

# VIDEOSORVEGLIANZA SUL POSTO DI LAVORO

## Consentita anche in mancanza di accordo con le RSU

di Antonella Cilumbriello

**Corte di Cassazione, Sezioni III penale**  
**Sentenza del 11 giugno 2012 n. 22611**  
**(Pres. Squassoni - Cons. rel. Mullini)**

(*Omissis*)

### RITENUTO IN FATTO

1. Vicenda processuale e provvedimento impugnato - La ricorrente è stata giudicata responsabile della violazione dell'art. 4 L. 300/70 (c.d. Statuto dei lavoratori) per avere, in qualità di legale rappresentante della soc. Flown Energy, fatto installare un sistema di videosorveglianza composta da quattro telecamere due delle quali inquadranti direttamente postazioni di lavoro fisse occupate da dipendenti.

2. Motivi del ricorso - Avverso tale decisione, l'imputata, tramite difensore, ha proposto appello - convertito in ricorso dalla Corte d'appello - deducendo:

1) insussistenza della fattispecie criminosa contestata, sia nel suo elemento oggettivo che in quello soggettivo. In particolare, si fa notare che il teste A. (ispettore del lavoro), espressamente interrogato sul punto, ha escluso che, dagli accertamenti svolti, fosse emersa prova dell'esistenza di un sistema di videosorveglianza (funzionante o disattivato) che consentisse anche potenzialmente, di sorvegliare i dipendenti. L'unico dato certo è relativo all'esistenza delle due telecamere "puntate" su altrettante postazioni di lavoro.

Pertanto, pur essendo sufficiente la mera potenzialità di controllo, è altrettanto vero che deve esservi un impianto idoneo a creare il pericolo.

In ogni caso, è stata accertata la esistenza di un apposito documento autorizzativo sottoscritto da tutti i dipendenti dal quale non si può prescindere essendo esso espressione della volontà dei lavoratori e del loro assenso alla esistenza di quell'impianto.

Sul piano soggettivo, vale lo stesso ragionamento e, cioè, che non si può ipotizzare che il datore di lavoro abbia dolosamente preordinato di controllare illecitamente i propri dipendenti se ad ognuno di essi aveva fatto firmare, prima della installazione, una liberatoria di consenso ed, in ogni caso, il luogo di lavoro (v. dep. A.) era tappezzato di cartelli che indicavano la presenza della videosorveglianza.

Tutto ciò è tanto vero che lo stesso P.M. di udienza aveva chiesto l'assoluzione della signora B., sia pure ex art. 530 comma. 2. c.p.p.;

2) erronea applicazione della pena. Si fa, infatti, notare che la pena pecuniaria per il reato contestato va da un minimo di 154 euro ad un massimo di 1.549 euro e che il giudice ha, invece, preso le mosse da una pena base di 1.800 euro superiore a quella edittale e, comunque, con il riconoscimento delle attenuanti generiche, si è ingiustificatamente attestato su una pena di 1200 € che va verso il massimo.

La ricorrente conclude invocando l'annullamento della sentenza impugnata.

### CONSIDERATO IN DIRITTO

3. Motivi della decisione - Il primo motivo di ricorso è fondato ed assorbente.

L'inquadramento del fatto in esame non può che avvenire prendendo come parametro di riferimento la fattispecie normativa. Sotto questo aspetto, deve ricordarsi, perciò, che l'art. 4 L. 300/70, nel secondo comma, precisa che impianti di controllo in ambito lavorativo possono essere installati soltanto «*previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste con la commissione interna*».

Ciò posto, non può essere ignorato il dato obiettivo - ed indiscusso - che, nel caso che occupa, era stato acquisito l'assenso di tutti i dipendenti attraverso la sottoscrizione da parte loro di un documento esplicito.

Orbene, se è vero che non si trattava né di autorizzazione della RSU né di quella di una "commissione interna", logica vuole che il più contenga il meno sì che non può essere negata validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori e non soltanto da una loro rappresentanza. Del resto, non risultando esservi disposizioni di alcun tipo che disciplinino l'acquisizione del consenso, un diverso opinare, in un caso come quello in esame, avrebbe un taglio di un formalismo estremo tale da contrastare con la logica.

Ed infatti, l'interpretazione della norma deve sempre avvenire avendo presente la finalità che essa intende perseguire. Se è vero - come è innegabile - che la disposizione di cui all'art. 4 intende tutelare i lavoratori contro forme subdole di controllo della loro attività da parte del datore di lavoro e che tale rischio viene escluso in presenza di un consenso di organismi di categoria rappresentativi (RSU o commissione interna), *a fortiori*, tale consenso deve essere considerato validamente prestato quando promani proprio da tutti i dipendenti.

