

E' REATO LA VIDEOSORVEGLIANZA SENZA ACCORDO SINDACALE

GIOVANNI MAGLIARO

Con la sentenza n. 1733/2020 decisa il 6 novembre 2019, la Terza Sezione Penale della Corte di Cassazione si è pronunciata in merito alla configurabilità o meno del reato contravvenzionale previsto dall'articolo 4, comma primo, Statuto dei Lavoratori commesso da un datore di lavoro che dopo aver raggiunto un accordo scritto con tutti i singoli lavoratori aveva installato un impianto di video sorveglianza senza però stipulare un accordo con le rappresentanze sindacali come richiesto dalla norma. Il titolare di un negozio, senza ottenere il prescritto accordo con le rappresentanze sindacali, installava nella propria azienda un sistema di videosorveglianza ritendendo sufficiente, per la sua legittimità, l'accordo con i dipendenti. Il Tribunale di Lanciano dichiarava il datore colpevole della contravvenzione di cui all'articolo 4 Statuto Lavoratori e lo condannava alla pena di tremila euro di ammenda. L'interessato ha proposto ricorso per Cassazione sostenendo che il Tribunale non avrebbe valutato la vicenda concreta trascurando in particolare l'accordo formale sottoscritto con i dipendenti e sostenendo che l'impianto di sorveglianza era volto a prevenire i furti nel negozio come risultato dalle dichiarazioni rese dagli stessi collaboratori. La Cassazione ha giudicato il ricorso infondato ribadendo la inderogabilità dell'accordo sindacale come requisito necessario per installare legittimamente un impianto di videosorveglianza. In mancanza è necessario un provvedimento autorizzativo della Direzione territoriale del lavoro.



n. 133
26 ottobre 2020

L'articolo 4 Statuto dei Lavoratori (anche dopo la modifica favorevole al datore di lavoro operata dal D.Lgs 151/2015 cosiddetto Jobs Act) prescrive che gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi il controllo a distanza dell'attività lavorativa possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

In mancanza di accordo gli impianti possono essere installati previa autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Tra le modifiche peggiorative per i lavoratori c'è quella che la norma di cui sopra non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa.

La Cassazione segue un indirizzo consolidato per cui la fattispecie incriminatrice di cui all'articolo 4 Statuto dei Lavoratori è integrata anche quando, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o di provvedimento autorizzativo dell'autorità amministrativa, vi sia stata la preventiva autorizzazione scritta da parte di tutti i dipendenti.

L'installazione di queste apparecchiature deve essere sempre preceduta da una forma di codeterminazione tra datore di lavoro e i sindacati. Se ciò non è possibile è indispensabile un provvedimento alternativo di autorizzazione da parte dell'autorità amministrativa. E' escluso che i lavoratori uti singoli possano autonomamente provvedere al riguardo.

La disuguaglianza di fatto e quindi l'indiscutibile maggiore forza economico-sociale dell'imprenditore rispetto a quella del lavoratore rappresenta la ragione per la quale la procedura codeterminativa sia da ritenersi inderogabile potendo essere sostituita dall'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro non già dal consenso dei singoli lavoratori.

Per questi motivi la Cassazione ha respinto, nella fattispecie, il ricorso ed ha confermato la condanna dell'imprenditore.