

OGGETTO : Procedura di accordo sindacale in merito alla VIDEOSORVEGLIANZA da parte dell' IMPRENDITORE

Per quanto riguarda la "procedura di accordo sindacale", riteniamo che, in tale ambito, il datore di lavoro (che abbia all'interno della sua unità locale Rsu e/o Rsa) e le Organizzazioni sindacali siano libere di "contrattare" qualsivoglia situazione e qualunque utilizzo (purché conforme alla normativa) dell'impianto di videocamere da installare.

Resta, però, da chiarire quali siano i rappresentanti sindacali con i quali contrattare.

La norma è, in questo caso, categorica: titolari della contrattazione sull'installazione e sulle modalità di utilizzo dell'impianto di **videosorveglianza** sono le Rappresentanze sindacali unitarie (Rsu), oppure le Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa).

Ciò significa, da un punto di vista pratico ed operativo, che un accordo raggiunto con altri soggetti sindacali (rappresentanti territoriali, segretari provinciali e/o regionali, dirigenti sindacali di categoria, ecc.) non pone il datore di lavoro al riparo dalle eventuali successive censure dei lavoratori e, nemmeno, dall'applicazione delle conseguenze sanzionatorie susseguenti ad un accesso ispettivo.

Il datore di lavoro potrà, dunque, sicuramente trovare un accordo con le Organizzazioni Sindacali "esterne", ma dovrà "attendere" la costituzione delle Rsa o Rsu interne, per sottoporre al loro "sindacato" l'accordo (che dovrà formalmente consistere in un "verbale di accordo sindacale").

La *ratio* della norma, in questo caso è chiarissima: il datore di lavoro dovrà rapportarsi direttamente con i rappresentanti sindacali aziendali, in quanto interni all'unità lavorativa (in tal senso, si veda, anche, l'interpello reso dalla Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro, prot. n. 2975 del 5 dicembre 2005).

A seguito della modifica introdotta dall'art. **23, D.Lgs. n. 151/2015**, si deve segnalare che la normativa prevede, ancora, che, nel caso in cui le necessità di installazione di impianti di **videosorveglianza** dell'imprenditore riguardino **più unità produttive dislocate sul territorio nazionale**, l'accordo potrà essere raggiunto con le organizzazioni sindacali di categoria nazionali appartenenti alle associazioni comparativamente più rappresentative ed, in alternativa, l'autorizzazione può essere richiesta e rilasciata dalla sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Ma **cosa succede se** il datore di lavoro:

1) non ha rappresentanze sindacali interne;

2) oppure, pur essendo presenti Rsu o Rsa in sede, **non raggiunge l'accordo** (sempre da sostanzarsi in un "formale verbale di mancato accordo")?

In questo caso (e, si ribadisce, solo in questo caso, stante il tenore letterale della norma di cui all'art. **4, legge n. 300/1970**), **il datore di lavoro potrà avanzare una idonea richiesta di autorizzazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, competente per territorio.**

È chiaro che l'iter procedurale, ora richiamato, sarà diverso da quello previsto per l'accordo sindacale e, a seconda delle diverse situazioni rilevate, avrà conseguenze e rilievi diversi.