Siffatto modo di pensare non è, del resto, neppure in contrasto con la enunciazione di questa S.C.

(Sez. III, 15.12.06, Fischnaller, Rv. 236077) - secondo cui integrano il reato di cui agli artt. 4 e 38 L. 300/70 anche gli impianti audiovisivi non occulti essendo sufficiente la semplice idoneità del controllo a distanza dei lavoratori - perché, infatti, anche in tale pronuncia, si è sottolineato che ciò vale sempre che avvenga «*senza accordo con le rappresentanze sindacali*»

Come a ribadire, cioè, che l'esistenza di un consenso validamente prestato da parte di chi sia titolare del bene protetto, esclude la integrazione dell'illecito.

A tale stregua, pertanto, l'evocazione - nella decisione impugnata - del principio giurisprudenziale appena citato risulta non pertinente e legittima il convincimento che il giudice di merito abbia dato della norma una interpretazione eccessivamente formale e meccanicistica limitandosi a constatare l'assenza del consenso delle RSU o di una commissione interna ed affermando, pertanto, l'equazione che ciò dava automaticamente luogo alla infrazione contestata. In tal modo, però, egli ha ignorato il dato obiettivo (peraltro di provenienza non sospetta, visto che sono stati gli stessi ispettori del lavoro a riportarlo) che l'odierna ricorrente aveva acquisito il consenso di tutti i dipendenti.

Così facendo, la decisione impugnata è censurabile per non avere interpretato correttamente la norma sotto il profilo oggettivo ed analoga censura può essere mossa anche sotto il profilo psichico una volta che si consideri che la piena consapevolezza dei lavoratori è risultata provata, non solo dal documento da loro sottoscritto, ma anche dal fatto che, come riferito dal teste A., «*la B. aveva fatto comunque installare dei cartelli che segnalavano la presenza del sistema di video sorveglianza*».

In ogni caso, però, l'assenza dell'elemento oggettivo è assorbente per una declaratoria di annullamento senza rinvio della decisione impugnata per insussistenza del fatto.

P.Q.M.

visti gli artt. 615 e ss. c.p.p.

annulla senza rinvio la sentenza impugnata perché il fatto non sussiste.

(*Omissis*)

\* \* \* \* \*

#### NOTA

Sommario: 1. Introduzione, 2. La vicenda processuale. 3. Individuazione della fattispecie. 4. Motivi della decisione.

##### 1. Introduzione

La Corte di Cassazione, Sezione III penale, con sentenza n. 26611/2012 dell'11 giugno 2012, ha stabilito che non è più reato video sorvegliare i lavoratori se vi è consenso espresso di questi ultimi, a prescindere dall'eventuale accordo con le RSU o con la commissione interna.

La Suprema Corte, prima d'ora, aveva sempre condannato l'utilizzo nei luoghi di lavoro di tali mezzi di controllo da parte del datore di lavoro, ogniquale volta non fossero adottate con le modalità tassativamente previste dalla legge (art. 4 L. 300/1970)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Così: Cass. civ. Sez. lav., 17 giugno 2000, n. 8250 e Cass. civ. Sez. lav., 23 febbraio 2010, n.4375. In entrambe le sentenze i giudici di legittimità condannano il datore di lavoro per la violazione dell'art.4 L. 300/1970, per non aver reso oggetto di preventivo accordo con le RSU l'installazione di meccanismi di videosorveglianza.

Siffatta pronuncia segna dunque una netta inversione rispetto precedenti orientamenti giurisprudenziali in materia di videosorveglianza durante le ore lavorative.

## 2. La vicenda processuale

A tale decisione si è giunti a seguito del ricorso presentato dal rappresentante legale della società Flow Energy, avverso la sentenza emessa dal Tribunale di Pisa del 20 aprile 2011, che condannava (con pagamento della somma di euro 1.200) la datrice di lavoro per la violazione dell'art. 4 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) per aver installato apparecchiature di sorveglianza nella propria azienda, due delle quali rivolte direttamente verso le singole postazioni di lavoro fisse occupate dai dipendenti.

Veniva proposto appello e, durante questa fase, sollevate diverse eccezioni tra le quali l'insussistenza della fattispecie criminosa contestata, in quanto era già stata preliminarmente accertata la presenza di un *documento autorizzativo sottoscritto da tutti* i dipendenti.

