

La videosorveglianza dopo il Jobs Act

Sentiamo il dovere di portare a Sua conoscenza le novità che il Jobs Act (d.l.vo n. 151/2015) ha apportato al regime dei controlli in azienda.

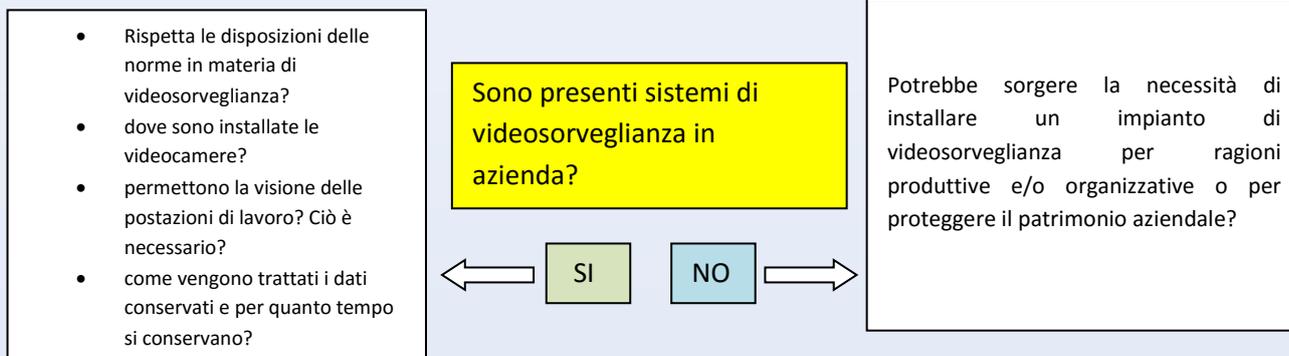
Nell'articolo 4 della Legge 300/1970, come modificato, si ribadisce che il datore di lavoro ha la "facoltà" di installare e utilizzare impianti e strumenti dai quali derivi "**anche**" un controllo sull'attività del lavoratore **sempre e soltanto** per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo collettivo stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali o autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro.

Il nuovo testo comporta due importanti innovazioni:

- non è necessario alcun accordo preventivo per l'utilizzo dei soli strumenti di cui il lavoratore si serve **per rendere la prestazione lavorativa o per la registrazione degli accessi e delle presenze** (tablet, smartphone, portatili, etc.);
- tutte le informazioni e i dati raccolti tramite le apparecchiature **in regolare uso** possono essere utilizzate per "tutti i fini connessi al rapporto di lavoro", quindi, anche a fini disciplinari.

È fondamentale sottolineare che l'utilizzo delle suddette informazioni a fini disciplinari è ammesso **solo a condizione che sia stata data al lavoratore adeguata informazione** delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli oltre che nel rispetto di quanto disposto dalle norme sulla privacy.

Vi invitiamo a verificare quanto di seguito schematizzato:



Qualora abbia riscontrato Sue particolari esigenze o riflettuto sulle modalità ed opportunità previste dalle recenti norme potremo coadiuvarLa nella stesura di uno specifico regolamento disciplinare aziendale e nella formazione ed informazione del personale dipendente al fine di raggiungere gli scopi prefissati.

Se ritenesse necessario approfondire la tematica in oggetto si potrebbe fissare un incontro di approfondimento -anche via skype- ed eventualmente procedere all'intero iter autorizzativo, e all'istruzione dei lavoratori; per queste attività concorderemo uno specifico onorario per lo studio.

Dario Babbo

Paolo Babbo