

E' sempre reato penale l'utilizzo improprio di sistemi audiovisivi di controllo sui lavoratori

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 51897 del 6 Dicembre 2016 , ha affermato che l'installazione ed il monitoraggio dell'attività dei lavoratori costituisce reato penale in caso di assenza dell'accordo sindacale o di autorizzazione degli ispettori della Direzione territoriale del Lavoro. Il reato sussiste anche dopo la riforma dello Statuto dei lavoratori introdotta con il Jobs Act, in particolare con la presenza delle modifiche apportate, all'art. 4 della Legge n. 300/1970.

.....

La Corte di cassazione, con la sentenza ha stabilito che il Jobs Act non ha fatto venir meno la responsabilità penale del datore di lavoro inadempiente in tema di videosorveglianza.

Il fatto

Il caso in questione riguarda una stazione di distribuzione di carburante, in cui il datore di lavoro aveva installato alcune telecamere. Le telecamere erano collegate a un monitor sistemato nell'ufficio e permettevano il controllo dei lavoratori, in assenza di accordo con le rappresentanze sindacali e in mancanza di provvedimento della direzione territoriale del lavoro.

Per questi fatti, il datore di lavoro era stato condannato per il reato previsto dagli articoli 4, comma 2, e 38 della legge 300/1970, in relazione agli articoli 114 e 171 del Codice della privacy (DLgs 196/2003).

Il datore di lavoro, a fronte della condanna, ricorreva per la cassazione della sentenza.

La decisione

La Cassazione respingeva il ricorso.

La Suprema Corte affrontava la questione del rapporto tra Jobs Act e Statuto dei lavoratori, in particolare ponendosi il problema se continua a essere reato l'installazione di telecamere senza accordo sindacale.

Premettevano i Giudici di legittimità che in effetti la formulazione originaria dell'articolo 4, comma 1, della legge 300/1970 stabiliva il divieto espresso di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei prestatori di lavoro.

La violazione della norma era inizialmente sanzionata dall'articolo 38, comma 1, dello Statuto dei lavoratori e successivamente dall'articolo 171, comma 1, del Codice della privacy.

In seguito è intervenuto l'articolo 23 del decreto legislativo 151/2015 o Jobs Act, che ha modificato l'articolo 4 della Legge n. 300 del 1970. In particolare l'attuale articolo 4 non prevede più un divieto assoluto di controllo a distanza e cioè quello del vecchio primo comma.

Il nuovo articolo 4, poi, contiene una nuova disciplina complessiva, che tiene conto di tutti gli strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e di quelli utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa.

Il citato articolo 23 ha modificato anche l'articolo 171 del codice della privacy, precisando che "la violazione dell'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970".

La Cassazione, quindi, spiegava che la modifica dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori prende atto che le nuove tecnologie, soprattutto telematiche, hanno superato la distinzione tra strumento deputato al controllo del lavoratore e strumento di lavoro: molti strumenti telematici costituiscono nell'attuale sistema di organizzazione del lavoro "normali" strumenti per rendere la prestazione lavorativa, pur realizzando nello stesso tempo un controllo continuo e capillare sull'attività del lavoratore.

Anche se il quadro normativo risulta rinnovato, i Giudici attestavano in motivazione che resta comunque fermo il principio per cui devono essere escluse quelle manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, sono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Con la rimodulazione dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, scriveva la cassazione, è solo apparentemente venuto meno il divieto esplicito di controlli a distanza.

Anzi, proseguiva, non si può quindi dedurre il superamento del divieto generale di detto controllo dalla mancanza, nel nuovo articolo 4, di una indicazione espressa, come era nel comma 1 del previgente articolo 4, di un divieto generale di controllo a distanza sull'attività

del lavoratore. La nuova formulazione, motivava la pronuncia, ha solamente adeguato l'impianto normativo alle sopravvenute innovazioni tecnologiche e, quindi, ha mantenuto fermo il divieto di controllare la sola prestazione lavorativa dei dipendenti. L'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo può essere giustificato esclusivamente a determinati fini, cioè per esigenze organizzative e produttive; per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e alle condizioni normativamente indicate. E non si possono trarre conclusioni diverse nemmeno citando la sentenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (n. 61496/08 del 12 gennaio 2016), che ha affermato che non viola la privacy il datore di lavoro che effettua un monitoraggio delle mail e degli altri mezzi di comunicazione aziendali, utilizzati dai lavoratori, al fine di garantire il giusto funzionamento della società e di controllare che i dipendenti, durante l'orario di lavoro, svolgano la loro attività lavorativa.

Da ciò derivava che sussiste continuità di tipo d'illecito tra la previgente formulazione dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e la rimodulazione del precetto intervenuta a seguito del d.lgs. n. 151 del 2015, nel senso che costituisce reato l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, avendo la normativa sopravvenuta mantenuto integra la disciplina sanzionatoria per la quale la violazione dell'art. 4 Stat. Lav. è penalmente sanzionata ai sensi dell'art. 38 della stessa legge.

In siffatti casi, la rilevanza penale del fatto è data sia dalla commissione del singolo episodio e sia dalla reiterazione della condotta, sicché non si può dubitare della sussistenza della responsabilità individuale o, se del caso, di quella concorsuale, quale che sia la forma della partecipazione.

Per tutto quanto sopra, il motivo di ricorso è stato ritenuto infondato.

In definitiva

Con la sentenza in commento, la Corte di Cassazione, tornando ad esprimersi sui controlli a distanza e arricchendo la giurisprudenza in merito, ha affermato che con la rimodulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, è solo apparentemente venuto meno il divieto esplicito di controlli a distanza, nel senso che il superamento del divieto generale di detto controllo non può essere predicato sulla base della mancanza, nel nuovo articolo 4, di una indicazione espressa (com'era nel comma 1 del previgente art. 4) di un divieto generale di controllo a distanza sull'attività del lavoratore, avendo la nuova formulazione solamente adeguato l'impianto normativo alle sopravvenute innovazioni tecnologiche e,

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

quindi, mantenuto fermo il divieto di controllare la sola prestazione lavorativa dei dipendenti, posto che l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo può essere giustificato "esclusivamente" a determinati fini, che sono a numero chiuso, (cioè per esigenze organizzative e produttive; per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) e alle condizioni normativamente indicate, sicché residua un regime protezionistico diretto a salvaguardare la dignità e la riservatezza dei lavoratori, la cui tutela rimane primaria nell'assetto ordinamentale e costituzionale, seppur bilanciabile sotto il profilo degli interessi giuridicamente rilevanti con le esigenze produttive ed organizzative o della sicurezza sul lavoro.

Continua a costituire reato, dunque, l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, senza la procedura concertativa o la sostitutiva autorizzazione amministrativa.

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

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

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)