



## **Rimane reato l'utilizzo improprio di sistemi audiovisivi di controllo sui lavoratori**

**Renzo La Costa**

La recente riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori realizzata attraverso l'art. 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151, attuativo di una delle deleghe contenute nel c.d. *Jobs Act*, non ha affatto cancellato la natura penale dell'utilizzo non autorizzato di mezzi di sorveglianza sul lavoratore. Lo precisa la Sezione 3<sup>a</sup> penale della Corte di Cassazione in sentenza nr. 51897 dell'8.12.2016. Secondo la suprema Corte infatti, costituisce reato l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, avendo la normativa sopravvenuta mantenuto integra la disciplina sanzionatoria per la quale la violazione dell'art. 4 Stat. Lav. è penalmente sanzionata. Una titolare di una stazione di servizio veniva condannata penalmente per aver collocato telecamere nel piazzale nelle vicinanze delle pompe di erogazione del carburante, collegate ad un monitor sistemato nel vano adibito ad ufficio: ciò permetteva di fatto il controllo della lavoratrice dipendente in assenza di accordo con le rappresentanze sindacali e in mancanza di provvedimento della direzione territoriale del lavoro. Il caso perveniva in Cassazione su ricorso della predetta titolare. Ha premesso la suprema Corte che nella sua formulazione originaria l'articolo 4, comma 1, legge 20 maggio 1970, n. 300 stabiliva che era «vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» e poneva pertanto un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei prestatori di lavoro. Al secondo comma, inoltre, disponeva 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 dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti» e, quindi, il divieto (di cui al primo comma) cessava qualora esigenze organizzative e produttive ovvero della sicurezza del lavoro avessero richiesto l'installazione degli impianti di controllo e il datore di lavoro avesse osservato la procedura ivi tassativamente prevista.

La violazione del precetto era inizialmente sanzionata dall'art. 38, comma 1, dello Statuto dei lavoratori ma l'art. 179, comma 2, del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 dispose la soppressione, nel suddetto art. 38, comma 1, del riferimento all'art. 4 («nell'art. 38, primo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, sono soppresse le parole: "4" e "8"»).

Nondimeno, l'art. 114, comma 1, dello stesso d.lgs. n. 196 del 2003 precisò che rimaneva «fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300» e l'art. 171, comma 1, precisò che «la violazione delle disposizioni di cui agli articoli 113, comma 1, e 114 è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge 20 maggio 1970, n. 300».

A questo proposito, la giurisprudenza di legittimità aveva chiarito che, anche a seguito dell'abrogazione espressa degli artt. 4 e 38 della L. 20 maggio 1970, n. 300, costituisce

reato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in quanto sussiste continuità normativa tra l'abrogata fattispecie e quella attualmente prevista dall'art. 171 in relazione all'art. 114 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Queste erano dunque le disposizioni che *ratione temporis* regolavano la materia.

L'art. 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151, attuativo di una delle deleghe contenute nel c.d. *Jobs Act* e recante «*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n. 183*» ha modificato l'articolo 4 della Legge n. 300 del 1970 rimodulando la fattispecie che prevede il divieto dei controlli a distanza, nella consapevolezza di dover tener conto, nell'attuale contesto produttivo, oltre degli impianti audiovisivi, anche degli altri strumenti «*dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*» e di quelli «*utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*», stabilendo che «*1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori 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 alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate 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 e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*».

Al secondo comma, infine, l'art. 23 ha novellato l'art. 171, comma 1, precisando che «*la violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970*».

La modifica dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori fonda su una presa d'atto del legislatore in base alla quale le nuove tecnologie, soprattutto telematiche, hanno superato la dicotomia, contenuta nell'art. 4 Stat. lav., tra strumento deputato al controllo del lavoratore (ex comma 1 dell'art. 4) e strumento di lavoro (ex comma 2 dell'art. 4) perché taluni strumenti telematici, sconosciuti quando fu varato lo Statuto dei lavoratori, costituiscono nell'attuale sistema di organizzazione del lavoro "normali" strumenti per rendere la prestazione lavorativa, pur realizzando nello stesso tempo un controllo continuo e capillare sull'attività del lavoratore. Recentemente la Corte europea dei diritti dell'uomo ha affermato che non viola l'art. 8 CEDU e la direttiva 95/46/CE sulla tutela della privacy il datore di lavoro che effettua un monitoraggio delle mail e degli altri mezzi di comunicazione aziendali, utilizzati dai lavoratori, al fine di garantire il giusto funzionamento della società e di controllare che i dipendenti, durante l'orario di lavoro, svolgano la loro attività lavorativa.

Tuttavia resta fermo il principio, da tempo affermato dalla giurisprudenza di legittimità e non smentito dalla novella *ex lege* n. 151 del 2015 che ha mantenuto integra la disciplina

sanzionatoria, secondo il quale l'art. 4 Stat. Lav., la cui violazione è penalmente sanzionata ai sensi dell'art. 38, stessa legge, fa parte di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore, tanto sul presupposto - espressamente precisato nella "Relazione ministeriale" - che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione "umana", e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro. Ne consegue che, con la rimodulazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, è solo apparentemente venuto meno il divieto esplicito di controlli a distanza, nel senso che il superamento del divieto generale di detto controllo non può essere predicato sulla base della mancanza, nel nuovo articolo 4, di una indicazione espressa (com'era nel comma 1 del previgente art. 4) di un divieto generale di controllo a distanza sull'attività del lavoratore, avendo la nuova formulazione solamente adeguato l'impianto normativo alle sopravvenute innovazioni tecnologiche e, quindi, mantenuto fermo il divieto di controllare la sola prestazione lavorativa dei dipendenti, posto che l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo può essere giustificato *"esclusivamente"* a determinati fini, che sono *numerus clausus*, (cioè per esigenze organizzative e produttive; per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) e alle condizioni normativamente indicate, sicché residua un regime protezionistico diretto a salvaguardare la dignità e la riservatezza dei lavoratori, la cui tutela rimane primaria nell'assetto ordinamentale e costituzionale, seppur bilanciabile sotto il profilo degli interessi giuridicamente rilevanti con le esigenze produttive ed organizzative o della sicurezza sul lavoro.

Da ciò deriva che sussiste continuità di tipo d'illecito tra la previgente formulazione dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e la rimodulazione del precetto intervenuta a seguito del d.lgs. n. 151 del 2015, nel senso che costituisce reato l'uso di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, avendo la normativa sopravvenuta mantenuto integra la disciplina sanzionatoria per la quale la violazione dell'art. 4 Stat. Lav. è penalmente sanzionata ai sensi dell'art. 38 della stessa legge.

In siffatti casi, la rilevanza penale del fatto è data sia dalla commissione del singolo episodio e sia dalla reiterazione della condotta, sicché non si può dubitare della sussistenza della responsabilità individuale o, se del caso, di quella concorsuale, quale che sia la forma della partecipazione. Per tutto quanto sopra, il motivo di ricorso è stato ritenuto infondato.