

## ***Videosorveglianza dei lavoratori e accesso alle immagini***

*Il Consiglio di Stato , con la sentenza n. 2773 del 5 Giugno 2015 , ha stabilito che dalla visione immediata delle immagini di videosorveglianza dell'ambiente di lavoro deve essere escluso il direttore del punto di vendita o di altro soggetto a cui sia stato conferito il potere gerarchico e disciplinare sui lavoratori.*

.....

Con la sentenza in esame ( che riguarda una realtà del nostro territorio ) il Consiglio di Stato è intervenuto sulla delicata , dibattuta e controversa questione dei controlli a distanza dei lavoratori ( la quale , ricordiamo , è uno dei temi oggetto dei decreti attuativi del Jobs Act , laddove viene prevista la proposta di Modifica all'articolo 4 della legge 300/1970, Statuto dei Lavoratori , che riguarda il controllo a distanza dei dipendenti da parte dei datori di lavoro ) , definendo che è vietata la videosorveglianza dei lavoratori, ancorché finalizzata alla prevenzione e repressione di furti e taccheggi all'interno di un supermercato, qualora la competenza allo svolgimento di tale attività sia devoluta ad un soggetto (nel caso di specie, il direttore del personale) titolare anche del potere di avviare azioni disciplinari nei confronti dei dipendenti.

### ***Il fatto***

La questione sottoposta all'esame del Collegio concerneva il decreto del Direttore generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali , con cui si disponeva la parziale riforma dell'autorizzazione della **Direzione territoriale del lavoro di Como**, riferita ad un servizio di videosorveglianza, installato presso la Ip. Mirabello di Cantù, al fine di contrastare furti e taccheggi.

Nella citata autorizzazione era confermato , quale "incaricato del trattamento per la gestione del sistema di videosorveglianza" , il direttore dell'ipermercato , ma tale designazione era contestata dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali, che proponevano ricorso gerarchico innanzi al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Tale ricorso veniva respinto in rapporto al posizionamento delle telecamere e accolto, invece, circa la "possibilità di consentire la visione in diretta delle immagini da parte del direttore del punto di vendita".

La decisione, espressa nei termini sopra indicati , veniva contestata dalla Coop. Lombardia s.c., per violazione o falsa applicazione dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 , eccesso di potere per carenza di motivazione, illogicità manifesta e contraddittorietà.

Con sentenza del Tribunale amministrativo regionale il ricorso al riguardo proposto veniva accolto , sottolineando come - pur non essendo consentito, a norma dell'art. 4 (Impianti audiovisivi) dello Statuto dei lavoratori, l'uso di sistemi di controllo a distanza, a fini di vigilanza sull'attività lavorativa - fosse ragionevole contemperare il diritto dei lavoratori, a non essere in tal modo controllati, con le esigenze del datore di lavoro e della collettività, per la protezione e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il punto di coordinamento fra i principi sopra enunciati era ritenuto, nella medesima sentenza, coincidente con la ravvisata "proporzionalità delle misure adottate, rispetto alla compressione dei diritti fondamentali dei lavoratori, da valutare secondo limiti di ragionevolezza".

Nella situazione in esame , per i giudici del Tribunale amministrativo , sarebbero state infatti adottate sufficienti precauzioni , come quella riferita all'inutilizzabilità di "eventuali risultanze dei controlli per addebiti nei confronti dei lavoratori, sia in merito a contestazioni che a sanzioni disciplinari". La collocazione delle telecamere avrebbe poi reso la registrazione di immagini, riguardanti i dipendenti, di "carattere eventuale e casuale", mentre l' assenza nella pianta organica di personale, idoneo a svolgere le funzioni di controllo di cui trattasi, avrebbe determinato un ingiustificato aggravio per l'imprenditore, ove costretto ad assumere personale apposito per reprimere furti, o consumo diretto di alimenti e bevande all'interno della struttura di vendita.

Avverso la sentenza sopra sintetizzata avevano proposto poi ricorso in appello le OO. SS. (FILCAM CGIL e FISASCAT CISL di Como) , lamentando errata interpretazione e contraddittorietà della motivazione, eccesso di potere per difetto di ponderazione, nonché violazione di norme interne e violazione di legge, con particolare riferimento all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (L. n.300/70).

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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

Più nel particolare , ad avviso delle ricorrenti , le valutazioni del giudice risultavano fondate , infatti , su un “elemento del tutto squilibrato rispetto al profilo normativo di carattere costituzionale , che protegge il lavoratore sia sotto il più stretto profilo della tutela del lavoro, sia sotto il più lato riguardo della cosiddetta privacy”.

