

PRIVACY

SÌ ALLE TELECAMERE IN AZIENDA CONTROLLI PER ESIGENZE PRODUTTIVE E SICUREZZA DEL LAVORO

Cade il divieto sull'uso degli impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo dei lavoratori. Il loro utilizzo in azienda, infatti, non sarà più vietato di principio, ma consentito limitatamente in tre ipotesi: esigenze organizzative o produttive, sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale.

A stabilirlo è la bozza del Dlgs approvata giovedì dal Consiglio dei Ministri di attuazione della delega del **Jobs Act** (legge n. 183/2014) per la semplificazione degli adempimenti di lavoro.

Oltre alla completa riscrittura **dell'art.4 della Legge n. 300/1970** (che reca appunto le disposizioni in materia d'impianto audiovisivi), viene introdotto uno specifico regime sanzionatorio con l'ammenda da 154 a 1.549 euro o l'arresto da 15 giorni a un anno. Il giudice può quintuplicare l'ammenda (fino a 7.745 euro) se la ritiene inefficace per le condizioni economiche del datore di lavoro.

La novità sta nel **cambio del principio** in materia. Infatti, oggi vige il divieto assoluto di utilizzo di impianti audio-visivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, salvo che per le esigenze organizzative e di sicurezza lavoro.

La riforma, invece, disciplina "ipotesi" e "modalità" d'utilizzo degli impianti e apparecchiature, che pertanto non è più un'eccezione a una regola (il divieto), ma una facoltà del datore di lavoro sebbene a certe condizioni.

Quanto alle "modalità" stabilisce che possono essere installati esclusivamente: previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria (Rsu) o dalle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa). In alternativa, nel caso di imprese con unità ubicate in diverse province e/o diverse regioni, l'accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, possono essere installati previa autorizzazione della direzione territoriale del lavoro, o in alternativa, nel caso di imprese con unità dislocate in ambiti di competenza di più direzioni territoriali, previa autorizzazione del Ministero del Lavoro.

Va considerato che la nuova disciplina ha un ambito di applicazione più ampio rispetto a quello oggi vigente. Infatti, considera gli "impianti audio-visivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza" dell'attività dei lavoratori, qualunque strumentazione, di ogni tipo, compresi i dispositivi quali smart phone, tablet, posta elettronica, internet, ecc.