

Circolare n° 15/2015

2/11/2015

Oggetto: nuove regole sulla videosorveglianza.

Il D. Lgs. n. 151/2015, (in vigore dal 24 settembre 2015), riscrive l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori introducendo alcune novità in materia di videosorveglianza .

Resta il **divieto di installare apparecchi di videosorveglianza** con il solo **scopo di sorvegliare i lavoratori**; è invece consentita **l'installazione**, anche se ne deriva la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, se la stessa è motivata esclusivamente da esigenze organizzative e produttive o di sicurezza nel lavoro; tra le finalità è stata aggiunta l'ipotesi di tutela del patrimonio aziendale, che comprende sia i beni materiali che immateriali dell'azienda (es. banche dati dei clienti e dei fornitori, progetti riguardanti futuri prodotti o servizi, organizzazione ecc.).

Prima della installazione è necessario sottoscrivere **un accordo** con le rappresentanze sindacali oppure richiedere apposita autorizzazione amministrativa alla Direzione territoriale del lavoro.

La novità più importante stabilita dal decreto è che **non è più necessario** ricorrere all'accordo collettivo o, in alternativa, all'autorizzazione amministrativa per gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (computer, telefoni, tablet, smartphone), ovvero per la registrazione delle presenze e degli accessi in azienda. Resta comunque l'obbligo del rispetto della normativa prevista dal codice della privacy.

Altra **importante novità** riguarda l'utilizzo delle informazioni raccolte, che dal 24 settembre 2015, possono essere utilizzate **per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**, quindi **anche quelli disciplinari**. Ne deriva che non è più necessario scrivere negli accordi o nelle autorizzazioni che le informazioni non sono utilizzabili a fini disciplinari, come fatto fino ad ora.

Le informazioni così raccolte possono essere utilizzate non solo per fini disciplinari ma anche, per esempio, **ai fini della definizione di premi di produttività**; l'utilizzo delle stesse è subordinato alla circostanza che **al lavoratore sia stata data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e della effettuazione dei controlli**, nel rispetto di quanto disposto dal c.d. "Codice della privacy"(D. Lgs. n. 196/2003)

Le **sanzioni** in caso di installazione degli strumenti di controllo **senza accordo collettivo o senza autorizzazione** preventiva ovvero di utilizzazione dei dati acquisiti senza preventiva informazione dei lavoratori **sono di natura penale** e prevedono una **ammenda** compresa tra 154 e 1.549 euro, o l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi tali sanzioni possono essere applicate congiuntamente e, se il giudice ritiene inefficace l'ammenda a causa delle condizioni economiche del trasgressore, la può aumentare fino a un massimo di 5 volte.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Cordialità.