

## E' legittimo l'installazione di telecamere in autobus?

**Autore:** Staiano Rocchina

**In:** Diritto del lavoro

### 1. Controllo a distanza del lavoratore ed art. 4 della L. 300/1970

In tema di controllo a distanza dei lavoratori, il divieto previsto dall'art. 4 della L. 20 maggio 1970, n. 300, c.d. statuto dei lavoratori di installazione di impianti audiovisivi od altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, riferendosi alle sole installazioni poste in essere dal datore di lavoro, non preclude a questo, al fine di dimostrare l'illecito posto in essere da propri dipendenti, di utilizzare le risultanze di registrazioni video operate fuori dall'azienda da un soggetto terzo, del tutto estraneo all'impresa e ai lavoratori dipendenti della stessa, per esclusive finalità "difensive" del proprio ufficio e della documentazione in esso custodita, con la conseguenza che tali risultanze sono legittimamente utilizzabili nel processo dal datore di lavoro.

In applicazione di tale principio, la giurisprudenza ha stabilito che

-

è legittimo negare l'utilizzabilità a fini disciplinari dei dati acquisiti mediante programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi Internet dei dipendenti, sul presupposto che gli stessi consentono al datore di lavoro di controllare a distanza ed in via continuativa l'attività

lavorativa durante la prestazione, e di accertare se la stessa sia svolta in termini di diligenza e corretto adempimento (Cass. civ., Sez. lavoro, 23/02/2010, n. 4375);

-

è ammissibile la produzione della registrazione e di, conseguenza il licenziamento di quei lavoratori, addetti a mansioni di sorveglianza dei locali della propria impresa, che erano abusivamente entrati nell'attiguo ufficio appartenente ad una diversa impresa e tale condotta era stata ripresa dall'impianto di videoregistrazione ivi installato (Cass. civ., Sez. lavoro, 28/01/2011, n. 2117);

-

i programmi informatici che consentono il monitoraggio della posta elettronica e degli accessi ad internet sono necessariamente apparecchiature di controllo nel momento in cui, in ragione delle loro caratteristiche, consentono al datore di lavoro di controllare a distanza ed in via continuativa l'attività lavorativa, i dati acquisiti mediante l'ausilio di detti programmi sono pertanto inutilizzabili dal datore di lavoro ove reperiti senza il rispetto delle regole dettate dall'art. 4, comma 2, Statuto dei lavoratori (Cass. civ., Sez. lavoro, 23/02/2010, n. 4375);

-

è legittimo l'installazione, al fine di garantire il regolare svolgimento delle giocate, di apparecchi audiovisivi nelle sale del Casinò dove si svolgono "i giochi francesi", qualora, essendo tale installazione giustificata dall'esigenza di assicurare una soluzione certa e immediata (nell'interesse della clientela, della Gestione del Casinò e degli stessi lavoratori) di eventuali contestazioni sulle modalità di svolgimento delle giocate, risulti che le informazioni acquisite per effetto del funzionamento dei detti supporti non possano essere utilizzate in seno al rapporto di lavoro, formando oggetto di contestazioni disciplinari e debbano essere cancellate giornalmente al termine delle operazioni di gioco (salvo che non riguardino episodi aventi rilevanza penale, nel qual caso è comunque prevista una procedura di archiviazione idonea a garantire il rispetto della riservatezza, oltre che del contraddittorio procedimentale (Cons. Stato, Sez. VI, 19/10/2009, n. 6373);

-

è illegittimo il comportamento del datore di lavoro che abbia installato in un negozio un impianto di videosorveglianza da cui derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti presso i locali dove si svolge attività lavorativa, senza che il personale sia avvisato della sua messa in funzione, né del fatto che esso avrebbe potuto controllare anche l'attività dei lavoratori (Cass. pen., Sez. III, 24/09/2009, n. 40200).

## **2. Installazione di telecamere in autobus ed art. 4 della L. 300/1970**

Occorre stabilire se l'installazione e il funzionamento delle telecamere sull'autobus condotto dal datore di lavoro rientrassero o meno nella previsione dell'art. 4, comma 2, della L. 300/1970 e se il relativo filmato potesse essere legittimamente utilizzato dal datore di lavoro, in base alla disciplina dettata a protezione dei dati personali.

E" pacifico che le telecamere installate sugli autobus non riprendessero il posto di guida ma fossero orientate esclusivamente sul corridoio interno del veicolo e sulle porte dello stesso (cfr. videoregistrazione). Tali caratteristiche portano ad escludere che il sistema di videosorveglianza avesse possibilità di controllo dell'attività lavorativa dell'autista e dell'esatto adempimento della prestazione e che quindi dovesse essere sottoposto alle garanzie di cui all'art. 4, comma 2, della L. 300/1970.

Ciò trova applicazione anche nel caso ad esempio dell'autista che è stato incluso nello spazio oggetto di registrazione perché ha invaso col braccio il corridoio centrale, sbarrando il passaggio alla persona che era appena salita, che ha poi abbandonato il posto di guida e percorso il corridoio fino ai sedili posteriori ove è avvenuta l'aggressione.

Le immagini che la telecamera ha ripreso e che sono state utilizzate da parte datoriale ai fini del recesso esulano dall'adempimento della prestazione dell'autista, sia quanto al luogo di svolgimento della mansione, che per gli autisti è il posto di guida, sia nei contenuti e nelle modalità, non rientrando nei compiti dell'autista inseguire i passeggeri lungo il corridoio e aggredirli per il sospetto che non abbiano il biglietto.

La telecamera ha registrato una aggressione compiuta nel corridoio del veicolo, nello spazio compreso tra i sedili destinati ai passeggeri, che qualunque soggetto avrebbe potuto attuare essendo l'autobus veicolo per il trasporto urbano e quindi destinato ad uso pubblico.

Le caratteristiche delle telecamere, come sopra descritte, sono assolutamente coerenti con le finalità che

Azienda dei trasporti ha voluto perseguire attraverso la loro installazione e nulla hanno a che vedere con scopi di controllo a distanza, anche solo indiretto e preterintenzionale, dei lavoratori.

Di conseguenza, la società ha avuto a disposizione le immagini della telecamera in modo assolutamente legittimo e conforme alle previsioni del Protocollo e della disciplina dettata a tutela della privacy. Ha poi utilizzato quelle immagini per la contestazione disciplinare e la successiva decisione di recesso.

L'utilizzazione dei dati personali che, ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 196/03, rientra nel concetto di trattamento, è consentita senza il previo consenso dell'interessato solo nei casi espressamente contemplati dalla legge.

In base all'art. 24 d.lgs. 196/03, il consenso non è richiesto quanto il trattamento: "lett. a)- è necessario per adempiere ad un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria; lett. b) - è necessario per eseguire obblighi derivanti da un contratto del quale è parte l'interessato o per adempiere, prima della conclusione del contratto, a specifiche richieste dell'interessato; lett. f)-con esclusione della diffusione, è necessario ai fini dello svolgimento delle investigazioni difensive di cui alla L. 397/2000 o, comunque, per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento, nel rispetto della vigente normativa in materia di segreto aziendale e industriale; lett. g)- con esclusione della diffusione, è necessario, nei casi individuati dal Garante sulla base dei principi sanciti dalla legge, per perseguire un legittimo interesse del titolare o di un terzo destinatario dei dati, anche in riferimento all'attività di gruppi bancari e di società controllate o collegate, qualora non prevalgano i diritti e le libertà fondamentali, la dignità o un legittimo interesse dell'interessato".

Dai provvedimenti dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali si ricava che, nel rapporto di lavoro subordinato, il trattamento di dati finalizzato all'esercizio del potere disciplinare è legittimo, anche senza il consenso dell'interessato, ogniqualvolta il trattamento si configuri come necessario per l'esecuzione degli obblighi previsti da legge, regolamento o normativa comunitaria, nonché derivanti da contratti di cui è parte l'interessato, a condizione che il trattamento sia pertinente e non eccedente rispetto alle finalità per le quali i dati stessi sono stati raccolti e successivamente impiegati.

