

**E' Illegittimo il dispositivo di controllo a distanza del lavoratore
in assenza di accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato
del lavoro**

(Corte di Cassazione, sentenza 17.7.2007 n. 15892 - Gesuele Bellini)

L'installazione di apparecchiature che consentono la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, quali un dispositivo che rilevi l'orario di attraversamento dei dipendenti di una sbarra di passaggio del garage aziendale, è illegittimo, in assenza di un accordo sindacale o dell'assenso dell'Ispettorato del lavoro, in quanto solo questi ultimi danno ai dipendenti la possibilità di avere piena conoscenza e con i quali è possibile eventualmente stabilire in maniera trasparente misure di tutela della loro dignità e riservatezza.

Così ha stabilito la Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza 17 luglio 2007, n. 15892.

La vicenda ha interessato un dipendente che era stato licenziato in tronco, in quanto avrebbe più volte lasciato l'ufficio per attività estranee a quelle lavorative, approfittando anche del fatto che le sue mansioni non richiedevano un'assidua presenza in ufficio.

L'accertamento delle uscite ed ingressi di quest'ultimo erano state accertate da un congegno di sicurezza elettronico attivato da un tesserino (badge) personale - lo stesso che attivava gli ingressi agli uffici - che la società, datore di lavoro, aveva fatto installare per consentire l'ingresso dei dipendenti ad un garage per posteggiare la propria autovettura durante l'orario lavorativo.

La Corte, esaminando la questione sottopostale, ha ricordato come il primo comma dell'art. 4, dello Statuto dei lavoratori (legge 300/70) sancisce il divieto di utilizzazione di mezzi di controllo a distanza, tra i quali, in primo luogo, gli impianti audiovisivi, "sul presupposto 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”.

Ha sottolineato, tuttavia, come lo stesso articolo, al secondo comma, prevede che esigenze organizzative, produttive ovvero di sicurezza del lavoro possano richiedere l'eventuale installazione di impianti ed apparecchiature di controllo, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

In tale ultimo caso, continua il collegio, è però prevista una garanzia procedurale a vari livelli, essendo l'installazione condizionata all'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, ovvero, in difetto, all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. In tal modo il legislatore ha inteso contemperare l'esigenza di tutela del diritto dei lavoratori a non essere controllati a distanza e quello del datore di lavoro, o, se si vuole, della stessa collettività, relativamente alla organizzazione, produzione e sicurezza del lavoro, individuando una precisa procedura esecutiva e gli stessi soggetti ad essa partecipi.

Nel caso affrontato è stato accertato che il dispositivo che permetteva l'elevazione della sbarra di ingresso ed uscita dal garage, tramite il badge, rilevava e registrava l'identità di chi passava nonché l'orario del passaggio, permettendo, mediante l'incrocio di tali dati con quelli rilevati elettronicamente all'ingresso degli uffici, di controllare il rispetto o meno degli orari di entrata e uscita e la presenza sul luogo di lavoro da parte dei dipendenti.

Accertato, altresì, che detta installazione non era stata concordata con le rappresentanze sindacali, né era stata autorizzata dall'Ispettorato del Lavoro, secondo la Corte, è illegittima, e pertanto, i risultati di tale controllo non possono essere posti a fondamento dell'intimato licenziamento dell'interessato.

(Dott. Gesuele Bellini)