PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4617 di Lunedì 20 gennaio 2020

L'installazione a norma dei dispositivi di videosorveglianza sul lavoro

Il consenso rilasciato dai singoli lavoratori ad installare dispositivi di videosorveglianza dei luoghi di lavoro non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che li ha installati in violazione delle disposizioni di legge dettate in materia.

E' tornata la Corte di Cassazione in questa sentenza ad esprimersi sulla legittimità della installazione da parte del datore di lavoro di strumenti di videosorveglianza all'interno della propria azienda e lo ha fatto dichiarando inammissibile il ricorso presentato da un datore di lavoro al quale era stata contestata la violazione dell'art. 4 della legge 20/3/1970 n. 300, contenente lo Statuto dei lavoratori, e che a sua difesa aveva sostenuto di avere ottenuto dai singoli suoi lavoratori dipendenti una liberatoria che aveva esclusa la rilevanza penale della sua condotta.

La suprema Corte nel dichiarare inammissibile il ricorso ha sostenuto, smentendo comunque un proprio precedente orientamento espresso con la sentenza n. 22611 dell'11 giugno 2012 della stessa Sezione III, che il consenso sia preventivo che successivo rilasciato dai singoli lavoratori ad installare dispositivi di videosorveglianza dei luoghi di lavoro non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che li ha installati in violazione delle disposizioni di legge dettate in materia. Il consenso dei lavoratori dell'azienda, infatti, ha precisato non può equivalere alla contrattazione con le rappresentanze sindacali o all'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro e quindi non fa scattare alcuna esimente. Tale consenso, tra l'altro, ha evidenziato la Corte di Cassazione, è stato raccolto nel caso in esame solo dopo la condotta illecita del datore di lavoro mentre il comportamento previsto dallo Statuto è un adempimento presupposto e non successivo alla predisposizione di strumenti aziendali in grado di effettuare una videosorveglianza dei comportamenti dei propri dipendenti.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[CODE] ?#>

Il caso, la sentenza del Tribunale e il ricorso per cassazione.

Il Tribunale ha condannato il datore di lavoro di un'azienda, previa concessione in suo favore delle circostanze attenuanti generiche, alla pena di 1.000 euro di ammenda, avendolo riconosciuto responsabile della violazione degli artt. 114 e 171 del D. Lgs n. 196 del 2003 e degli artt. 4, comma 1 e 38 della legge n. 300 del 1970, per avere installato all'interno della propria azienda 16 telecamere di un impianto di videosorveglianza, al dichiarato scopo di controllare l'accesso al locale e fungere da deterrente per eventi criminosi, ma in grado di controllare i lavoratori nell'atto di espletare le loro mansioni, in assenza di un preventivo accordo sindacale ovvero della autorizzazione della sede locale dell'Ispettorato del Lavoro.

Il Tribunale, nell'affermare la responsabilità del prevenuto ha rilevato che questi, sebbene avesse rimosso l'impianto in questione una volta che la sua istallazione gli era stata contestata, non aveva provveduto al pagamento della somma determinata a titolo di oblazione amministrativa, ritenendo che il fatto da lui compiuto non fosse penalmente rilevante. Ha, altresì, considerato il Tribunale stesso che l'imputato aveva chiesto il rilascio della autorizzazione agli organi periferici dell'Ispettorato competente ma che aveva installato i predetti apparecchi prima del suo conseguimento.

A nulla poteva valere, inoltre, ad avviso del Tribunale, la circostanza che l'imputato avesse depositato una liberatoria sottoscritta da tutti i propri dipendenti posto che il documento in questione non solo era stato formato successivamente alla materiale realizzazione della condotta a lui ascritta ed alla constatazione della sua esistenza, ma lo stesso, in ogni caso, alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali della stessa Corte di Cassazione, non poteva fungere da sostituto del'accordo sindacale ovvero della autorizzazione rilasciata dall'organo pubblico.

Avverso la predetta sentenza l'imputato ha interposto ricorso in appello lamentando la manifesta illogicità della motivazione della sentenza impugnata, non avendo considerato il Tribunale il tipo di attività svolta dall'imputato, gestione di un locale pubblico, tale da giustificare, nell'interesse stesso delle maestranze, una forma di controllo volto ad evitare il verificarsi di possibili eventi avversi all'interno del locale in questione; la circostanza peraltro che le eventuali parti offese del reato contestato avessero prestato il loro assenso, doveva intendersi, secondo il ricorrente, come elemento atto ad escludere la rilevanza penale della condotta contestatagli.

Le decisioni in diritto della Corte di Cassazione.

In premessa la Cassazione ha rilevato che la sentenza impugnata, con la quale era stata irrogata la sola pena dell'ammenda, non era suscettibile di essere appellata per cui il ricorso presentato dal prevenuto era da convertire in ricorso per cassazione. Lo stesso, inoltre, essendo risultato manifestamente infondato il motivo di impugnazione proposto, è stato dichiarato inammissibile.

