

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI
20 dicembre 2019

Alle aziende associate

PER LA VIDEOSORVEGLIANZA IN AZIENDA NON BASTA L'OK DEI DIPENDENTI

L'art. 23 comma 1 del D.lgs n. 151 del 14-09-2015 (entrato in vigore il 24-09-2015 e che ha modificato l'art. 4 della legge n. 300 del 1970), stabilisce che 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.

Tali strumenti possono essere installati previo accordo collettivo con l'RSU o l'RSA dell'azienda. In mancanza di accordo, stabilisce l'articolo, che gli impianti e gli strumenti possono essere installati previa autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il consenso dei lavoratori all'installazione di un impianto di videosorveglianza nei locali dell'impresa, non vale a sanare la mancata attivazione della procedura prevista dall'art. 4 della legge n. 300/1970. L'interesse collettivo sotteso alla disciplina di legge, impedisce di attribuire ai singoli dipendenti, benchè il consenso sia stato espresso dalla totalità delle persone che prestano la propria attività in azienda, la facoltà di sanare eventuali irregolarità del datore di lavoro.

La Corte di Cassazione ha raggiunto queste conclusioni (sentenza n. 50919 del 17-12-2019) per il caso di un datore di lavoro condannato in sede penale a 1.000 euro di ammenda per aver installato 16 telecamere nella propria struttura aziendale, senza previamente raggiungere un accordo con la RSU interna e neppure aver ottenuto l'avallo dell'Ispettorato. Il datore si era difeso sostenendo, tra l'altro, che i lavoratori avevano espresso ex post il proprio consenso sulla presenza del sistema di videosorveglianza in azienda, con ciò superando i profili di illiceità connessi alla mancata attivazione della procedura di legge.

La Cassazione non concorda con questa tesi e ritiene che l'esistenza di una dichiarazione sottoscritta da tutti i dipendenti in cui sia stato affermato di liberare il datore di lavoro dagli obblighi sopra illustrati, non abbia portata esimente. Il consenso dei lavoratori non risulta idoneo a sanare l'illecito, ad avviso della Cassazione, anche in considerazione del ruolo di parte debole che ha il lavoratore rispetto al proprio datore di lavoro. Risulta quindi inderogabile il confronto con la RSU (o la RSA) e, in mancanza di accordo, l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro per la valida installazione del sistema di videosorveglianza.

L'Area Lavoro di Confapi Emilia rimane a disposizione per supportare le aziende nella stipulazione degli accordi sindacali necessari all'installazione delle videocamere in azienda.

Allegato: Sentenza Corte di Cassazione n. 50919 del 17-12-2019.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI
Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