Ben si comprende come il *consenso* diventa pertanto, per i Giudici della Corte di Appello, elemento cruciale ed imprescindibile.<sup>2</sup>

---

Nella sentenza del 20 febbraio 2006, emessa dal Tribunale di Perugia, si era esclusa la violazione degli artt. 4 e 8 Stat. Lav., per aver effettuato controlli diretti sulla postazione fissa del dipendente. Dopo accertamenti è stato dimostrato che tali controlli, seppur differiti nel tempo, erano di tipo difensivo, al fine di controllare l'esatto adempimento delle obbligazioni provenienti dal rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> Eccezione a tale principio è ricavabile da Cass. pen. Sez. V, 1 giugno 2010, n. 20722, in cui la Suprema Corte riconosce la legittimità delle installazioni di videocamere all'interno del luogo di lavoro e senza il prestato consenso del dipendente per la finalità della tutela del patrimonio aziendale. Questa è una pronuncia fondamentale in tale senso perché i giudici hanno definito il principio secondo cui non c'è violazione degli artt. 4 e 38 della L. 300/1970 – e questa non funge nemmeno da limite – ove prevalgano esigenze di tipo aziendale volta alla tutela del patrimonio. In armonia tale pronuncia è anche Cass. civ. Sez. lav., 22 marzo 2011, n. 6498, sull'utilizzo di videoriprese quale prova atta a rilevare l'illecito compiuto da un lavoratore subordinato.

info@csddl.it

Alla luce di tali elementi, la ricorrente concludeva chiedendo che venisse annullata la sentenza emessa nei suoi confronti.

## 3. Individuazione della fattispecie

Per poter delineare un quadro chiaro, va detto che, la videosorveglianza è una tipologia di accertamento ambientale, effettuata mediante apparecchiature audiovisive che se attive, estraggono immagini relative alla zona interessata.

Dunque è chiaro che nell'arco di tempo in cui il dispositivo è funzionante, ben può capitare che "catturi" immagini e momenti – anche – di vita privata. Proprio al fine di apportare tutela a tale particolare aspetto, il legislatore ha esteso a tale casistica la disciplina del D.lgs. 30/06/2003, n. 196, in materia di trattamento dei dati personali<sup>3</sup>.

Su tale materia si è pronunciato il Garante della Privacy, con provvedimento dell'8 aprile 2010, con esclusiva attenzione alla riservatezza quale diritto fondamentale, asserendo altresì che affinché la *privacy* non venga violata (in luoghi pubblici e privati) il trattamento di tali dati ottenuti dalle registrazioni sono utilizzati solo per scopi determinati.

Per questo motivo il Garante si è espresso in maniera chiara sulla *proporzionalità* tra i mezzi impiegati e i fini perseguiti.<sup>4</sup>

Il merito all'art. 4 L. 300/1970, la sua applicazione è puntualmente ribadita dall'art. 114 del Codice della Privacy: "*il controllo a distanza con finalità di sicurezza non può essere utilizzato per scopi diversi da quelli perseguiti*".

Tali norme ordinano tutte le misure idonee a garantire il rispetto della libertà e la salvaguardia della dignità dei lavoratori dipendenti, ponendo espressi *limiti* al potere direttivo datoriale.

---

<sup>3</sup> Nel Codice della Privacy l'immagine è considerata come "*dato personale indiretto*" poiché consente di identificare il soggetto interessato. Così anche si esprime la Direttiva 95/46/CE.

<sup>4</sup> Il principio di proporzionalità, ex art. 11, comma 1, lett. e), contempla la possibilità eventuale di conservare temporaneamente dati; tale conservazione però dev'essere indispensabile solo per il tempo necessario al raggiungimento delle proprie finalità.

Per effetto del provvedimento del Garante, prima richiamato, è stato possibile “traslare” l’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori nel Codice della Privacy (D.lgs. 30/06/2003, n. 196), con il risultato che se sussistono tutte le condizioni sopra ricordate, il legislatore, con la finalità di proteggere il lavoratore da condotte lesive della sua dignità personale, ha previsto la possibilità di installare detti impianti audiovisivi, ponendo altresì come *conditio sine qua non* l’accordo con le rappresentanze sindacali aziendali<sup>5</sup> ovvero, in mancanza di accordo tra le parti, la concessione del provvedimento autorizzativo della Direzione Provinciale del Lavoro o ancora della Commissione Interna.<sup>6</sup>

Si realizza in questo modo una legame solido tra la tutela della libertà e della riservatezza del lavoratore da un lato e la tutela delle esigenze organizzative e produttive d’impresa, dall’altro.

Alla luce di tali considerazioni ed in vista dell’analisi della questione principale posta in essere dalla recente pronuncia della Suprema Corte sembra opportuno richiamare il testo della norma che è con la disciplina del consenso, l’oggetto della sentenza n. 22611/2012: l’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Tale disposizione recita che: *“Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei*

*lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna”*.

