

# Telecamere per controllare i dipendenti: cosa rischia il datore?

Fonte:studiocataldi

*Commette reato il datore che installa telecamere in azienda senza l'accordo con i sindacati*



di Lucia Izzo - Il rispetto della privacy dei lavoratori non è un optional, ma un **diritto che deve essere tutelato anche sul luogo di lavoro**. Un regime particolarmente stringente in materia si riscontra in relazione ai controlli effettuati tramite l'installazione di **telecamere** in azienda.

L'art. 4 dello **Statuto dei Lavoratori** (Legge n. 300/1970), come modificato dal Jobs Act (d.lgs. n. 151/2015, art. 23) ha stabilito il **divieto dell'uso** di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di **controllo a distanza** dell'attività dei lavoratori.

Tuttavia, prosegue la norma, è **possibile** l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo che siano richiesti da **esigenze organizzative e produttive** ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma se da questi ne deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori è necessario un **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.

Ciò significa che, in **mancanza del necessario accordo e dell'autorizzazione** dei sindacati, oppure del provvedimento della direzione territoriale del lavoro, l'installazione di telecamere che controllano i dipendenti resta una violazione della privacy e dunque un **reato punibile ai sensi degli artt. 4 e 38 dello Statuto dei Lavoratori**.

La punibilità ai sensi di quest'ultima norma, si desume dal combinato disposto degli artt. 114 e 171 del d.lgs. 196 del 2003: il datore di lavoro, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, **rischia un'ammenda oppure l'arresto da 15 giorni ad un anno**.

## **Reato di pericolo, anche a telecamere spente**

Per la giurisprudenza, il reato del datore di lavoro che installi impianti e apparecchiature audiovisive senza il necessario accordo rappresenta un **reato di pericolo**, essendo diretto a salvaguardare le possibili lesioni della riservatezza dei lavoratori.

Pertanto, ai fini della sua integrazione è **sufficiente la mera predisposizione di apparecchiature idonee a controllare** a distanza l'attività dei lavoratori, anche non funzionanti o mai utilizzati, poichè per la punibilità **non è richiesta la messa in funzione o il concreto utilizzo** delle attrezzature (per approfondimenti: [Installare telecamere che spiano i dipendenti resta reato anche se spento](#))

## **Niente telecamere in azienda, neppure con il consenso dei lavoratori**

L'accordo con i sindacati, dunque, è **sempre indispensabile** e non se ne può fare a meno **neppure se sia stato acquisito il consenso scritto** dei dipendenti. Tanto si desume da un recente orientamento della Corte di **Cassazione**, che ha ribaltato il precedente che aveva ritenuto non integrato il reato laddove il datore avesse acquisito il consenso di tutti i lavoratori.

Nella **sentenza numero 22148/2017**, il Collegio ha ritenuto che il **consenso espresso** dai lavoratori, scritto od orale, **non può mai scriminare la condotta del datore** di lavoro che abbia installato gli impianti di videosorveglianza senza rispettare l'apposita normativa (per approfondimenti: [Telecamere in azienda: reato anche con il consenso dei lavoratori](#)).

Ciò in quanto la norma impone di tutelare **non gli interessi di carattere individuale, ma collettivo e superindividuale**. In altre parole, "*la condotta datoriale, che pretermette l'interlocuzione con la rappresentanze sindacali unitarie o aziendali procedendo all'installazione degli impianti dai quali possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori, produce l'oggettiva lesione degli interessi collettivi di cui le rappresentanze sindacali sono portatrici*".

## **Risultanze delle telecamere per accertare i reati**

In ambito penale, tuttavia, la stessa **Corte di Cassazione**, nella sentenza **n. 33567/2016**, ha confermato la condanna per due **dipendenti fannulloni**, indagati per [truffa](#) aggravata e continuata nei confronti del Comune, alle dipendenze del quale avevano prestato servizio con le mansioni di usciere.

I due, allontanatisi dal posto di lavoro timbrando il cartellino segnatempo in orari di entrata e uscita diversi da quelli effettivi, avevano affermato la non utilizzabilità delle **captazioni di immagini audiovisive** effettuate dalla polizia giudiziaria.

Sul punto, i giudici hanno affermato che, in tema di apparecchiature di controllo dalle quali derivi la possibilità di **verificare a distanza l'attività dei lavoratori**, le garanzie procedurali previste dall'art. 4, seconda comma, dello Statuto dei lavoratori **non trovano applicazione quando si procede all'accertamento di fatti che costituiscono reato**. Tali garanzie riguardano solo l'utilizzabilità delle risultanze delle apparecchiature di controllo **nei rapporti interni, di diritto privato**, tra datore di lavoro e lavoratore.

