

Controlli a distanza, reato se con il consenso dei lavoratori ma senza l'ok del sindacato

La Corte di Cassazione, sezione penale, con la sentenza n.22148 dell'8 maggio 2017, ha affermato che commette reato il datore di lavoro che installa in azienda le telecamere nonostante il consenso scritto dei dipendenti, essendo infatti necessario il previo accordo con i sindacati.

.....

La Suprema Corte , con la sentenza in commento ha reso definitiva la condanna pronunciata in appello nei confronti della rappresentante legale di un calzaturificio che aveva fatto installare dei dispositivi video collegati a un wi-fi per controllare i dipendenti.

Nella fattispecie la difesa aveva tentato di smontare l'impianto accusatorio sostenendo che la manager aveva incassato il si scritto di tutti i lavoratori.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso dell'amministratrice unica di una società contro la sentenza del tribunale di primo grado con cui i giudici l'avevano condannata ad un'ammenda per il reato previsto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n.300 in relazione agli articoli 114 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e all'articolo 171 stessa legge nonché 38 della legge 300 del 1970 perché era stato installato all'interno di un'unità locale dell'azienda un impianto di video ripresa composto da due telecamere, collegate ad un dispositivo Wi-Fi e rete ADSL della Telecom Italia e monitor, in grado di trasmettere le immagini di ripresa a tale sistema, senza accordo stipulato con le rappresentanze sindacali e senza l'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro, a tutela della libertà e dignità dei lavoratori.

La ricorrente ricorreva in cassazione per l'annullamento della sentenza, lamentando che non poteva ritenersi provata la circostanza secondo cui sarebbe mancato il preventivo consenso dei lavoratori all'apposizione delle telecamere.

A questo proposito, sosteneva che, secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, il reato contestato è ritenuto insussistente nel caso in cui, pur in assenza di un preventivo

assenso delle rappresentanze sindacali in genere, sia comunque riscontrata la presenza di un consenso validamente espresso da parte dei lavoratori interessati.

Nello specifico, osservava la ricorrente che tutti i dipendenti avevano affermato di essere stati non solo consapevoli della presenza delle telecamere ma soprattutto di aver prestato il loro consenso all'apposizione e al funzionamento delle stesse, con la conseguenza che, in presenza di una riscontrata causa di giustificazione, il fatto addebitato alla ricorrente non sarebbe stato punibile.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

I Giudici di legittimità, non condividendo l'orientamento giurisprudenziale invocato dall'imputata, affermavano che il consenso in qualsiasi forma (scritta od orale) prestato dai lavoratori non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato impianti di videosorveglianza in violazione delle prescrizioni dettate dalla fattispecie incriminatrice.

Nelle motivazioni a corredo della pronuncia, infatti, la Corte spiegava che *“non ha alcuna rilevanza il consenso scritto o orale concesso dai singoli lavoratori, in quanto la tutela penale è apprestata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui, nel caso di specie, le rappresentanze sindacali, per espressa previsione di legge, sono portatrici, in luogo dei lavoratori che, a causa della posizione di svantaggio nella quale versano rispetto al datore di lavoro, potrebbero rendere un consenso viziato”*.

In caso di mancato accordo tra rappresentanze sindacali e datore di lavoro, quest'ultimo può comunque farsi autorizzare all'installazione delle telecamere dal competente organo pubblico, cui spetta di controllare l'interesse datoriale alla collocazione degli impianti nei luoghi di lavoro per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

La Suprema Corte spiegava, tra l'altro, che anche la nuova disposizione (art. 23, d.lgs. n. 151 del 2015) prevede la necessità che l'installazione di apparecchiature (da impiegare esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale ma dalle quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori) sia preceduta da una forma di codeterminazione (accordo) tra parte datoriale e rappresentanze sindacali dei lavoratori, con la conseguenza che se l'accordo (collettivo) non è raggiunto, il datore di lavoro deve far precedere l'installazione dalla richiesta di un provvedimento autorizzativo da parte dell'autorità

amministrativa (Direzione territoriale del lavoro) che faccia luogo del mancato accordo con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, cosicché, in mancanza di accordo o del provvedimento alternativo di autorizzazione, l'installazione dell'apparecchiatura è illegittima e penalmente sanzionata.

La conseguenza è identificabile quindi nel comportamento antisindacale del datore di lavoro, reprimibile con la speciale tutela approntata dall'art. 28 dello Statuto dei lavoratori.

In aggiunta, osservava la Corte che, sul punto, lo stesso Garante per la protezione dei dati personali ha più volte ritenuto illecito il trattamento dei dati personali mediante sistemi di videosorveglianza, in assenza del rispetto delle garanzie di cui all'art. 4, comma 2, Stat. lav. e nonostante la sussistenza del consenso dei lavoratori (in riferimento alla relazione Garante per la protezione dei dati personali, per l'anno 2013, pubblicata nel 2014).

Per tutto quanto sopra, il ricorso veniva respinto.

In definitiva

La sentenza qui in commento entra nei confini della videosorveglianza e ci spiega che commette reato il datore di lavoro che installa in azienda le telecamere nonostante il consenso scritto dei dipendenti.

In ogni caso è infatti necessario il previo accordo con i sindacati.

In poche parole, senza l'accordo con i sindacati il consenso dei lavoratori non scrimina il reato perpetrato dal datore di lavoro che predispone impianti di videosorveglianza senza l'accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL, peraltro invariato anche dopo l'approvazione delle norme del 2015. Infatti, scrivono i Giudici di legittimità, tali considerazioni valgono sia per la versione dell'articolo 4 antecedente al Jobs act, sia per il testo risultante dalle modifiche apportate con il DLgs 151/2015, in quanto entrambe le norme continuano a richiedere, fatti salvi casi particolari, l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa per l'installazione di strumenti di controllo a distanza, con la conseguenza che se l'accordo non è raggiunto, il datore di lavoro deve far precedere l'installazione dalla richiesta di un provvedimento autorizzativo da parte dell'autorità amministrativa che faccia luogo del mancato accordo con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, cosicché, in mancanza di accordo, l'installazione dell'apparecchiatura è illegittima e penalmente sanzionata.

Attendiamo future pronunce della Suprema Corte , per verificare se l'orientamento seguirà questa pronuncia, o avranno luogo pronunce contrastanti, poiché in tal caso, sarebbe necessario l'intervento delle Sezioni unite per definire un indirizzo comune sulla materia.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini