

## Licenziamento disciplinare: l'azienda può utilizzare telecamere occulte?

**Autore:** Mancusi Amilcare

**In:** Diritto del lavoro

In punto di diritto il datore può adottare i controlli difensivi "occulti", anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti

È quanto ha stabilito la **Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, con la sentenza del 2 maggio 2017, n. 10636**, mediante la quale ha rigettato il ricorso e confermato quanto già deciso, nel caso de quo, dalla Corte d'appello di Perugia.

### La vicenda

La pronuncia trae origine dal fatto che la **Corte d'Appello di Perugia**, in riforma della sentenza emessa dal **Tribunale di Terni** ex art.1 comma 57 L.92 del 2012, ed in accoglimento del reclamo proposto dalla società cooperativa XXXX, rigettava le domande proposte da TIZIO intese a conseguire la declaratoria di illegittimità del licenziamento disciplinare intimatogli nel 2013 e le pronunce consequenziali all'applicazione dell'art.18 nella versione di testo applicabile *ratione temporis*.

La Corte distrettuale perveniva a tali approdi sulla scorta dei seguenti rilievi:

a) la contestazione disciplinare formulata nei confronti del dipendente, impiegato presso il punto vendita dell'Ipermercato di Terni, aveva ad oggetto il prelievo e l'utilizzo per uso personale - reiterato nove volte dal 18 al 24 ottobre 2013 - di prodotti del reparto dolci del magazzino, con il conseguente inadempimento agli obblighi su di lui gravanti connessi alle mansioni ascritte di addetto alle vendite nonché alla custodia dei prodotti aziendali con la diligenza e la lealtà doverose;

b) detta contestazione era risultata comprovata alla stregua delle riprese di una telecamera installata nei locali ove si erano verificati i furti contestati, allo scopo di individuare gli autori delle pregresse sottrazioni denunciate dal direttore dell'esercizio commerciale;

c) la telecamera riprendeva unicamente lo scaffale sul quale erano collocati i prodotti dolciari, le cui operazioni di movimentazione erano affidate agli addetti di agenzie esterne (cd. merchandiser) e non ai dipendenti della cooperativa;

d) dal contratto stipulato con l'agenzia investigativa, si evinceva che la società cooperativa aveva inteso accertare gli autori di comportamenti illeciti, successivamente riscontrati, che si erano evidentemente già manifestati in precedenza;

e) la registrazione delle immagini realizzata dalla strumentazione apposta dalla società di investigazione nei locali aziendali, integrava una ipotesi di cd. "controllo difensivo occulto", attuato con modalità non peculiarmente invasive, e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, non avendo "ad oggetto l'attività lavorativa più propriamente detta ed il suo esatto adempimento";

f) siffatta tipologia di controllo, in coerenza con un consolidato orientamento espresso dalla giurisprudenza di legittimità, esulava, quindi, dal campo di applicazione dell'art.4 dello statuto dei lavoratori, dovendo ritenersi assolutamente legittima e idonea a giustificare il licenziamento intimato per giusta causa in coerenza coi dettami di cui all'art.191 c.c.n.l.;

g) la condotta assunta dal lavoratore, che aveva reiterato la sottrazione dei prodotti in nove occasioni nell'arco di circa sei giorni, nella prospettiva dei futuri comportamenti, era tale da indurre la parte datoriale a formulare una prognosi negativa circa il futuro adempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Avverso tale decisione interpone ricorso per cassazione il lavoratore TIZIO affidato a **due motivi**.

## **I motivi di ricorso**

Per quanto è qui di interesse con il **primo motivo** il ricorrente denuncia violazione e falsa applicazione degli artt.4 e 7 L.300/1970, d.lgs. n.193/2006, artt.1363 e 2697 c.c., art.115 c.p.c. nonché degli artt.210,215 e 291 c.c.n.l. di settore ex art.360 comma primo n.3 c.p.c..

Critica la sentenza impugnata per aver qualificato in termini di specificità e completezza, la contestazione disciplinare, redatta secondo modalità che vulneravano il disposto di cui all'art.7 L.300/70, non essendo specificata la tipologia di prodotti sottratti, la marca, le modalità dei rilievi svolti, il luogo in cui erano collocati i beni.

Lamenta altresì che siano stati considerati legittimi i controlli eseguiti dalla società investigativa, non emergendo dal contratto stipulato con la società datoriale, la consapevolezza della sussistenza di illeciti perpetrati in precedenza, di guisa che la mancanza di dati certi conferiva un carattere meramente

esplorativo al mandato.

Deduce, quindi, l'erroneità della pronuncia in quanto resa in violazione dei dettami di cui all'art.4 L.300/70 ed in assenza di alcun coordinamento con la legge n.675/96 attuativa della Direttiva Comunitaria 46/95 CE trasfusa nel codice privacy (d. 1gs. n.196/2003 art.114), con annullamento di ogni garanzia posta dalle citate disposizioni a tutela del lavoratore.

La decisione

**La Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi, mediante la citata sentenza n. 10636/2017 ha ritenuto il motivo non fondato ed ha rigettato il ricorso.**

Precisa la Suprema Corte che la tematica attinente ai cd. "**controlli difensivi**", cioè quei controlli che il datore di lavoro pone in essere al fine di accertare il compimento di eventuali condotte illecite, è stata ampiamente scrutinata dalla giurisprudenza di legittimità, nella vigenza del testo di cui all'art.4 legge 20/5/1970 n.300, anteriore alla riscrittura disposta dall'art.23 d. Lgs. 14/9/2015 n.151.

Come affermato in precedenti arresti della Corte, il citato art.4 "fa parte di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore" (**Corte di Cassazione, 17/6/2000, n. 8250**), sul presupposto - "espressamente precisato nella Relazione ministeriale - 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" (**Corte di Cassazione, sentenza 23/2/2012, n. 2722; Corte di Cassazione, sentenza 27/5/2015 n.10955**).

I principi affermati da un più risalente indirizzo con il quale si è statuito che l'adozione di strumenti di controllo a carattere "difensivo" non necessitava tout court del preventivo accordo con le rappresentanze sindacali né di alcuna specifica autorizzazione, in quanto volto a prevenire condotte illecite suscettibili di mettere in pericolo la sicurezza del patrimonio aziendale ed il regolare, corretto svolgimento della prestazione lavorativa (vedi **Corte di Cassazione, 3/4/2002 n.4647**), sono stati, quindi, armonizzati con l'ulteriore principio in base al quale l'esigenza di evitare il compimento di condotte illecite da parte dei dipendenti, non può assumere una portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Si è pervenuti, quindi, all'affermazione di una tendenziale ammissibilità dei controlli difensivi "occulti", anche ad opera di personale estraneo all'organizzazione aziendale, in quanto diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma comunque restando la necessaria esplicitazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e

dignità dei dipendenti, con le quali l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva aziendale deve contemperarsi, e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale (vedi in tali sensi, **Corte di Cassazione cit.n.10955 del 2015**).

Nel solco di tale indirizzo si colloca altresì il recente arresto di questa Corte che in fattispecie che si presenta sotto taluni aspetti analoga a quella in questa sede scrutinata, (vedi **Corte di Cassazione 8/11/2016 n.22662**) ha affermato il principio secondo cui non è soggetta alla disciplina dell'art.4, comma 2 Statuto dei Lavoratori l'installazione di impianti e apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e la riservatezza dei lavoratori.

Siffatti approdi ermeneutici appaiono del resto coerenti con i principi dettati dall'art.8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo in base al quale nell'uso degli strumenti di controllo, deve individuarsi un giusto equilibrio fra i contrapposti diritti sulla base dei principi della "ragionevolezza" e della "proporzionalità" (cfr. **Cedu 12/1/2016 Barbulescu c. Romania** secondo cui lo strumento di controllo deve essere contenuto nella portata e, dunque, proporzionato).

Orbene, nello specifico, va rimarcato come la pronuncia impugnata si collochi nel solco dei richiamati dicta giurisprudenziali, avendo rilevato che la telecamera era stata installata nel locale magazzino dell'Ipermercato ove erano collocati i prodotti dolciari della Ferrero e che le operazioni relative al magazzino non rientravano nell'ambito delle mansioni di competenza dei dipendenti Coop, trattandosi di compiti affidati agli addetti di agenzie esterne (cd. merchandiser).

Correttamente i giudici del gravame hanno, pertanto, ritenuto che l'attività di controllo posta in essere dalla parte datoriale non aveva avuto ad oggetto l'attività lavorativa ed il suo corretto adempimento; era stata attuata "con modalità non eccessivamente invasive"; era stata ispirata alla necessità di tutelare il patrimonio aziendale. Quale corollario di tali accertamenti, hanno, quindi, coerentemente concluso che l'attività posta in essere dalla datrice di lavoro si poneva al di fuori del campo di applicazione dell'art.4 1.300 del 1970.

<https://www.diritto.it/licenziamento-disciplinare-l-azienda-puo-utilizzare-telecamere-occulte/>