

Lavoro

Riprese video dei lavoratori e controlli “difensivi”

5 maggio 2015

Con la sentenza del 17 febbraio 2015 n. 3122, la Cassazione si pronuncia sul licenziamento di alcuni addetti al carico di carburante nelle autobotte di una importante raffineria di Ancona, filmati dalla Guardia di Finanza mentre compivano operazioni fraudolente volte a sottrarre il carburante aziendale.

Avverso la sentenza di appello, che confermava la legittimità dei licenziamenti pronunciati dal Tribunale di primo grado in quanto proporzionati alla gravità del fatto commesso, i due dipendenti proponevano ricorso in Cassazione fondandolo, tra l'altro, sulla violazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e sulla conseguente inammissibilità della prova (nel caso di specie, un filmato) acquisita. In particolare, l'art. 4, comma 2 sopramenzionato stabilisce che gli impianti e le apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicu-

rezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (controlli cd. “preterintenzionali”) possono essere installati soltanto previo accordo con le RSA/RSU o, in mancanza, previa autorizzazione della competente Direzione Territoriale del Lavoro.

La Suprema Corte ha chiarito che, contrariamente a quanto sostenuto dai dipendenti, la ripresa video operata dalla Guardia di Finanza dovesse ritenersi legittima in quanto mezzo “per scoprire un fatto costituente reato” e che potesse essere legittimamente prodotta in giudizio “in quanto le garanzie procedurali previste dall'articolo 4 comma 2 dello Statuto dei Lavoratori trovano applicazione per i controlli “difensivi”, cioè quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore, che riguardano tuttavia l'esatto adempimento delle obbliga-

zioni discendenti dal rapporto di lavoro e non invece quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso; ne consegue che esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale”.

Inoltre, la Cassazione ha aderito ad un'affermazione contenuta in una decisione della Suprema Corte del gennaio 2011 nella quale si era specificato che il divieto di installazione di un impianto video per controllare a distanza l'attività del lavoratore ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori “riferendosi alle sole installazioni poste in essere dal datore di lavoro, non preclude a questo, al fine di dimostrare l'illecito posto in essere dai propri dipendenti, di utilizzare le risultante di registra-

Highlights

zioni video operate fuori dall'azienda da un soggetto terzo, del tutto estraneo all'impresa e ai lavoratori dipendenti della stessa, per esclusive finalità "difensive" del proprio ufficio e della documentazione in esso custodita, con la conseguenza che tali risultanze sono legittimamente utilizzabili nel processo dal datore di lavoro".

La sentenza in esame è resa in un momento in cui la questione sui controlli a distanza dell'attività dei lavoratori è al centro dell'attenzione del legislatore.

La legge n. 183/2014 (cd. Jobs Act) ha infatti conferito al Governo la delega ad adottare uno più decreti legislativi, nel rispetto di alcuni principi e criteri direttivi, di "revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnolo-

gica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore". Occorre peraltro segnalare che, ad oggi, i decreti attuativi riguardanti la questione non sono ancora stati emanati.

Vale la pena infine osservare che il Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa ha emesso in data 1° aprile 2015 un'importante Raccomandazione avente ad oggetto il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro. Tra i punti affrontati merita attenzione ricordare che ai datori di lavoro vengono imposti determinati limiti (ad es., riguardo l'elenco delle informazioni richiedibili al dipendente ovvero rispetto alla comunicazione dei dati raccolti nell'ambito dell'azienda) e dei divieti. Tra questi ultimi sono compresi espressamente

i divieti di utilizzare strumenti tecnologici all'esclusivo scopo di controllare le attività e i comportamenti dei dipendenti.

I principi contenuti nella Raccomandazione dovranno essere recepiti nelle legislazioni nazionali sulla tutela dei dati personali nell'ambito dei rapporti di lavoro e dei settori ad esso collegati. Ne consegue che il Governo dovrà necessariamente tenere in considerazione il contenuto della suddetta Raccomandazione in sede di predisposizione dei decreti attuativi del Jobs Act per la parte relativa ai controlli a distanza.

Ughi e Nunziante – Studio legale