



Rsa Fabi – Banco di Napoli - Cosenza

Il punto sui monitoraggi individuali

La norma di legge

Art. 4 Legge 300/1970

E' 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.**

La sanzione penale per chi effettua monitoraggi individuali

Art. 38 Legge 300/1970 - Disposizioni penali

Le violazioni degli articoli (omissis).....4..... sono punite, **salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.**

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

La norma è stata ripresa anche nella legge 196/2003 sulla privacy all'art. 114.

La Giurisprudenza

Sentenza Corte di Cassazione 16 dicembre 2009 – R.G. 27114/2006

“.....Il detto art. 4. infatti, sancisce, al suo primo comma, il divieto di utilizzazione di mezzi di controllo a distanza sul presupposto – espressamente precisato nella relazione ministeriale – **che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione “umana”, e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro”**.....omissis “.....Come già affermato da Cass. 18-2-1983 n. 1236, l'articolo in esame “disciplina distintamente le due ipotesi” delle apparecchiature finalizzate al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (primo comma) e delle apparecchiature richieste da esigenze organizzative e produttive ovvero della sicurezza del lavoro, “ma tali comunque da presentare la possibilità di fornire anche il controllo a distanza del dipendente”, **le prime assolutamente vietate, le seconde consentite “soltanto a condizione che il datore di lavoro osservi quanto tassativamente previsto” (accordo con le**

Rappresentanze Sindacali Aziendali ovvero, in difetto, con l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro...".

Sentenza Corte di Cassazione 2 febbraio 2002, n. 1365

"...Nel contratto di lavoro subordinato il lavoratore non è obbligato al raggiungimento di un risultato ma all'esplicazione delle proprie energie nei modi e nei tempi stabiliti; ne consegue che il datore di lavoro che intenda far valere l'insufficienza della prestazione lavorativa non può limitarsi a provare il mancato raggiungimento del risultato atteso, ma è onerato della dimostrazione di un colpevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del lavoratore, quale fattispecie complessa per la cui valutazione - che è di competenza del giudice del merito ed è incensurabile in sede di legittimità se sorretta da motivazione adeguata e priva di vizi logici ed errori manifesti - deve concorrere anche l'apprezzamento degli aspetti concreti del fatto addebitato, tra cui il grado di diligenza richiesto dalla prestazione e quello usato dal lavoratore, nonché l'incidenza dell'organizzazione dell'impresa e di fattori socio- ambientali....".

Cosenza, 19-4-2010

Rsa Fabi Banco di Napoli Cosenza