

FISCO INFEDELE Le truffe dei «controllori» nel 2018

PANORAMA

19 giugno 2019 | Anno LVII - N.26 (2767) | Settimanale 3,00 euro | www.panorama.it



INCHIESTA ESCLUSIVA

BANCAROTTIERI D'ITALIA

Zonin, Fiorani, Tanzi, Mussari, Ricucci, Statuto... Protagonisti di crac disastrosi sono usciti indenni, o quasi, da sentenze e patteggiamenti. E in molti casi sono tornati in affari.

MAURIZIO BRANCHICELLA PRIVACY, QUESTA SCONOSCIUTA! COME CONCILIARE LE ESIGENZE DELL'IMPRESA CON I DIRITTI DEI LAVORATORI...

di Roberta Imbimbo

Esperto in diritto civile, societario, del lavoro, amministrativo e commerciale, in questo articolo l'Avv. Maurizio Branchicella spiega che, in base all'attuale normativa, gli impianti audiovisivi, e gli altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale; e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.



Avv. Branchicella, il nuovo impianto normativo consente ai datori di lavoro l'installazione di impianti audiovisivi e di videosorveglianza negli ambienti di lavoro. Ciò significa che i lavoratori non hanno più diritto alla privacy?

Di sicuro il nuovo impianto normativo introdotto con l'art. 23 del d. lgs. n. 151/2015 (Jobs Act), integrato e corretto dall'art. 5, co. 2, del d. lgs. n. 185/2016, che per l'appunto ha disciplinato l'installazione e l'utilizzo di impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo sui luoghi di lavoro, ha cercato di contemperare le esigenze del datore di lavoro con i diritti dei lavoratori.

Ciò soprattutto in considerazione degli evidenti cambiamenti intervenuti nel mondo del lavoro e delle nuove tecnologie, nonché dei nuovi modelli lavorativi (a distanza e on line), rispetto ai quali, l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (l. n. 300/1970), non era indubbiamente adeguato. Questa importante innovazione non significa "perdita del diritto di privacy" dei lavoratori. Tale diritto è infatti abbondantemente tutelato, considerato che il datore di lavoro non può installare alcun impianto audiovisivo e di videosorveglianza senza un esplicito accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, o in mancanza di questo, senza una formale autorizzazione della DTL. Inoltre, affinché la videosorveglianza sia legittima, essa deve rispondere ai seguenti requisiti: liceità, necessità, proporzionalità. L'installazione di telecamera è lecita se proporzionata agli scopi che intende perseguire; se resa necessaria in mancanza di altre misure di prevenzione e di sicurezza attuabili; se proporzionata e limitata nel tempo; se portata a conoscenza dei lavoratori con un'adeguata informazione sui locali dov'è collocata.

Se il datore di lavoro ha necessità di informare i lavoratori sulla presenza degli impianti di videosorveglianza, come può essere efficace il controllo? Non le sembra che tutti questi formalismi contrastino con le esigenze patrimoniali e di sicurezza dell'impresa e vanifichino le finalità del controllo?

Absolutamente no! La nuova formulazione statutaria (art. 4 L. 300/70) riconosce per la prima volta il diritto del datore di lavoro di effettuare controlli sull'attività lavorativa, prima non consentito. Cosa, questa, di non poco conto! Invero, non è più richiesto alcun consenso del singolo lavoratore ai fini del controllo e dell'utilizzo delle informazioni, ma l'autorizzazione dell'Organizzazione sindacale e la semplice "conoscibilità". Questo nuovo sistema, portato a conoscenza dei lavoratori nelle forme e con le modalità prescritte dalla legge, è sicuramente uno strumento idoneo a prevenire eventuali comportamenti illeciti ed abusi, registrati negli anni passati, come furti ed allontanamenti non autorizzati sul lavoro.