Sarebbe stata circostanza dirimente, in particolare, quella del costo da affrontare per il reclutamento di personale addetto alla sorveglianza, con una non consentita prevalenza del dato economico sulle prescritte modalità di sorveglianza (modalità, che avrebbero dovuto essere tali da escludere “in radice” la possibilità di utilizzo dell’apparecchiatura ” per finalità di controllo delle prestazioni di lavoro dei dipendenti”, mentre, nel caso di specie, le immagini avrebbero quanto meno reso inevitabile “la formazione di un certo convincimento nel datore di lavoro sull’operato del dipendente”).

### ***La decisione***

Il Collegio accoglieva l’appello proposto dalle OO. SS. , in riforma della sentenza del Tar.

Nella disamina dei fatti in causa , in primo luogo il Consiglio di Stato rilevava come, dalla pur ampia documentazione depositata in atti, non emergessero con chiarezza i criteri adottati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per operare il complesso **bilanciamento di interessi richiesto nel caso di specie.**

Il Collegio riteneva perciò necessario acquisire una documentata relazione, redatta a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, in ordine ai criteri adottati per assicurare il rispetto dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, col minimo possibile sacrificio delle esigenze economiche e funzionali dell’azienda e alle situazioni di fatto riscontrate, per quanto di competenza, circa le intese e/o le divergenze riscontrate nell’applicazione della predetta norma.

Dopo tale premessa , il Collegio riprendeva sottolineando che era chiamato a valutare una fattispecie applicativa dell’art. 4 (Impianti audiovisivi) della legge 20 maggio 1970, n. 300 , Statuto dei lavoratori) , che , ricordavano i Giudici , dispone quanto segue:

- *“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”.*

Fermo dunque il precetto generale del primo comma, ragionavano i Giudici, che vieta impianti approntati al fine del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ai commi successivi si prevedono particolari modalità procedurali per giustificare la presenza di impianti richiesti da "esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro": o per via sindacale, o, in difetto, per via amministrativa (in tale seconda ipotesi, con possibilità di ricorso gerarchico, in effetti presentato nel caso di specie).

La questione in esame consisteva, quindi, nell'identificare i parametri cui doveva attenersi l'autorità amministrativa nel disporre l'eventuale deroga.

Nel caso di specie, il Consiglio sosteneva che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali aveva correttamente emanato un decreto che accoglieva in parte il ricorso gerarchico proposto dalle associazioni sindacali, disponendo la parziale riforma dell'autorizzazione rilasciata dalla Direzione territoriale del lavoro di Como.

In particolare, **veniva riconosciuta la regolarità del posizionamento di telecamere, finalizzate alla prevenzione ed alla repressione di furti e taccheggi nel grande centro commerciale della Ip. Mirabello di Cantù, ma si escludeva la possibilità che la visione, consentita attraverso dette telecamere, fosse effettuata dal direttore del medesimo centro.**

A fondamento di ciò, il Consiglio attestava che nella relazione del Ministero veniva illustrato come nell'ambito della procedura, svolta ai sensi dell'art. 4, u.c., della legge n.

300 del 1970 , non fossero pervenute osservazioni dell'azienda interessata e come, in precedenza , il direttore del punto di vendita non fosse stato considerato stabilmente utilizzabile, per l'espletamento delle funzioni di controllo di cui trattasi, di norma affidate a collaboratori – ovvero a “responsabili ed incaricati, propri o dipendenti da aziende esterne”.

Nella situazione in esame poi , in ogni caso, non sarebbe stata imposta l'assunzione di personale aggiuntivo, ritenendosi possibile l'individuazione degli addetti al servizio di videosorveglianza nell'ambito del personale già occupato presso la cooperativa appellata, “consistente in un organico di oltre 200 dipendenti”.

Le organizzazioni sindacali inoltre sottolineavano la differenza fra accertamenti ex post di violazioni commesse e controlli difensivi impicanti, come nel caso di specie, una sorveglianza diretta e continua del lavoratore.

La questione controversa riguardava, infatti, l'individuazione del soggetto “autorizzato alla visione in presa diretta e potenzialmente continuativa delle immagini”.

Anche su tale questione, l'ipermercato non aveva offerto dimostrazioni convincenti, né circa i costi di personale specializzato per la sicurezza, né in ordine all'impossibilità di affidare analoghe mansioni al personale già in servizio, con ingiustificata eccezione per il citato direttore.

