

Sei in: Archivio > la Repubblica.it > 2018 > 02 > 03 > Non solo braccialetti cos...

Non solo braccialetti così lavoriamo spiati

L'Italia si scandalizza per il "braccialetto" Amazon. Un brevetto, niente di più che un'ipotesi futuribile. Ma basta un giro nei magazzini di Leroy Merlin, la multinazionale francese del "fai da te", per scoprire che lì il bracciale che traccia il lavoro già esiste da tempo: si chiama "Gladiator", come a evocare l'accessorio di un antico combattente romano. «L'azienda ha bypassato il sindacato – racconta Massimo Bonini, segretario milanese della Cgil - . Oltre allo smartphone con il geolocalizzatore, il magazziniere indossa anche questo bracciale che monitora ordini, tempistiche e spostamenti dei colli. Siamo in vertenza, per Leroy Merlin è uno strumento di lavoro obbligatorio». «C'è anche la palla al piede?», si chiede Susanna Camusso commentando il braccialetto Amazon. Ma il sindacato è un pattinatore in difficoltà, perché questa storia dei controlli sul lavoro si fa sempre più scivolosa. Nonostante leggi, regole, accordi.

Schematizzando: per la videosorveglianza (roba da preistoria) resta in vigore l'obbligo di autorizzazione da parte di sindacati e ministero, con relativi poteri di controllo e di intervento; nel caso degli strumenti di lavoro (dal computer allo smartphone, dal badge al tablet) il Jobs Act ha invece liberalizzato: per l'utilizzo, comunque subordinato alle norme sulla privacy, basta l'intesa con il singolo dipendente.

In sostanza una doppia foglia di fico: perché con il dilagare del precariato, il rifiuto non è nella disponibilità del lavoratore, mentre la tutela della riservatezza dei dati personali comporta nel peggiore dei casi sanzioni meno salate rispetto ai vantaggi, anche economici, del potere di controllo sul lavoro. E non aiutano le sentenze, visto che se la Cassazione ha giudicato «conforme» il comportamento di un'azienda che ha creato un falso profilo Facebook per scoprire comportamenti illegali del dipendente, viceversa il Garante della Privacy ha condannato un'impresa che aveva licenziato un suo lavoratore dopo averne controllato le conversazioni su Skype. Peraltro, l'intrusione tecnologica nel lavoro e nella vita di un dipendente attraverso e-mail, chat e social network, ormai è un classico. Per dire, nei negozi Brico Center, la catena italiana di distribuzione del bricolage, i dipendenti hanno la facoltà di accettare uno smartphone aziendale (con traffico telefonico illimitato) il cui numero appare automaticamente sullo scontrino del prodotto che hanno venduto: a quel numero potranno essere chiamati dal cliente per eventuali lamentele o richieste di informazioni. Alla Manpower, multinazionale del lavoro interinale, gli impiegati "timbrano il cartellino" con il telefonino personale. Esistono anche casi apparentemente "virtuosi": un dispositivo usato dagli addetti di Autogrill e concordato con i sindacati, comunica in remoto se un lavoratore isolato si ferma o cade, segnale di possibile emergenza; nel trasporto pubblico locale si sta sperimentando, sempre con l'ok dei sindacati, una sorta di scatola nera che monitorando lo stile di guida dell'autista, punta alla sicurezza ma anche al risparmio di carburante. E il Garante della Privacy ha bloccato le Poste, perché il sistema di regolazione delle file, esponendo sul display il nome dell'impiegato, non ne proteggeva i dati personali.

Questioni che sconfinano nel governo della produttività in tempi di industria 4.0. «Il fine della People Analytics - dice Emanuele Dagnino, ricercatore di Adapt - dovrebbe essere, certo, il miglioramento produttivo. Ma anche delle condizioni dei lavoratori». E l'inarrestabile dittatura dell' algoritmo non fa ben sperare in fatto di discriminazioni: come spiega P.T.Kim in "Data-Driven Discrimination", la correlazione statistica tra mettere un like su Facebook alle patatine fritte e l'intelligenza di una persona, può fornire elementi di previsione sulla produttività di un lavoratore, così come l'utilizzo del codice di avviamento postale consentirebbe di escludere candidati all'assunzione di una determinata origine etnica.

Fantascienza, direbbe qualcuno.

Ma poco tempo fa sembravano fantascienza anche i braccialetti stile Amazon, e nessun politico lanciava allarmi. Questione, evidentemente, di congiunture elettorali. «Farisei! Prima votano il Jobs Act e poi si scandalizzano per il braccialetto Amazon», ha detto ieri Sergio Cofferati (LeU), storico sindacalista. In campagna elettorale anche lui.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Marco Patucchi

TOPIC CORRELATI

PERSONE

ENTI E SOCIETÀ

LUOGHI



QUAL È IL TUO LIVELLO DI INGLESE?

FAI IL TEST

Wall Street English