I giudici nell’interpretare letteralmente la norma non perdono mai di vista l’esigenza primaria che questa si pone: tutelare i lavoratori contro forme di diretto controllo delle loro attività da parte del datore di lavoro. In questo modo il rischio che quest’ultimo eserciti, nelle forme escluse dalla norma, il suo potere di diretto controllo, viene dunque scongiurato dal limite del consenso.

La Corte ha accolto il ricorso presentato dalla datrice di lavoro, annullando altresì senza rinvio la sentenza che la riteneva responsabile della violazione dell’art. 4 della L. 300/1970, per aver proceduto all’installazione di videocamere, due delle quali puntate direttamente sulla postazione di lavoro occupata dal dipendente.

Nel caso in esame, l’azienda aveva installato gli impianti di video sorveglianza ma solo dopo aver acquisito il consenso di tutti i dipendenti attraverso la *sottoscrizione* da parte loro, di un documento esplicito che contemplava tale condizione.

Pertanto elemento non trascurabile e centrale della questione di cui ci si occupa, è senza ombra di dubbio il consenso prestato e le modalità del suo ottenimento. Osservano i giudici di legittimità che: *“ se è vero che non si trattava né di consenso e accordo con le RSU, né di quello con le commissioni interne, (...) non può essere negata validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori e non soltanto da una loro rappresentanza”*.

Dunque secondo la Cassazione la mancanza di autorizzazione ottenuta attraverso il filtro delle organizzazioni aziendali (RSU e in difetto della commissione interna), non inficia la regolarità e la legittimità di un *“chiaro ed espresso consenso proveniente da parte di tutti i lavoratori”*.

Unica eccezione che esula dall’applicazione dell’art. 4 L. 300/1970, riguarda il caso in cui gli impianti vengano

<sup>5</sup> In virtù del protocollo Governo – Parti sociali del 28 marzo 1993, tale accordo può essere sottoscritto dalle RSU.

<sup>6</sup> Provvedimento n. 434 del 17 novembre 2011 del Garante della Privacy in ordine alla protezione dei dati personali. Tale provvedimento emanato a seguito di una segnalazione con la quale si lamentava la violazione dell’art. 4 L. 300/1970, e dell’illegittimo utilizzo dei dati personali in un’azienda con sede operativa a Roma. Considerato che alla stregua degli artt.143, comma 1, lett. c) e 154, comma 1, lett. d) del Codice della Privacy, il Garante dispone l’utilizzabilità per finalità diverse da quelle previste per i fini di sicurezza. Pertanto al di fuori delle ipotesi tassativamente previste, il Garante dichiara illeciti i trattamenti effettuati a mezzo del sistema di sorveglianza e altresì predispone l’inutilizzabilità delle informazioni acquisite.

installati non per un controllo di tipo difensivo (per la tutela del patrimonio aziendale), bensì volto ad accertare condotte illecite *al di fuori dell'attività lavorativa* (Cass. n. 8998/2001 e Cass. n. 8042/2007) ovvero dal più generale obbligo della diligenza contrattuale da parte del lavoratore.

#### **4. Motivi della decisione**

Per dato pacifico della Corte di Cassazione il consenso deve essere considerato validamente prestato quando promani proprio dalla totalità dei dipendenti e non soltanto da una parte di essi.

Alla base dell'annullamento della sentenza che condannava l'imprenditrice per la violazione dell'art. 4 della legge 300/1970, sta anche il dato risultante da sopralluoghi effettuati sul posto di lavoro e dalla testimonianza prestata dall'ispettore del lavoro già in grado d'appello: erano stati installati ed affissi, in aree visibili ai dipendenti, cartelli che segnalavano la presenza dei sistemi di sorveglianza in questione.

Sulla base di tali motivazioni la Corte ha ravvisato che non si trattasse di violazione della *privacy* di dipendenti, proprio in virtù del loro espresso consenso scritto e manifesto.

L'assenza dell'accordo con le rappresentanze aziendali così come dispone lo Statuto dei Lavoratori, è infatti controbilanciato dalla preventiva acquisizione del consenso di tutti i lavoratori (e non una parte di essi) ed è proprio quest'ultimo a prevalere secondo l'orientamento dato dai giudici.

Alla luce di quanto esposto la Corte di Cassazione ha annullato la sentenza di condanna, concludendo come *"del resto non risultando esservi disposizioni di alcun tipo che disciplinano l'acquisizione del consenso, un diverso opinare, in un caso come quello in esame, avrebbe il taglio di un formalismo estremo tale da contrastare con la logica"*.