

Gli Ermellini precisano quando i datori possono installare impianti di videosorveglianza

# Telecamere senza il sì sindacale

## La presenza di lavoratori è requisito che fa scattare l'illecito

Pagina a cura

DI STEFANO LOCONTE E  
GIULIA MARIA MENTASTI

Installare le telecamere di videosorveglianza sul luogo di lavoro senza autorizzazione sindacale? Si può. Ma non devono essere presenti dipendenti. È in questo caso, infatti, che si configura il reato. È quanto emerge dalla sentenza della Cassazione, terza sezione penale, n. 46188 del 16 novembre 2023, con cui la Suprema corte ha definito i contorni confini entro i quali la videosorveglianza nei luoghi di lavoro, realizzata dal datore in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate o di autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, costituisca illecito penale.

**Il caso e la norma.** Il Tribunale di Messina aveva condannato la titolare di un esercizio commerciale, precisamente un bar, per aver installato un impianto di videosorveglianza senza la preventiva autorizzazione richiesta dalla legge, e precisamente per il reato di cui all'art. 4 l. n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori). Si tratta della norma che prescrive che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possano essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, e possano essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive collocate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale (o centrale, per le imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali) dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Dunque, la violazione della disciplina di cui al suddetto art. 4 costituisce illecito penale in forza di quanto dispone l'art. 171 dlgs n. 196/2003 (nel testo vigente dopo la riforma di cui al dlgs n. 101/2018), il quale rinvia all'art. 38 l. n. 300/1970 per la individuazione delle sanzioni applicabili. Presentato ricorso per cassazione per mezzo del difensore, si sosteneva la violazione di legge riguardo alla ritenuta configurabilità della fattispecie di reato per la quale era stata pronunciata condanna, lamentando come

non si fosse dato conto né se l'impianto fosse preposto alla registrazione, né se l'imputata fosse datrice di lavoro di qualcuno. Si segnalava infatti che l'impianto era a circuito chiuso e non implicava alcuna registrazione, e che l'azienda non aveva dipendenti.

**I limiti al divieto di controllo a distanza dei lavoratori.** La descritta vicenda tocca un tema spesso dibattuto nella giurisprudenza, sia penale che civile, di legittimità, chiamata a individuare i limiti di configurabilità della fattispecie. Prima di addentrarsi nelle motivazioni della sentenza in commento e nei precedenti della Cassazione da questa richiamati, giova ricordare innanzitutto l'indirizzo per cui ai fini dell'operatività del divieto di utilizzo di apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori di cui all'art. 4 l. n. 300/1970, è necessario che il controllo riguardi (direttamente o indirettamente) l'attività lavorativa, mentre devono ritenersi certamente fuori dall'ambito di applicazione della norma i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (i cosiddetti controlli difensivi) (così Cass. pen., sez. III, n. 8042/2006). Inoltre, vi è giurisprudenza civi-

le che, anche nei suoi arresti più recenti, ritiene che non richiedono l'osservanza delle garanzie previste dalla norma i controlli difensivi da parte del datore se diretti ad accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale, tanto più quando disposti dopo l'attuazione del comportamento in addebito, così da prescindere dalla mera sorveglianza sull'esecuzione della prestazione lavorativa (cfr. Cass. civ., sez. lavoro, n. 13266/2018 e n. 10636/2017).

**I diritti tutelati.** Questo principio è affermato sul presupposto che l'interpretazione della disposizione va ispirata a un equo e ragionevole bilanciamento fra le disposizioni costituzionali che garantiscono il diritto alla dignità e libertà del lavoratore nell'esercizio delle sue prestazioni oltre al diritto del cittadino al rispetto della propria persona (artt. 1, 3, 35 e 38 Cost.), e quelle che tutelano il libero esercizio dell'attività imprenditoriale (art. 41 Cost.), con l'ulteriore considerazione che non risponderebbe a alcun criterio logico-sistematico garantire al lavoratore, in presenza di condotte illecite sanzionabili penalmente o con la sanzio-

ne espulsiva, una tutela alla sua persona maggiore di quella riconosciuta ai terzi estranei all'impresa (così Cass. civ., sez. L., n. 10636/2017). Inoltre, si è osservato che la suddetta soluzione ermeneutica risulta coerente con i principi dettati dall'art. 8 della Cedu, secondo il quale, nell'uso degli strumenti di controllo, deve individuarsi un giusto equilibrio fra i contrapposti diritti sulla base dei principi della ragionevolezza e della proporzionalità (cfr. Corte Edu, 12/1/2016, Barbuлесcu c. Romania secondo cui lo strumento di controllo deve essere contenuto nella portata e, dunque, proporzionato).

**I confini applicativi del reato.** Ciò premesso, e venendo ora alla sentenza in commento, la Suprema corte ha osservato che la presenza di lavoratori nel luogo ripreso dagli impianti di videosorveglianza è requisito imprescindibile per la configurabilità del reato in contestazione. Del resto, detto illecito, sulla base di quanto previsto dal dall'art. 15 dlgs 101/2018, che costituisce la disposizione incriminatrice, è integrato dalla violazione dell'art. 4 l. 300/1970, previsione a sua volta diretta a regolamentare

l'uso, da parte del datore di lavoro, degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. La Cassazione ha inoltre espressamente richiamato il principio enunciato in giurisprudenza, per cui non è configurabile la violazione della disciplina di cui agli artt. 4 e 38 l. n. 300/1970, tuttora penalmente sanzionata in forza dell'art. 171 dlgs n. 196/2003 come modificato nel 2018, quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali legittimate o di autorizzazione dell'Ispettorato

**Gli impianti di videosorveglianza possono essere installati per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, previo accordo con la rappresentanza sindacale**

rato del lavoro, sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, e sempre che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti o resti necessariamente "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi (così Cass. pen., sez. III, n. 3255/2021).

**La decisione della Suprema corte.** Gli Ermellini hanno ritenuto la sentenza impugnata lacunosa sotto entrambi i punti impugnati. La decisione del Tribunale di Messina, infatti, si era limitata a dare atto che, nel bar di cui l'imputata era titolare, erano stati installati un monitor e cinque telecamere, sebbene in difetto di esplicita autorizzazione.

La pronuncia, però, non aveva precisato né se nell'esercizio commerciale gestito dall'imputata prestassero servizio dei lavoratori subordinati di questa, né, in ogni caso, se l'impianto di videosorveglianza implicasse un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti e non vi fosse la necessità di mantenerlo "riservato" per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi. La Suprema corte ha così disposto l'annullamento della sentenza impugnata, con rinvio al Tribunale di Messina, in diversa persona fisica, per un nuovo giudizio.