

Telecamere in azienda: reato anche senza il consenso dei lavoratori

La Cassazione cambia rotta e sancisce che non è mai possibile prescindere dall'accordo con i sindacati o dall'autorizzazione della DTL

di Valeria Zeppilli

Se il datore di lavoro installa in azienda delle telecamere di videosorveglianza dopo aver acquisito il consenso scritto dei dipendenti, non per ciò solo si salva dalla condanna penale: l'accordo con i sindacati è infatti sempre indispensabile.

Questo, almeno, è quanto sancito dalla Corte di cassazione con la sentenza numero 22148/2017 (qui sotto allegata), che, tuttavia, rappresenta un netto cambio di rotta rispetto all'orientamento interpretativo sino ad ora seguito dai giudici di legittimità in materia di controllo dei lavoratori a distanza.

La vicenda

La controversia aveva preso le mosse dall'installazione di due telecamere in un negozio, collegate tramite wi-fi a un monitor, da parte della titolare dello stesso. Tali telecamere, infatti, permettevano il controllo dell'attività lavorativa dei dipendenti dell'attività commerciale ma la loro installazione non era stata preceduta né da un accordo sindacale né dall'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro.

Dinanzi alla condanna penale al pagamento di 600 euro a titolo di ammenda inflittale dal giudice del merito, la titolare del negozio ha provato a modificare la propria sorte ricorrendo alla Corte di cassazione e tentando di far valere dinanzi al giudice delle leggi l'orientamento, sancito ad esempio dalla sentenza numero 22611/2012, in forza del quale il reato non può dirsi integrato se il datore di lavoro, in casi come quello di specie, ha preventivamente acquisito il consenso di tutti i dipendenti (cosa che la ricorrente aveva effettivamente provveduto a fare).

La rilevanza degli interessi collettivi

Con la sentenza in commento, tuttavia, la Cassazione ha ribaltato un simile orientamento, ritenendo che il consenso espresso dai lavoratori, sia esso scritto od orale, non può mai scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato gli impianti di videosorveglianza senza rispettare l'apposita normativa.

La norma penale rilevante nel caso di specie, infatti, tutela degli interessi di carattere non individuale ma collettivo e superindividuale. Come affermato dai giudici, in altre parole, "la condotta datoriale, che permette l'interlocazione con la rappresentanze sindacali unitarie o aziendali procedendo 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".

Condotta antisindacale e lesione della privacy

Il comportamento tenuto dalla titolare del negozio, oltretutto, integra anche un'ipotesi di condotta antisindacale, censurabile con il procedimento speciale di cui all'articolo 28 dello statuto dei lavoratori, ed è idoneo, sulla base di quanto insegna il garante della privacy, a rappresentare un'ipotesi di illecito trattamento dei dati personali tramite videosorveglianza.

Il Jobs Act

Si tratta, insomma, di un orientamento interpretativo innovativo, dinanzi al quale occorrerà ora attendere del tempo per verificare quanto effettivamente lo stesso troverà riscontro nella giurisprudenza. In ogni caso, come precisato anche nella sentenza in commento, esso vale con riferimento alla formulazione dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori sia antecedente che successiva all'entrata in vigore del Jobs Act.