

## **MOZIONE**

**N. 171**

LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N. 183 DELEGHE AL GOVERNO IN MATERIA DI RIFORMA DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI, DEI SERVIZI PER IL LAVORO E DELLE POLITICHE ATTIVE, NONCHE' IN MATERIA DI RIORDINO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA E DI TUTELA E CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO: EMANAZIONE DI DECRETI ATTUATIVI CHE SIANO GARANTI DELLA TUTELA DEL DIRITTO ALLA RISERVATEZZA E DELLA DIGNITA' DEL LAVORATORE.

*Presentata dai Consiglieri regionali:*

*FREDIANI FRANCESCA (prima firmataria), ANDRISSI GIANPAOLO, BATZELLA STEFANIA, BERTOLA GIORGIO, BONO DAVIDE, MIGHETTI PAOLO DOMENICO*

*Protocollo CR n. 1266*

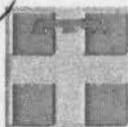
*Presentato in data 13/01/2015*

**X LEGISLATURA**



CL.02-18-02/174/2014/X

16:37 13 GEN 2015 A01000 000054

CONSIGLIO  
REGIONALE  
DEL PIEMONTEA. T. Li  
ACAl Presidente del  
Consiglio regionale  
del Piemonte**MOZIONE N. 171**ai sensi dell'articolo 18, comma 4, dello Statuto e  
dell'articolo 102 del Regolamento internotrattazione in Aula trattazione in Commissione 

**OGGETTO:** Legge 10 dicembre 2014, n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro: emanazione di decreti attuativi che siano garanti della tutela del diritto alla riservatezza e della dignità del lavoratore.

**Premesso che**

La Legge 10 dicembre 2014, n. 183 Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, cosiddetto "Jobs Act" introduce all' art. 1 comma 7e) la revisione della disciplina dei controlli a distanza, sancita dallo Statuto dei lavoratori, permettendo all'impresa di ricorrere alle nuove tecnologie adibite al controllo e alla sorveglianza per le proprie esigenze produttive adeguandole alle esigenze di privacy del lavoratore;

l'art.1 comma 7e) prevede la: "revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e temperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore".

**Considerato che**

L'art. 4 dello statuto dei Lavoratori (legge n. 300 del 20 maggio 1970) sancisce che: "È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale".

La revisione prevista dall'art. 1 comma 7e) della Legge n. 183/2014 revoca la necessità di un consenso preventivo con le rappresentanze sindacali, con la commissione interna in mancanza di quest'ultime e dell'ispettorato del lavoro in caso di mancato accordo per l'istallazione di qualunque impianto audiovisivo e apparecchiature tecnologie affini dell'esistenza..

Nell'ultima versione definitiva del testo di legge n. 183, rispetto al testo del d.d.l. delega n. 2660 dalla Camera dei deputati il 25 novembre 2014, è stata omessa la dicitura "sugli impianti e sugli strumenti di lavoro" che circoscriveva, almeno minimamente, la modalità di ubicazione degli impianti per i controlli a distanza sui luoghi di lavoro.

E' evidente che senza una minima regolarizzazione e con l'assenza di necessità di accordi preventivi la tutela della dignità e la riservatezza del lavoratore sono incompatibili con la revisione della disciplina dei controlli a distanza

Il Tribunale di Roma con sentenza n.34192-2013 del 13 novembre 2013, ha stabilito che l'atto di validazione delle buone prassi da parte della competente Commissione (art. 6, comma 8, del d.lgs. n. 81/2008) "non ha valenza autoritativa e, come tale non è in grado di incidere sui diritti dei lavoratori", sicché "il comportamento adottato da ogni singola impresa potrà sempre essere sindacabile dinanzi al giudice che, se accerterà comportamenti (...) difformi dalle disposizioni di legge in materia di sicurezza del lavoro e in violazione dei diritti dei lavoratori, sanzionerà siffatti comportamenti". L'atto di validazione della buona prassi rimarrebbe, pertanto, "privo di effetti se contra legem".

In pratica, nella sostanza, la decisione del Giudice afferma che la validazione come "buona prassi" non può consentire alla videosorveglianza, nelle singole imprese, di superare né l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, né la legge sulla protezione dei dati, dovendosi la conformità a tale legislazione, ed in genere ai diritti dei lavoratori, essere valutata volta a volta.

