

## Sull'uso delle telecamere nei luoghi di lavoro

#

Particolare rilievo sugli organi di stampa ha avuto la sentenza della Grande Camera della Corte Europea n. 355/2019, del 17 ottobre 2019, che ha ritenuto ammissibile l'utilizzo di telecamere nascoste a tutela del patrimonio aziendale, in presenza di presupposti specifici (si erano rivolte alla Corte cinque cassiere di un supermercato spagnolo, licenziate dopo essere state riprese a rubare merci, invocando la mancanza di una informazione preventiva alle riprese nonché la violazione della privacy). Nel merito la Corte ha riaffermato il principio di proporzionalità quale requisito essenziale per giustificare il controllo occulto;

Nel caso specifico i presupposti erano:

- Fondati e ragionevoli sospetti di furto a danno del patrimonio aziendale di ingenti dimensioni;
- Videocamere in funzione per un periodo limitato e registrazioni visionate da un ristretto numero di persone;
- Area circoscritta ed aperta al pubblico;
- Impossibilità a ricorrere a mezzi di prova alternativi.

Sulla vicenda è intervenuto con una nota anche il Garante italiano per la privacy, secondo il quale “la videosorveglianza occulta è ammessa solo in quanto extrema ratio, a fronte di “gravi illeciti” e con modalità spazio-temporali tali da limitare al massimo l’incidenza del controllo sul lavoratore”, non potendo diventare dunque una prassi ordinaria.

Il parere del Garante è condivisibile in quanto riafferma nella sostanza il principio per noi fondamentale del diritto alla dignità, alla riservatezza ed alla privacy dei lavoratori.

La rilevanza mediatica della sentenza (in tal senso si veda anche la sentenza Barbelescu c. Romania, del 5 settembre 2017) è forse superiore rispetto ai risvolti pratici che la decisione può avere nel nostro ordinamento, già peraltro improntato ai principi sanciti dalla Corte.

Dal campo di applicazione della disciplina italiana sui controlli a distanza dei lavoratori, ammessi solo per specifiche finalità e nel rispetto di particolare procedure (si veda di seguito la nota esplicativa dell’art. 4, dello Stat. Lav., così come modificato dall’art. 23 del d.lgs. n. 151/2015, attuativo del cd. Jobs Act) sono infatti esclusi, secondo la giurisprudenza prevalente, i controlli difensivi svolti in modo circoscritto e specifico dal datore di lavoro al fine di accertare e prevenire comportamenti illeciti del lavoratore, specie se configurabili ipotesi di reato.

In tal caso infatti il controllo non riguarda l’attività lavorativa ma è finalizzato a colpire un comportamento illecito destinato a ledere il patrimonio dell’impresa (al riguardo si veda in particolare Cassazione 27 maggio 2015, n. 10955, in un caso in cui le mancanze contestate al lavoratore erano state confermate attraverso un accertamento reso possibile con la creazione, da parte del responsabile del personale, di un falso profilo di donna su Facebook, con il quale il dipendente si era intrattenuto a conversare dopo essersi allontanato per un tempo prolungato dal posto di lavoro; si veda anche Cassazione 15 giugno 2017, n. 14862).

## **La legittimità dei controlli a distanza**

Sui controlli a distanza l'art. 23 del decreto legislativo n. 151/2015, attuativo del Jobs Act, aggiorna l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, in relazione all'attuale contesto tecnologico e produttivo.

Secondo quanto già stabilito dallo Statuto dei lavoratori, l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può avvenire esclusivamente per specifiche finalità (esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale, requisito quest'ultimo aggiuntivo rispetto allo Statuto), nonché previo accordo con le Rsu/Rsa. In alternativa nel caso di imprese con più unità produttive dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale o della sede centrale dell'Ispettorato del lavoro (da segnalare che l'accordo sindacale non può essere sostituito dal consenso dei lavoratori interessati, potendo ravvisarsi in tal caso una condotta antisindacale, perseguibile ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori; Cassazione penale 8 maggio 2017, n. 22148).

In ogni caso i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato sono di carattere definitivo (in tal senso le modifiche apportate dal dlgs 185/16. Per indicazioni operative circa l'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo, si veda la circolare dell'Ispettorato nazionale del lavoro n. 5, del 19 febbraio 2018).

L'accordo con le Rappresentanze sindacali non è invece necessario per sottoporre a controllo «gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa» (ad esempio pc, tablet, telefonini; per la definizione di «strumento di lavoro», Tribunale Roma, 24 marzo 2017), nonché «gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze» (ad esempio badge o rilevatori di presenza).

Le informazioni raccolte, in entrambi i casi, potranno essere utilizzate «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», quindi anche a fini disciplinari (salvo un divieto esplicito di utilizzo in tal senso da parte del contratto collettivo). Tuttavia condizione è che al lavoratore sia data una «adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli», nel rispetto di quanto disposto dal dlgs 196/03 (tutela della privacy). Sono previste sanzioni penali in caso di violazioni.

La revisione della disciplina dei controlli a distanza, tenuto conto, da un lato, dell'evoluzione tecnologica e delle esigenze organizzative e produttive e, dall'altro, della tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore, necessita di un'attenta applicazione sul piano contrattuale per evitare possibili abusi.

Da sottolineare come di recente numerose esperienze di contrattazione aziendale siano intervenute a precisare alcuni aspetti che riguardano il rapporto tra organizzazione del lavoro e utilizzo degli strumenti digitali dati in dotazione (orari di lavoro, diritto alla disconnessione, geolocalizzazione, ecc.) confermando quindi come la contrattazione assuma anche in questi casi un ruolo importante a garanzia dei diritti dei lavoratori e nell'ampliamento delle tutele.