Premesso quanto sopra , il Collegio rilevava in aggiunta che la vicenda in esame riguardava non la prima installazione , ma la risistemazione di un sistema di videosorveglianza, per il quale da anni era stato raggiunto il prescritto accordo – ex art. 4, secondo comma del citato Statuto dei Lavoratori – fra l'Azienda e le rappresentanze sindacali.

Nell'accordo , in particolare , si faceva riferimento alla collocazione delle apparecchiature in un “locale non accessibile ad altri, che non siano il Direttore e il Responsabile della sicurezza, che comunque di norma non vi operano” e , in una prima integrazione dell'accordo convenuta successivamente dalle medesime parti sopra indicate, era previsto che l'azienda provvedesse “alla designazione per iscritto delle persone fisiche autorizzate ad utilizzare gli impianti” , tramite “incaricati propri o dipendenti di aziende esterne, che svolgono prestazioni strumentali e subordinate alle scelte del titolare del trattamento”, in ogni caso rispettando determinate regole (riprese non finalizzate a riprendere il personale durante l'orario di lavoro, inquadrate casuali, protratte solo per il

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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

tempo strettamente necessario alle finalità perseguite ed impossibilità di utilizzare le immagini per questioni disciplinari).

Non risultava fra l'altro che in precedenza la visione delle riprese di cui trattasi fosse stata affidata, in via esclusiva, al direttore del punto di vendita "a mezzo di appositi monitor all'interno del proprio ufficio", con visualizzazione resa possibile anche in assenza di un rappresentante dei lavoratori, o di personale specializzato per la sicurezza. Ove, peraltro, ciò fosse avvenuto di fatto anche in passato, le organizzazioni sindacali affermavano di non averne mai avuto conoscenza e, su tale questione, non era stato raggiunto alcun accordo.

Per tutto quanto sopra era stata avviata la procedura di ricorso dalle organizzazioni sindacali e il Ministero aveva disposto **che la visione in differita delle riprese doveva essere consentita a terzi autorizzati, ai rappresentanti della società, a dipendenti preventivamente individuati e autorizzati, che la visione immediata delle immagini doveva essere consentita ai predetti soggetti, ad esclusione del direttore del punto di vendita o di altro soggetto, cui fosse conferito potere gerarchico e disciplinare sui lavoratori e che i nominativi delle persone autorizzate dovevano essere portati a conoscenza dei lavoratori.**

Anche in tale previsione era comunque richiesto il rispetto – anche da parte della Direzione territoriale del lavoro – della disciplina dettata dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e dei successivi provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali.

Tali precisazioni, per il Consiglio di Stato, risultavano condivisibili, in quanto con il mezzo della videosorveglianza si potevano non solo contrastare i taccheggi e le rapine (in corrispondenza ad una effettiva "esigenza organizzativa e produttiva"), ma anche, benché non intenzionalmente, trattare dati personali. La voce e l'immagine delle persone riprese non potevano infatti non considerarsi informazioni riferite alle persone stesse, in base alla normativa sia nazionale che comunitaria.

E' in quest'ambito e per questi effetti che si imponeva l'esigenza di un controllo, che risultasse rispettoso – come è nella ratio della norma, considerato il carattere generale del precetto di cui al primo comma dell'art. 4 – del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

**Il tema investiva dunque il rispetto della predetta norma, affinché gli impianti in questione non fossero surrettiziamente utilizzati, oltre che per il contrasto del**

**taccheggio e della rapina, per una finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, essendo tale controllo vietato dalla norma generale (che non vieta al datore di lavoro di vigilare sulla condotta lavorativa dei dipendenti, ma esclude che la vigilanza possa avvenire a distanza con siffatti mezzi, che si presumono sleali o comunque eccessivamente intrusivi).**

Legittimamente quindi le conclusioni del Ministero del lavoro apparivano ragionevoli e rispettose dei parametri legislativi.

Il Consiglio , in ordine a tutto ciò , proseguiva definendo che “ È un fatto obiettivo, del resto, che l'azione di telecamere, che riprendano non solo i movimenti di eventuali taccheggiatori, ma anche il casuale passaggio di dipendenti (che possono essere non sempre addetti a postazioni fisse nei grandi punti vendita) si presti ad essere percepita da parte dei dipendenti stessi – ove consapevoli di muoversi ‘sotto gli occhi’ del dirigente – come una dimensione di quel controllo a distanza, anche se non intenzionale, che la legge non consente, al di là di altre lecite esigenze di tutela del patrimonio aziendale”.

