-

li possono essere intercettate, lette e poi lasciate andare. La stessa cosa negli Stati Uniti può accadere con le telefonate che partono dall'ufficio.

«Per evitare tutto ciò bisogna - conclude Minelli - prima di tutto definire una policy interna, che limiti entrambi gli attori coinvolti (datori di lavoro e impiegati), senza limitare da un lato il diritto alla riservatezza e dall'altro il dovere dell'imprenditore di gestire l'impresa con avvedutezza ed economicità. È chiaro però a tutti che sino a che la policy non sarà obbligatoriamente per legge, nessun manager ha intenzione di autolimitarsi, dunque il discorso si sposta automaticamente al livello istituzionale, ed è da questo che dovrebbe partire uno stimolo alla definizione di linee guida per le policy interne».

IL FENOMENO NEGLI USA

- Il 27% delle grandi imprese americane passa regolarmente al setaccio le e-mail dei propri dipendenti
- Solo l'84% si premura di avvisare i propri impiegati
- Il 45% delle imprese Usa controlla le conversazioni telefoniche dei propri dipendenti, legge i messaggi di posta elettronica e i file memorizzati negli hard disk dei computer

Dove finiscono i dati

- Il 30% delle imprese rivela di norma i dati dei propri impiegati ad agenzie governative
- Il 70% rivela dati sul proprio personale ad agenzie di credito
- Il 50% rivela dati a proprietari di immobili che il personale voglia affittare
- Il 20% fornisce i dati sul personale ad associazioni caritatevoli

Garanzie e controlli

- Solo il 28% degli impiegati ha accesso ai dati che li riguardano
- Il 76% degli impiegati ha diritto a modificare i propri dati se errati
- Solo il 62% delle imprese tiene informato il personale del tipo di dati tenuti in memoria
- Il 75% delle imprese reperisce informazioni direttamente dal proprio personale che poi verifica
- Solo il 58% delle imprese ha una policy per la verifica delle informazioni reperite
- Per fortuna il 58% delle imprese intervistate ha designato un funzionario quadro per il rispetto della privacy



Fonte: American Management Association - 1998

Schema

INFO

Il Garante, uffici e siti Web

Il Garante per la protezione dei dati personali, questa è la dicitura dell'Authority presieduta da Rodotà, ha sede a Roma in Largo del Teatro Valle 6. Il telefono è lo 06.6818161.



fax. 06.6818.669. Il Garante non ha un sito Internet ma navigando nella rete è possibile reperire tutti i comunicati ufficiali del Garante, i fascicoli delle lettere e notizie in materia. Due gli indirizzi che vi segnaliamo.

NORME

La legge 675 e le imprese

Il mondo del lavoro è un settore in cui la raccolta di informazioni nominative è molto intensa basti pensare alla contrattualistica, alla compilazione delle buste paga, alla valutazione del rischio imprenditoriale (risk assessment), ai curriculum degli aspiranti lavoratori, all'individuazione dei rischi di mercato (direct marketing), all'erogazione di servizi, alle agenzie di lavoro interinale.

Ecco allora alcuni cenni relativi agli adempimenti imposti dalla legge 675/96 e ad altri aspetti rilevanti della normativa.

L'Informativa

Tutti i titolari di trattamento dati sono soggetti all'obbligo di informativa (compresi quelli esonerati dalla notificazione e dalla richiesta di consenso).

L'azienda dovrà, quindi, fornire l'informativa ai clienti, dipendenti, fornitori e a coloro i quali vengono recapitate proposte commerciali.

Gli elementi essenziali dell'Informativa. L'Informativa deve contenere: le finalità del trattamento (es. finalità amministrativo-contabili); le modalità (trattamento cartaceo o informatizzato); la natura del conferimento dati (se obbligatorio, ad es. perché de-

riva da un obbligo di legge, o facoltativo); le conseguenze di un eventuale rifiuto a rispondere (ad es. quando la raccolta dati è necessaria per il perfezionamento di un contratto, in mancanza dei suddetti dati il contratto non potrà perfezionarsi);

i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati possono essere comunicati o diffusi e l'ambito di diffusione degli stessi; i diritti enunciati nell'art. 13 della legge n. 675/96; il nome, o la ragione sociale, il domicilio, la residenza o la sede del titolare e, se designato, del responsabile del trattamento, con l'indicazione se questi sia all'interno dell'organizzazione del titolare.

Se i dati vengono raccolti presso l'interessato o presso terzi (il Garante ha consigliato l'inserimento di due caselle contemplanti entrambi i casi, così da poterle barrare a seconda della situazione).

I dati raccolti

presso l'interessato. Se l'Informativa viene data direttamente all'interessato può essere data una sola volta in quanto non è soggetta a scadenza.

Una seconda informativa è dovuta solo nel momento in cui dovessero cambiare le finalità, indicate nella prima informativa, per le quali sono stati raccolti i dati o le modalità del trattamento o qualcuno degli altri elementi sopraelencati.

I dati raccolti

presso terzi. In questo secondo caso saranno dovute due informative, una per la persona presso la quale si raccolgono i dati ed una per l'interessato (colui al quale i dati si riferiscono).

L'Informativa deve pervenire all'interessato al momento della registrazione dei dati o, se prevista, non oltre la prima comunicazione.

È importante ricordare che l'Informativa può essere data anche oralmente ma al titolare spetta l'onere della prova, per questo motivo sono molte le aziende che preferiscono la forma scritta.

