

Controllo a distanza dei dipendenti, videosorveglianza e accordo preventivo

Il Ministero del Lavoro, con il parere n. 11241 del 1 Giugno 2016, è intervenuto in merito al reato commesso dal datore di lavoro che, in assenza di accordo sindacale o autorizzazione da parte della DTL competente, installi impianti audiovisivi di sorveglianza sui luoghi di lavoro.

La Direzione generale per l'attività ispettiva si è espressa, in particolare, circa i provvedimenti che il proprio corpo ispettivo deve adottare nel caso in cui vengano rilevati l'installazione e l'impiego illecito di impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dei lavoratori in orario di lavoro.

.....

Con il parere in oggetto, il Ministero ha chiarito le modalità sanzionatorie che riguardano l'accertamento di condotte illecite da parte dei datori di lavoro in materia di installazione di apparecchi audiovisivi sui luoghi di lavoro.

Dopo le previsioni del Jobs Act, la Direzione riprende in esame le fattispecie consentite e soprattutto i limiti e le modalità procedurali ai quali le aziende devono comunque adeguarsi, per cui in nessun caso la sorveglianza può precedere il rilascio dell'autorizzazione o la sigla dell'accordo sindacale.

Previsioni normative

Ricordiamo che il decreto legislativo n. 151 del 14 Settembre 2015, attuativo del Jobs Act, ha affrontato la delicata questione del controllo a distanza dei lavoratori, apportando alcune modifiche all'art. 4 della Legge 300/70. In particolare fra le novità vi è la possibilità, prevista dal nuovo comma 3, di poter utilizzare le informazioni raccolte attraverso il controllo a distanza per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

In altre parole, vi è l'abolizione del previgente divieto assoluto di utilizzo degli impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo a distanza dei lavoratori: fino al 23 Settembre 2015, infatti, le norme in materia di controllo a distanza prevedevano il sostanziale divieto di utilizzo di "impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori", tranne che per motivi organizzativi, produttivi o di sicurezza e comunque previo accordo o richiesta all'Ispettorato del Lavoro, con possibilità per i sindacati di presentare eventuale ricorso.

Con la riforma operata, l'utilizzo quindi oggi è consentito purché giustificato da:

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- esigenze organizzative o produttive;
- ragioni inerenti la sicurezza del lavoro;
- la tutela del patrimonio aziendale.

Il potere di controllo può essere esercitato:

- direttamente dal datore di lavoro;
- da personale preposto in via gerarchica al controllo e/o alla vigilanza;
- attraverso personale specializzato.

La normativa innovata prevede pertanto che il datore di lavoro può effettuare i controlli a distanza esclusivamente nel rispetto dei principi di pertinenza e di non eccedenza.

Il datore di lavoro è legittimato al controllo che il lavoratore, nell'esecuzione della prestazione lavorativa, utilizzi la diligenza dovuta e rispetti gli obblighi di fedeltà e ad esercitare una possibile azione disciplinare nel caso in cui rilevi l'inosservanza di tali obblighi.

Tale potere non è, tuttavia, assoluto: è necessario non ledere i diritti fondamentali, quali dignità e riservatezza, del lavoratore.

Le modalità

Sul punto, ricordiamo che ai sensi dell'art. 4 della L. 300/70, l'impianto di videosorveglianza può essere installato previa la stipula di un apposito accordo sindacale o, in difetto di questo, in seguito ad una autorizzazione amministrativa da parte della competente DTL ovvero direttamente dal Ministero del Lavoro nel caso di imprese con unità produttive dislocate in più ambiti di competenza.

E' pertanto di tutta evidenza che tanto l'accordo sindacale che l'eventuale autorizzazione devono essere preventive.

Proprio su questo, il Ministero ha chiarito (richiamando un orientamento giurisprudenziale di legittimità, rappresentato in particolare dalla pronuncia della Cassazione n. 4331/2014 e ad interventi espressi dal Garante della privacy) che la condotta illecita è comunque rappresentata dalla mera installazione non autorizzata dell'impianto, indipendentemente dal suo concreto utilizzo e, quindi, dalla circostanza che le apparecchiature siano o meno già funzionanti. Questo poiché la violazione dell'art. 4 della L. 300/70, punita con un'ammenda da 154 a 1.549 euro o l'arresto da 15 giorni ad un anno, costituisce reato che, per definizione, si consuma con una lesione solo potenziale e non necessariamente effettiva del bene giuridico tutelato dalla norma.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Il parere del Ministero

Nel parere in commento, il Ministero ha definito che , trattandosi di un illecito di carattere penale, l'ispettore potrà procedere ad impartire un apposito provvedimento di prescrizione , finalizzato alla regolarizzazione della violazione, qualora, nel corso di una verifica, si accerti l'installazione e l'impiego illecito di tale strumentazioni.

La condotta illecita dovrà essere immediatamente cessata e il materiale installato rimosso nel più breve tempo possibile. A tal fine, la Direzione Generale per l'attività ispettiva, anche considerando la complessità dell'intervento tecnico specializzato necessario, ha sottolineato che il termine da assegnare dovrà essere congruo.

Il Ministero ha aggiunto in conclusione che, in alternativa alla rimozione delle videocamere, qualora nel periodo di tempo assegnato al datore di lavoro per adempiere, venga siglato l'accordo sindacale o intervenga l'autorizzazione della DTL competente, l'ispettore può ritenere eliminata la violazione , la prescrizione adempiuta e ammettere l'azienda al pagamento, nel termine di trenta giorni, di una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa, pari ad € 387,25.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)