Quindi , in ultima analisi , la circostanza di fatto che, per lecite finalità, il Direttore del punto vendita avesse avuto costantemente, dal proprio ufficio, diretta visione di vaste aree della struttura commerciale, concretizzava però, oggettivamente, anche i presupposti della tipologia di controllo vietata dalla legge sull'attività del personale, anche oltre le intenzioni del dirigente.

I Giudici sottolineavano pertanto che il divieto trascendeva il mero fatto della riconducibilità , anche involontaria , di apprezzamenti positivi o negativi sul personale alla visione delle riprese di cui trattasi, essendo fondamento del divieto stesso la tutela dei lavoratori, anche indipendentemente da ogni effettiva conseguenza lesiva. La non riconducibilità di apprezzamenti di tal genere alle registrazioni, visionate con le modalità in contestazione sarebbe stata del resto indimostrabile, pur non potendo dette registrazioni essere poste a base di provvedimenti disciplinari.

Per le ragioni esposte il Collegio riteneva che il ricorso dovesse essere accolto.

### ***In definitiva***

L'installazione di telecamere di videosorveglianza nell'ambiente lavorativo o in un luogo pubblico prevede l'osservanza di norme e regolamenti per la tutela della privacy.

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

**AZETA News - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)**

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

E' normale considerare che in un supermercato le videocamere siano necessarie per evitare per esempio i furti, ma è innegabile che le stesse , riprendendo sia la clientela sia , soprattutto e per quanto qui di nostro interesse , i lavoratori, possano diventare un sistema di controllo a distanza e di violazione della privacy.

Per questo motivo , anche nel caso in cui non si possa chiedere di toglierle dagli ambienti lavorativi proprio per garantire l'integrità dell'azienda e dei suoi beni , è necessario che il trattamento dei dati così ottenuti avvenga secondo il rispetto dei principi del nostro ordinamento. Primo tra tutti , oggi ancora , lo Statuto dei lavoratori che vieta i controlli a distanza del personale.

Per contemperare le due esigenze , il Consiglio di Stato ha fornito una soluzione , quasi ovvia , che consiste nel vietare la trasmissione delle immagini delle videocamere direttamente ed unicamente nell'ufficio di colui il quale , fra l'altro , è la persona responsabile e preposta ad avviare eventuali provvedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti (in questo caso per esempio il direttore del punto vendita) , ma al contrario affidarla ad un dipendente preventivamente individuato e autorizzato o ad un'azienda terza.

In questo modo e, forse , solo in questo modo può esserci la sicurezza che le immagini o quant'altro a disposizione non vengano in modo surrettizio e distorto utilizzati, oltre che per il contrasto del taccheggio e della rapina, per una finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, essendo tale controllo vietato dallo Statuto dei lavoratori (che ad oggi ancora non vieta al datore di lavoro di vigilare sulla condotta lavorativa dei dipendenti, ma esclude che la vigilanza possa avvenire a distanza con tali mezzi elettronici, che si presumono sleali o comunque eccessivamente intrusivi).

A questo punto è d'uopo ricordare due punti da cui partire per ogni futuro possibile ragionamento sul tema:

In primo luogo rammentiamo che recentemente il Garante della Privacy ha pubblicato un documento ( del quale Vi abbiamo dato conto , ndr.) in cui ha raccolto le regole per il corretto trattamento dei dati personali dei lavoratori da parte dei soggetti pubblici e privati. Dal documento emerge , in estrema sintesi , che il datore di lavoro può trattare informazioni personali solo se strettamente indispensabili all'esecuzione del rapporto di lavoro e lo stesso deve attenersi ad una serie di principi generali.

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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

In seconda battuta , ma certo non per importanza , non si può dimenticare che , in una cornice di crescente ricorso alle tecnologie nell'organizzazione aziendale , con diffusi sistemi di geolocalizzazione e telecamere intelligenti , che hanno sfumato la linea non più netta fra vita privata e lavorativa e hanno dato adito ad una serie di dubbi , nel decreto attuativo della delega sulle semplificazioni (attualmente ancora al vaglio delle Commissioni di Camera e Senato e soggetto a successiva definitiva approvazione dal Consiglio dei Ministri) , tra l'altro, si prevede all'art. 23 la proposta di modifica all'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 .

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

**AZETA News** - Periodico d'informazione - [azetalavoro@ust.it](mailto:azetalavoro@ust.it)

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