La loro eventuale inosservanza, precisano gli Ermellini, **non assume pertanto alcun rilievo nell'attività di repressione di fatti costituenti reato**, al cui accertamento corrisponde sempre **l'interesse pubblico alla tutela del bene penalmente protetto**, anche qualora sia possibile

identificare la persona offesa nel datore di lavoro (per approfondimenti: [Cassazione: lecite le telecamere per i lavoratori fannulloni](#)).

# Riforma Pa: passi avanti ma resta la lacuna sui dirigenti

fonte:sole24ore di [Marcello Clarich](#)

Con i due decreti legislativi in materia di disciplina del lavoro pubblico approvati ieri dal Governo un'altra parte della riforma Madia della pubblica amministrazione taglia il traguardo, pur con qualche pezzo perso per strada e alla fine di un iter accidentato.

Va ricordato che la riforma della pubblica amministrazione è stata uno dei cavalli di battaglia, annunciata dal governo Renzi fin dall'insediamento e messa in campo da una legge di delega ad ampio raggio approvata due anni fa (legge 7 agosto 2015, n. 124).

L'intero capo III della delega Madia riguardava il personale con al centro soprattutto una riforma della dirigenza pubblica volta a istituire un ruolo unico dei dirigenti, senza distinzione di fasce, per favorire una maggiore flessibilità nell'attribuzione degli incarichi.

I decreti attuativi hanno richiesto un'attività piuttosto intensa e nell'autunno scorso erano ormai pronti per l'approvazione da parte del governo. Con un colpo di scena è però intervenuta una sentenza della Corte costituzionale (sentenza del 25 novembre 2016, n. 251) che ha dichiarato incostituzionali varie disposizioni della legge di delega, inclusa quella sul personale pubblico, ritenute lesive delle prerogative delle regioni. Esse infatti limitavano il coinvolgimento di queste ultime a un semplice parere non vincolante della Conferenza Stato-regioni, piuttosto che a una vera e propria intesa.

Il brusco stop alla riforma Madia, che ha interessato anche la riforma dei servizi pubblici locali e delle società pubbliche, ha obbligato il governo a individuare altri percorsi.

La riforma del pubblico impiego è così ripartita con una doppia concertazione, cioè con un approccio meno "decisionista" rispetto a quello che aveva caratterizzato la prima fase del governo Renzi: la prima, informale, a fine 2016 con le rappresentanze sindacali; la seconda, formale, attraverso l'intesa sugli schemi dei decreti legislativi della Conferenza Stato-regioni raggiunta il 6 aprile scorso, secondo i nuovi dettami dalla Corte costituzionale.

L'iter più concertato spiega probabilmente alcune scelte meno nette. Anzitutto non è stata riproposta la riforma della dirigenza pubblica che tanti malumori aveva generato lo scorso anno.

In positivo e a regime, sono tante le novità da segnalare e che richiederebbero un'analisi più puntuale.

Il primo decreto legislativo rivisita e rilancia il sistema della misurazione e valutazione delle performance dei dipendenti pubblici necessario per poter poi legare la retribuzione ai risultati. Si rimette cioè mano al decreto Brunetta (d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) che per una serie di ragioni,

non ultima la stretta economica e finanziaria, non è mai decollato. Ora si riprova la strada della flessibilità nelle valutazioni e nella definizione contrattuale degli obiettivi: se questi ultimi non saranno chiari e misurabili, però, anche questo nuovo tentativo rischia di andare a vuoto.

Il secondo decreto ridisegna le norme sui fabbisogni di personale, sul reclutamento, sul lavoro flessibile, sul sostegno alla disabilità, sulle visite fiscali da parte dell'Inps, ecc. Rende ancor più rigoroso il regime della responsabilità disciplinare, che ha avuto un'"anteprima" lo scorso anno come risposta agli ennesimi episodi di assenteismo (d.lgs 20giugno 2016, n. 116). Tra le disposizioni transitorie è previsto l'avvio della stabilizzazione dei precari voluta fortemente dalle istanze sindacali.

È difficile prevedere se i decreti legislativi riusciranno a modificare prassi e comportamenti lassisti che hanno vanificato le riforme precedenti in materia di impiego pubblico. Il governo ha lanciato quanto meno il segnale di non voler demordere.