La videosorveglianza, quindi, prima di essere svolta e nonostante la sua validazione come "buona prassi", deve essere verificata in ogni singola situazione come conforme a legge e non lesiva dei diritti dei lavoratori.

La decisione del Tribunale di Roma, costituisce un autorevole e convincente "precedente" giudiziario che deve essere considerato in tutte le sedi, comprese quelle di eventuali future "validazione" di buone prassi che si pongano in contrasto con i diritti dei lavoratori sanciti dalle normative di legge.

La Corte di Cassazione, con uniforme orientamento, ha finora rilevato che la vigilanza "elettronica" sul lavoro, per la sua incidenza sulla sfera della persona, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, debba essere mantenuta in una dimensione umana. In questa prospettiva, vale evidenziare che la disciplina di settore non potrà prescindere da un necessario coordinamento con le indicazioni fornite dal Garante della privacy nel ben noto provvedimento in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010.

Con il Provvedimento in materia di videosorveglianza -(Gazzetta Ufficiale n. 99 del 29 aprile 2010) il comma 4.1. Rapporti di lavoro sancisce che "Nelle attività di sorveglianza occorre rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa, pertanto è vietata l'installazione di apparecchiature specificatamente preordinate alla predetta finalità: non devono quindi essere effettuate riprese al fine di verificare l'osservanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa (ad es. orientando la telecamera sul badge). Vanno poi osservate le garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è resa necessaria da esigenze organizzative o produttive, ovvero è richiesta per la sicurezza del lavoro: in tali casi, ai sensi dell'art. 4 della l. n. 300/1970, gli impianti e le apparecchiature, "dai quali può derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti" (v., altresì, artt. 113 e 114 del Codice; art. 8 l. n. 300/1970 cit.; art. 2 d.lg. n. 165/2001).

"Tali garanzie vanno osservate sia all'interno degli edifici, sia in altri contesti in cui è resa la prestazione di lavoro, come, ad esempio, nei cantieri edili o con riferimento alle telecamere installate su veicoli adibiti al servizio di linea per il trasporto di persone (artt. 82, 85-87, d.lg. 30 aprile 1992, n. 285, "Nuovo codice della strada") o su veicoli addetti al servizio di noleggio con conducente e servizio di piazza (taxi) per trasporto di persone (le quali non possono essere utilizzate per controlli, anche indiretti, sull'attività lavorativa degli addetti, (v. punto 4.4).

"Il mancato rispetto di quanto sopra prescritto comporta l'applicazione della sanzione amministrativa stabilita dall'art. 162, comma 2-ter, del Codice.

L'utilizzo di sistemi di videosorveglianza preordinati al controllo a distanza dei lavoratori o ad effettuare indagini sulle loro opinioni integra la fattispecie di reato prevista dall'art. 171 del Codice".

Sotto un diverso profilo, eventuali riprese televisive sui luoghi di lavoro per documentare attività od operazioni solo per scopi divulgativi o di comunicazione istituzionale o aziendale, e che vedano coinvolto il personale dipendente, possono essere assimilati ai trattamenti temporanei finalizzati alla pubblicazione occasionale di articoli, saggi ed altre manifestazioni del pensiero. In tal caso, alle stesse si applicano le disposizioni sull'attività giornalistica contenute nel Codice (artt. 136 e ss.), fermi restando, comunque, i limiti al diritto di cronaca posti a tutela della riservatezza, nonché l'osservanza del codice deontologico per l'attività giornalistica ed il diritto del lavoratore a tutelare la propria immagine opponendosi, per motivi legittimi, alla sua diffusione (art. 7, comma 4, lett. a), del Codice).

Ne segue che il potere organizzativo e direttivo del datore non deve e non dovrà in futuro esprimersi in forme esasperate dell'uso di tecnologie capaci di rendere la vigilanza stessa continua e invasiva, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia del dipendente nello svolgimento del lavoro.

### **il Consiglio Regionale impegna la giunta**

*emanati o modificati* *affinche*  
-ad agire presso il governo affinché i decreti attuativi ~~in fase di emanazione~~ garantiscano che tali controlli non ledano il diritto alla riservatezza del lavoratore;

-l'esigenza di evitare condotte illecite non giustifichi un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità del lavoratore;

-l'installazione di ogni apparecchiatura di sorveglianza sia preceduta da un previo accordo con i lavoratori e sia dimostrata esclusivamente funzionale al potenziamento e al miglioramento delle performance produttive dei macchinari, migliorando l'ergonomia dei luoghi di lavoro dei lavoratori.