



E' reato installare strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, anche in presenza di un accordo sottoscritto da tutti i dipendenti

31/05/2017 11:55

di Luca Failla, Avvocato, Giuslavorista, Founding Partner LABLAW

La Corte di Cassazione, Sezione Penale, n. 22148 del 31 gennaio 2017 , depositata in data 9 maggio 2017, ribadisce il principio fondamentale di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (come modificato dall'art. 23, D.Lgs. 151/2017), per cui l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche solo la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori deve necessariamente essere preceduta da un accordo tra la parte datoriale e le rappresentanze sindacali.

Laddove l'accordo collettivo non venga raggiunto, il datore di lavoro dovrà far precedere l'installazione dalla richiesta di un provvedimento autorizzativo da parte dell'autorità amministrativa (Direzione Territoriale del Lavoro).

In carenza di accordo con le rappresentanze sindacali o del provvedimento di autorizzazione, installazione dovrà essere considerata illegittima e verrà sanzionata penalmente.

Al netto di tale premessa, il punto innovativo della pronuncia è però il seguente: nella impostazione della Suprema Corte, risulta irrilevante il fatto che l'installazione del sistema di sorveglianza fosse stata preventivamente autorizzata da tutti i dipendenti attraverso un consenso di carattere espresso secondo la normativa privacy.

Sulla base della sentenza in esame, il consenso manifestato dai lavoratori alla implementazione degli strumenti di controllo (reso sia in forma scritta che in forma orale), non può in alcun modo valere a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato i predetti impianti in violazione delle prescrizioni di legge.

Su questo specifico punto, la sentenza si pone in netta contrapposizione con l'orientamento giurisprudenziale precedentemente consolidato.

Da ultimo, la sentenza della Corte di Cassazione, Sezione Penale, n. 22611 del 2012, aveva statuito come fosse illogico negare validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori e non soltanto da una loro rappresentanza.

Ciò in quanto, se la procedura di cui all'art. 4 dello Statuto risulta finalizzata a tutelare i lavoratori contro forme subdole di controllo da parte del datore di lavoro attraverso il consenso di organismi di categoria rappresentativi, a fortiori, tale consenso dovrà essere considerato validamente prestato quando sia diretta espressione della volontà di tutti i dipendenti.

Secondo questa prospettazione, l'esistenza di un consenso validamente prestato da parte del titolare del bene protetto (il lavoratore), esclude la integrazione dell'illecito.

Tale ragionamento viene totalmente sovvertito dalla pronuncia oggetto di esame con pesanti implicazioni per le aziende interessate.

Nell'impostazione espressa oggi dalla Suprema Corte, infatti, la procedura di cui all'art.4 dello Statuto è preordinata alla tutela di "interessi di carattere collettivo e superindividuale". Secondo questa linea interpretativa, la mancata consultazione delle rappresentanze sindacali determinerebbe "l'oggettiva lesione degli interessi collettivi di cui le rappresentanze sindacali sono portatrici", in quanto deputate, da un lato, a riscontrare se gli impianti audiovisivi siano o meno idonei a ledere la dignità dei lavoratori e, dall'altro, a verificare l'effettiva rispondenza di detti impianti alle esigenze tecnico-produttive o di sicurezza.

Lo stesso Garante della Privacy – continua la Suprema Corte – avrebbe ritenuto illecito il trattamento dei dati personali mediante sistemi di videosorveglianza, in assenza del rispetto delle garanzie di cui all'art. 4 dello Statuto e nonostante la sussistenza del consenso dei lavoratori (relazione Garante per la protezione dei dati personali, per l'anno 2013, pubblicata nel 2014).

La necessità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali troverebbe peraltro la propria ratio nella "diseguaglianza di fatto e quindi l'indiscutibile e maggiore forza economico - sociale dell'imprenditore, rispetto a quella del lavoratore".

La Corte arriva quindi a sostenere come la procedura risulti necessaria in quanto "a conferma della sproporzione esistente tra le rispettive posizioni, basterebbe al datore di lavoro fare firmare a costoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione con cui accettano l'introduzione di qualsiasi tecnologia di controllo per ottenere un consenso viziato dal timore della mancata assunzione". In conclusione, sulla base di quest'ultima pronuncia, il consenso scritto o orale concesso dai singoli lavoratori alla implementazione degli impianti di controllo non potrà avere alcuna rilevanza, in quanto la tutela penale è apprestata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui le rappresentanze sindacali sono portatrici, ove invece i lavoratori, in ragione della posizione di debolezza contrattuale che li caratterizza, potrebbero rendere un consenso viziato.

Il percorso argomentativo della Corte non dà adito a dubbi interpretativi: nel nuovo contesto normativo la Cassazione resta salda sui propri principi ed individua nella via dell'accordo con le rappresentanze sindacali o della autorizzazione amministrativa la sola strada percorribile.

La pronuncia si focalizza sulla linea di demarcazione che separerebbe, da un lato, il consenso espresso dalla totalità dei lavoratori (passibile di essere viziato in ragione della debolezza contrattuale caratterizzante il dipendente) e, dall'altro, l'accordo siglato dalle rappresentanze sindacali (organo di rappresentanza e tutela dello stesso personale aziendale).

La Corte sembra certamente voler innalzare il livello di garanzia, non permettendo in alcun modo di qualificare il semplice consenso dei lavoratori quale esimente idonea ad escludere l'integrazione della fattispecie di reato.

La pronuncia sembra pertanto chiudere ogni possibilità di apertura ad una accettazione della strumentazione di controllo da parte dei lavoratori e legittimerebbe esclusivamente il pieno rispetto della procedura individuata dallo Statuto e quindi il vaglio sindacale o amministrativo.

Interessante spunto di riflessione e dibattito resta in ogni caso il ruolo ed il significato da attribuire alla volontà dei lavoratori, che nella prassi hanno possibilità di consultare ad hoc le proprie rappresentanze sindacali, certamente devono avere modo di esprimere una opinione in piena cognizione di causa e la cui volontà non sembra poter essere posta nel nulla in quanto di per sé astrattamente coartabile.

Peraltro, il rischio di alterazione della volontà negoziale dell'intero organico della compagine aziendale sembra un'ipotesi in realtà di difficile attuazione.

In ogni caso, alla luce della sensibilità dei beni in gioco in tema di controlli a distanza ed a fronte del recente orientamento giurisprudenziale commentato, il corretto rispetto della procedura attraverso i necessari passaggi del consenso sindacale e della eventuale autorizzazione amministrativa, sembra oggi essere la strada più lineare per evitare rischi.