Il fatto attribuito all'imputato, ha evidenziato la suprema Corte, va originariamente inquadrato, sotto il profilo precettivo, nell'ambito dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970, denominata comunemente Statuto dei lavoratori, che prevedeva, appunto, che la installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali possa derivare un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, può essere giustificata esclusivamente per esigenze di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, ma che essa deve, in ogni caso, essere eseguita previo accordo collettivo stipulato con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, ove non fosse stato possibile raggiungere tale accordo, solo se preceduta dal rilascio di apposita autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

La stessa Corte di Cassazione ha evidenziato altresì, per quanto riguarda l'aspetto sanzionatorio, che in caso di violazione della predetta prescrizione vanno applicati l'art. 114 del D. Lgs n. 196 del 2003 il quale prevede che "resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300" e l'art. 171 dello stesso decreto il quale, a sua volta, stante la chiara continuità normativa fra le varie versioni della disposizione, ha previsto che "la violazione delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 1, (...) della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'art. 38 della medesima legge". La suprema Corte ha altresì evidenziato che alla luce delle predette disposizioni non ha alcun rilievo la

circostanza, dedotta dal ricorrente, secondo la quale l'impianto di registrazione visiva era stato installato onde garantire la sicurezza degli stessi dipendenti, posto che la finalità di garantire la sicurezza sul lavoro è uno dei fattori che, in linea astratta, rendono possibile l'attivazione di tale tipo di impianti, ma che tuttavia deve esser fatta salva anche la realizzazione delle successive forme di garanzia a tutela dei lavoratori previste dalle norme precettive sopra richiamate.

In merito poi a quanto sostenuto dal ricorrente e cioè al fatto che il reato fosse insussistente perché l'installazione era stata autorizzata dai propri dipendenti, la Sezione III ha sottolineato che l'imputato aveva inviata la dichiarazione liberatoria rispetto agli obblighi previsti a suo carico dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, sottoscritta da tutti i propri dipendenti e poi prodotta in giudizio, solo il giorno dopo di quello in cui fu constatata la presenza dell'impianto di videosorveglianza per cui l'assenso dei dipendenti alla installazione dell'impianto stesso era stato dato successivamente alla constatazione della condotta materialmente riconducibile alla contravvenzione contestata e non era stato invece espresso in un momento anteriore a detta consumazione. La postuma dichiarazione liberatoria quindi non era valsa, secondo la suprema Corte, ad escludere la rilevanza penale di un fatto che già si era perfezionato come illecito penale in tutti i suoi elementi. La Cassazione ha chiarito in più che comunque non sarebbe stato possibile ritenere scriminata la condotta dell'imputato neppure laddove la stessa, in assenza della intesa in sede sindacale ovvero della autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, fosse stata preceduta dalla dichiarazione liberatoria rilasciata dai dipendenti ritenendo che "*il consenso in qualsiasi forma (scritta od orale, preventiva o successiva) prestato dai singoli lavoratori non valga a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato i predetti impianti in violazione delle prescrizioni dettate dalla fattispecie incriminatrice*".?

La norma penale in discorso, infatti, ha precisato la Sez. III, al pari di quelle che richiedono l'intervento delle rappresentanze sindacali dei lavoratori per la disciplina degli assetti nei luoghi di lavoro, tutela non l'interesse personale del singolo lavoratore né la sommatoria aritmetica di ciascuno di essi, ma presidia degli interessi di carattere collettivo e superindividuale. Una condotta datoriale, che procede all'installazione degli impianti dai quali possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori, produce l'oggettiva lesione degli interessi collettivi di cui le rappresentanze sindacali sono portatrici, in quanto deputate a riscontrare se gli impianti audiovisivi, dei quali il datore di lavoro intende avvalersi, abbiano o meno, da un lato, l'idoneità a ledere la dignità dei lavoratori per la loro potenziale finalizzazione al controllo a distanza dello svolgimento dell'attività lavorativa, e di verificare, dall'altro, l'effettiva rispondenza di detti impianti alle esigenze tecnico-produttive o di sicurezza in modo da disciplinarne, attraverso l'accordo collettivo, le modalità e le condizioni d'uso e così liberare l'imprenditore dall'impedimento alla loro installazione.

Da tutto ciò deriva, ha quindi precisato la suprema Corte, come non abbia alcuna rilevanza il consenso scritto o orale concesso dai singoli lavoratori, in quanto la tutela penale è apprestata dalla disposizione ora violata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui, nel caso di specie, le rappresentanze sindacali, per espressa disposizione di legge, sono esclusive 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. Da quanto sopra, ha ancora aggiunto la suprema Corte, deve farsi discendere che il consenso o l'acquiescenza che il lavoratore potrebbe, in ipotesi, prestare o avere prestato, non svolge alcuna funzione esimente, atteso che, in tal caso, l'interesse collettivo tutelato, quale bene di cui il lavoratore non può validamente disporne, rimane fuori della teoria del consenso dell'avente diritto, non essendo nel caso descritto la condotta del lavoratore riconducibile al paradigma generale dell'esercizio di un diritto, trattandosi della disposizione di una posizione soggettiva a lui non spettante in termini di esclusività.

La Corte di Cassazione, in conclusione, in considerazione della manifesta infondatezza degli argomenti svolti dal ricorrente, il quale nello sviluppare la sua impugnazione non ha assolutamente tenuto conto degli indirizzi giurisprudenziali già forniti in passato dalla stessa Corte di Cassazione, ha dichiarato inammissibile il ricorso e ha condannato il ricorrente stesso, visto l'art. 616 del codice di procedura penale, al pagamento delle spese processuali e della somma di euro 2.000,00 in favore della Cassa delle ammende.

Gerardo Porreca

Corte di Cassazione Penale Sezione III - Sentenza n. 50919 del 17 dicembre 2019 (u.p. 15 luglio 2019) - Pres. Rosi ? Est. Gentili - P.M. Canevelli - Ric. B.R.. - Il consenso rilasciato dai singoli lavoratori ad installare dispositivi di videosorveglianza dei luoghi di lavoro non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che li ha installati in violazione delle disposizioni di legge dettate in materia.

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
