



**UNITÀ SINDACALE**  
Falcri Silcea  
Viale Liegi 48/B 00198 – ROMA  
Tel. 068416336 - Fax 068416343  
www.unisin.it



Roma, 11 novembre 2016

Prot. n. 402/2016  
trasmessa via e-mail

RISERVATA  
A TUTTE LE STRUTTURE

LL.SS.

## **VIDEOSORVEGLIANZA E LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**

Con la sentenza n. 22662 dell'8 novembre 2016 la Corte di Cassazione, Sezione lavoro, è tornata ad occuparsi del rapporto tra i "controlli difensivi" posti in essere dal datore di lavoro e la legittimità del licenziamento disciplinare. Il caso riguarda un furto commesso da una lavoratrice e scoperto mediante i filmati di un impianto di videosorveglianza installato senza un preventivo accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro (come da previsione dell'art. 4, Legge 300/1970). In primo grado, il giudice aveva respinto il ricorso della lavoratrice, mentre la Corte d'Appello aveva dichiarato illegittimo il licenziamento, riformando la pronuncia di primo grado.

La decisione della Corte d'Appello si basava sul fatto che l'installazione dell'impianto di videosorveglianza, pur legittima in quanto riferita ad esigenze di tutela dei beni aziendali e di tutela della sicurezza dei lavoratori (il luogo ove era installato l'impianto audiovisivo era una reception dedita all'accoglienza clienti di una società che svolge attività fisioterapica ambulatoriale), era avvenuta in assenza dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro. Secondo la Corte d'Appello, il rispetto della procedura sindacale o autorizzativa prevista dallo Statuto dei Lavoratori era comunque necessario in quanto, pur non essendo la videosorveglianza finalizzata al controllo delle lavoratrici addette alla reception, ne consentiva comunque il controllo degli spostamenti nell'ambiente di lavoro.

La suprema corte, dunque, si è dovuta pronunciare sulla legittimità dei cosiddetti "controlli difensivi", cioè "*controlli finalizzati non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare beni del patrimonio aziendale e ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti*". La Suprema Corte ricorda che, nella versione dell'art. 4 SdL vigente al momento dell'installazione degli impianti di videosorveglianza (prima, cioè, delle modifiche introdotte dal Jobs Act con il D.Lgs. 151/2015 e dal D.Lgs. 185/2016 correttivo dello stesso Jobs Act), tali controlli difensivi richiedevano il "*previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali*" solo nel caso in cui da essi "*derivava anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*".

La Cassazione chiarisce che nel caso di specie, la condotta illecita tenuta dalla lavoratrice non ha alcuna attinenza con la prestazione lavorativa, anzi è assimilabile in tutto e per tutto a fatti, quali i furti appunto, che un qualunque soggetto, estraneo all'organico aziendale, avrebbe potuto porre in essere.

La S.C. corregge la decisione della Corte d'Appello che si basava, come detto, sul fatto che la telecamera, pur non finalizzata a controllare l'attività lavorativa ma esclusivamente per scopi difensivi, comportava il controllo degli spostamenti nell'ambiente di lavoro. Questi ultimi, secondo la Cassazione, non rientrano nella prestazione di lavoro che le lavoratrici erano chiamate a svolgere e quindi non ritiene necessario il preventivo accordo sindacale o autorizzazione per l'installazione dell'impianto video: nella fattispecie in esame, la S.C. non ha ritenuto compromesse in alcun modo né la dignità né il diritto alla riservatezza dei lavoratori.

UFFICIO STUDI UNISIN

LA SEGRETERIA NAZIONALE