

PROT. 214 del 13/07/2020

Al direttore generale
del C.F.V.A.

Al direttore del Servizio
Ripartimentale di Cagliari

S E D E

Oggetto: Installazione delle dash cam a bordo degli automezzi utilizzati per l'antincendio. Riferimento alla nota ripartimentale del Servizio ispettorato di Cagliari n. 45494 del 07.07.2020.

Facendo seguito alla determinazione del Comandante del CFVA relativa alla consegna delle apparecchiature indicate in oggetto a tutti i reparti per l'ausilio alla attività di polizia giudiziaria, questa organizzazione sindacale esprime perplessità circa la sua applicazione.

La funzione delle riprese, senz'altro utile per lo svolgimento delle indagini, consiste nel fornire con immagini, geolocalizzazione GPS e registrazione del percorso effettuato, dati che possono comunque essere considerati, seppure potenzialmente, sensibili, posto che i lavoratori possono essere controllati durante lo svolgimento delle loro mansioni. Diversi colleghi hanno espresso alcune perplessità, se non addirittura timori per questa innovazione. Infatti, pur essendo apprezzata la obbligatorietà di disattivazione dell'audio nei dispositivi di cui si tratta, tuttavia non si può negare che comunque le riprese sono idonee a filmare sia durante la fase di avvicinamento che durante le operazioni di spegnimento, i forestali mentre operano nello svolgimento delle varie attività esternamente al veicolo ove è installata la dash cam.

Da una analisi giurisprudenziale dell' orientamento della Corte di cassazione emerge che in casi analoghi, *mutatis mutandis*, esiste un orientamento, peraltro recente che, sebbene non escluda a priori che, per particolari esigenze, come nel caso in analisi, il datore di lavoro possa installare dei dispositivi che, potenzialmente, siano idonei anche al controllo delle attività svolte dai lavoratori nel luogo di lavoro, tuttavia ciò deve avvenire con il consenso maturato da un confronto con i sindacati di categoria in prima battuta oppure in seguito all'eventuale mancato accordo sindacale, con una autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro. Inoltre il fatto che i dati vengano registrati e caricati nel server ripartimentale richiede, a maggior ragione, una attenta valutazione e confronto. Superfluo aggiungere che l'orientamento della Corte esclude che il mero consenso dei lavoratori possa far venir meno l'esigenza e necessità di un accordo sindacale o dell'autorizzazione del DTL competente,

Si riportano di seguito degli stralci delle sentenze, con relative considerazioni, riguardo l'oggetto della presente, auspicando che in tempi brevi si possa trovare un accordo che sia idoneo a fugare dubbi ed incertezze e consenta ai lavoratori di operare con la necessaria serenità.

La terza sezione penale della Corte di Cassazione con la sentenza n. 22148/17, pronunciandosi sui divieti posti dall'art.4 dello Statuto dei Lavoratori.

Nella sua formulazione originaria, l'articolo citato (poi modificato dall'art. 23 del D. lgs. N. 151 del 2015), al primo comma, stabiliva un divieto assoluto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo

a distanza dell'attività dei lavoratori. Al secondo comma, invece, il divieto cadeva, soltanto a condizione che il datore avesse osservato quanto ivi tassativamente previsto, in quanto era stabilito che gli impianti e le apparecchiature di controllo "richieste da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro" potevano essere installati previo accordo con le Rappresentanze Sindacali presenti in Azienda (in mancanza delle quali non si poteva ricercare un accordo con una RSA di una qualsiasi altra unità produttiva della medesima azienda, ma il datore avrebbe potuto avanzare l'istanza direttamente all'Ispettorato provinciale del lavoro, che poteva eventualmente essere impugnata dalle associazioni sindacali individuate dall'art. 19 dello Statuto) o, in caso di mancato accordo, previa autorizzazione della DTL territorialmente competente.

*Fino ad oggi, quindi, l'orientamento giurisprudenziale maggioritario non prevedeva la configurazione del reato nel caso in cui il datore di lavoro si fosse preventivamente assicurato il consenso espresso di ciascun lavoratore operante all'interno dei luoghi di lavoro in cui fossero installate le videocamere. Secondo la recente pronuncia della Corte, invero, da oggi l'unico requisito richiesto per la legittima installazione delle telecamere di videosorveglianza è proprio la presenza di un accordo previamente stipulato con i sindacati ovvero, alternativamente, la presenza di espressa autorizzazione da parte della Direzione Territoriale del Lavoro. Non conta più quindi il mero consenso, seppur unanime, di tutti i lavoratori dell'impresa. Le ragioni sottese alla questione rispondono, in primo luogo, all'esigenza di rispettare il principio di legalità, a rigor del quale il datore di lavoro è obbligato ad osservare le norme di legge per agire nella sfera della liceità. In secondo luogo, ciò che mira a tutelare la norma, anche in sede penale, è l'interesse collettivo e superindividuale, in quanto "la condotta datoriale, che permette l'interlocuzione con le 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". Si potrà, infine, sottolineare che la condotta del datore di lavoro che agisca senza previo accordo sindacale e/o autorizzazione della DTL sarà anche *censurabile ai sensi dell'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori*, nonché alla luce del *Codice in materia di riservatezza e tutela dei dati personali*. In un altro caso la Corte di Cassazione ha ribadito che seppure le telecamere siano installate per motivi di sicurezza o, come nel caso di cui si tratta, per raccogliere elementi utili alla analisi investigativa degli eventi incendiari, tuttavia ciò che lede di per se i diritti citati è la mera potenzialità che ciò avvenga attraverso le apparecchiature di ripresa, sebbene lo scopo della loro installazione sia diverso e financo utilissimo.*

Considerando quindi che il dispositivo audio deve essere "obbligatoriamente e stabilmente "escluso, tuttavia, secondo l'autorevole indirizzo riportato, basta la potenziale idoneità tecnica del dispositivo ancorchè non attivo o funzionante a determinare l'obbligo dell'accordo sindacale o dell'alternativa autorizzazione della DTL per l'installazione dello stesso.

Cordiali saluti
I dirigenti del C.F.V.A
F.to Franco Ghiani
F.to Marco Meloni

Il Segretario Generale
F.to Franco Figus