Nel provvedimento del 5 ottobre 2006 (doc. web n. 1357375) l'Autorità Garante ha sottolineato come: "la contestazione degli addebiti deve soddisfare il requisito della specificità; il successivo accertamento della lesione dell'elemento fiduciario ai fini del licenziamento per giusta causa deve essere parimenti effettuato con riferimento a profili concreti e specifici attinenti alla natura e alla qualità del singolo rapporto di lavoro, nonché al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni del dipendente, oltre che alle circostanze particolari degli episodi contestati...Ne deriva che, ai fini del corretto accertamento della condotta del lavoratore, il datore di lavoro poteva procedere a proprie indagini anziché attendere l'esito degli accertamenti in sede penale".

Ha aggiunto che: "il trattamento dei dati in questione, che deve rispettare anche le pertinenti disposizioni del c.d. "Statuto dei lavoratori" (L. 300/1970), è inoltre stato effettuato dal titolare per soddisfare la legittima esigenza di far valere i propri diritti ai fini della loro tutela in sede giudiziaria, acquisendo il materiale probatorio a tal fine necessario. Si tratta di fattispecie che è contemplata dal Codice il quale prevede che in tali casi il trattamento sia lecito anche senza il consenso dell'interessato, ferma restando la necessità che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento (art. 24, comma 1, lett. f)".

In senso analogo il Garante si era pronunciato col provvedimento del 21 novembre 2001 (doc. web n. 42106) secondo cui: "il trattamento in questione, che deve rispettare anche le pertinenti disposizioni del c.d. "Statuto dei lavoratori", è stato svolto dal titolare per soddisfare una legittima esigenza di far valere i propri diritti, anche ai fini della loro tutela in sede giudiziaria, acquisendo materiale probatorio per concretizzare specifici addebiti disciplinari che hanno portato, fra l'altro, al recente licenziamento degli interessati medesimi. Si tratta di fattispecie che è espressamente contemplata dalla legge sulla privacy la quale prevede che in tali casi il trattamento sia lecito anche senza il consenso dell'interessato, sempreché i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento (art. 12, comma 1, lett. h); art. 20, comma 1, lett. g), della legge sulla privacy)".

Nel caso in esame, l'utilizzazione, quindi il trattamento, delle immagini riprese dalle telecamere può dirsi legittima, pur senza il consenso dell'interessato, in quanto necessaria al datore di lavoro per adempiere correttamente all'obbligo di specifica contestazione disciplinare, inoltre, per far valere e difendere un

proprio diritto in sede giudiziaria, espressione che il Garante ha interpretato come inclusiva del trattamento finalizzato a far valere un diritto anche in una fase antecedente e prodromica all'instaurazione del giudizio (cfr. provvedimento del 25 maggio 2005, doc. web. n. 122371), come peraltro è reso evidente dall'uso del termine "difendere un diritto", e che non può non comprendere i diritti e le prerogative datoriali nella instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro.

Né può sostenersi che, nel caso in oggetto, il trattamento dei dati sia non pertinente ed eccedente rispetto alle finalità per cui i dati stessi sono stati raccolti in quanto lo scopo, esplicitato nel Protocollo, di contribuire all'accertamento di fatti criminosi commessi ai danni di utenti del pubblico servizio di trasporto, deve ritenersi soddisfatto anche attraverso l'attivazione dei procedimenti disciplinari a carico del dipendente che si renda autore di fatti illeciti nei confronti dei passeggeri.

Rocchina Staiano

Avvocato; Docente di Medicina del Lavoro e di Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro all'Università di Teramo; Docente formatore accreditato presso il Ministero di Giustizia e Conciliatore alla Consob con delibera del 30 novembre 2010; è stata Componente, dal 1 novembre 2009 al 2011, della Commissione Informale per l'implementamento del Fondo per l'Occupazione Giovanile e Titolare di incarico a supporto tecnico per conto del Dipartimento della Gioventù.

<https://www.diritto.it/e-legittimo-l-installazione-di-telecamere-in-autobus/>