

**L'APPARECCHIATURA DI CONTROLLO SULLE USCITE DALL'AUTORIMESSA AZIENDALE, SE NON E' STATA INSTALLATA CON IL CONSENSO DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI, NON PUO' ESSERE UTILIZZATA PER ACCERTARE LA VIOLAZIONE, DA PARTE DEL LAVORATORE, DELL'OBBLIGO DI PRESENZA IN AZIENDA** – *In base all'art. 4 St. Lav. (Cassazione Sezione Lavoro n. 15892 del 17 luglio 2007, Pres. Senese, Rel. Stile).*

Sergio P. dipendente dell'Eni S.p.A. è stato sottoposto a procedimento disciplinare e licenziato per essersi più volte allontanato dal posto di lavoro senza permesso. L'infrazione è stata scoperta perché il lavoratore, per uscire e rientrare durante l'orario di lavoro, ha utilizzato la sua autovettura, parcheggiata in un'autorimessa aziendale, azionando, per superare la sbarra posta ai varchi del locale, un apposito "badge", i cui dati sono stati registrati da un'apparecchiatura di controllo. Sergio P. ha impugnato il licenziamento davanti al Tribunale di Milano sostenendo che i dati relativi alle sue uscite non erano utilizzabili, in quanto ottenuti dall'azienda mediante un'apparecchiatura installata senza accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, in violazione dell'art. 4, 2° comma, St. Lav. secondo cui gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere installati soltanto previo accordo con le organizzazioni sindacali aziendali. Il Tribunale ha ritenuto che in effetti l'azienda sia incorsa nella denunciata violazione dell'art. 4, 2° comma St. Lav. e pertanto ha annullato il licenziamento, ordinando la reintegrazione di Sergio P. nel posto di lavoro condannando l'Eni al risarcimento del danno. L'azienda ha proposto appello sostenendo che l'apparecchiatura installata ai varchi dell'autorimessa non poteva ritenersi rientrante tra quelle previste dall'art. 4 St. Lav.

La Corte d'Appello di Milano ha accolto l'impugnazione e, in totale riforma della sentenza di primo grado, ha dichiarato legittimo il licenziamento in quanto ha ritenuto che il controllo vietato dall'art. 4 St. Lav. sia soltanto quello "continuo del comportamento del lavoratore o comunque attuabile in qualsiasi momento a discrezione della direzione aziendale". Sergio P. ha proposto ricorso per cassazione, censurando la decisione della Corte di Milano per vizi di motivazione e violazione di legge.

La Suprema Corte (Sezione Lavoro n. 15892 del 17 luglio 2007, Pres. Senese, Rel. Stile) ha accolto il ricorso. L'art. 4 legge n. 300/70, la cui violazione è penalmente sanzionata ai sensi dell'art. 38 della stessa legge – ha affermato la Corte – fa parte di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e 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; detto art. 4, infatti, sancisce, al suo primo comma, il divieto di utilizzazione di mezzi di controllo a distanza, tra i quali, in primo luogo, gli impianti audiovisivi, 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. Lo stesso articolo, tuttavia, 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 tal caso – ha osservato la Corte – è prevista una garanzia procedurale a vari livelli, essendo la 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 di specie – ha rilevato la Cassazione – la società, al fine di agevolare i propri dipendenti muniti di autovettura, aveva predisposto per essi un locale garage ove posteggiarla durante l'orario lavorativo, inserendo, tuttavia, un congegno di sicurezza volto a consentire l'ingresso a tale garage solo mediante un meccanismo elettronico attivato da un tesserino badge personale assegnato a ciascun dipendente, lo stesso che attivava gli ingressi agli uffici; oltre a consentire l'elevazione della sbarra di ingresso al (e uscita dal) garage, il meccanismo rilevava, dal badge, e registrava l'identità di chi passava nonché l'orario del passaggio. Il che permetteva, mediante l'incrocio di tali dati con quelli rilevati elettronicamente all'ingresso degli uffici, di controllare il rispetto o non degli orari di entrata e uscita e presenza sul luogo di lavoro da parte dei dipendenti.

Questa apparecchiatura di controllo – ha osservato la Corte – pur essendo stata predisposta per il vantaggio dei dipendenti, era utilizzabile anche in funzione di controllo dell’osservanza da parte di questi dei loro doveri di diligenza nel rispetto dell’orario di lavoro e della stessa correttezza della esecuzione della prestazione lavorativa; tale apparecchiatura – a differenza di quella analoga installata agli ingressi dell’ufficio – non era stata concordata con le rappresentanze sindacali, né era stata autorizzata dall’Ispettorato del lavoro.

Secondo la Corte di Appello – ha rilevato la Cassazione – la società, nel caso concreto, non avrebbe agito in violazione del menzionato art. 4, 2° comma, poiché “la rilevazione dei medesimi dati da altro varco non è in sé modalità occulta e insidiosa di controllo, né invade la dignità e la riservatezza del lavoratore nello svolgimento dell’attività; non riguarda, inoltre, aspetti della prestazione diversi da quelli per i quali già avveniva il controllo con il medesimo badge (nominativo, orario di entrata e uscita al varco)”; tale assunto – fondamentalmente volto ad escludere dall’ambito del divieto del controllo a distanza dell’attività lavorativa posto dall’art. 4 citato i meccanismi di rilevazione dei dati di entrata ed uscita dall’azienda – non appare condivisibile.

Ed invero – ha affermato la Suprema Corte – posto, come sembra indubitabile, in mancanza di indicazioni di segno contrario, che il riferimento all’attività lavorativa, oggetto della fattispecie astratta, non riguarda solo le modalità del suo svolgimento, ma anche il quantum della prestazione, il controllo sull’orario di lavoro, risolvendosi in un accertamento circa la quantità di lavoro svolto, si inquadra, per ciò stesso, in una tipologia di accertamento pienamente rientrante nella fattispecie prevista dal secondo comma del richiamato art. 4.

Né l’insopprimibile esigenza di evitare condotte illecite da parte dei dipendenti – ha aggiunto la Cassazione – può assumere portata tale da giustificare un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore; consegue a tale rilievo la necessità, ex art. 4, 2° comma dello St. Lav., che l’installazione della contestata apparecchiatura sia oggetto di accordo con le r.s.a. o consentita dall’intervento dell’ufficio pubblico, affinché i dipendenti ne possano avere piena conoscenza e possano eventualmente essere stabilite in maniera trasparente misure di tutela della loro dignità e riservatezza. Nel caso di specie – ha osservato la Corte – costituisce circostanza divenuta pacifica, in seguito alla espletata istruttoria in sede di merito, che nessun accordo, neppure tacito, è al riguardo intervenuto tra la direzione aziendale e le r.s.a. e non è stato in alcun modo interessato l’ufficio pubblico in sede di installazione e funzionamento delle apparecchiature in questione, che consentono, per i rilievi appena esposto, “la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori”.

Per tale ragione – ha concluso la Cassazione – il controllo operato nei confronti del ricorrente, mediante l’incrocio dei dati, legittimamente acquisiti in quanto comunque concordati, rilevati agli ingressi dell’ufficio con quelli registrati alla sbarra di passaggio del garage aziendale, è stato effettuato illegittimamente e quindi i risultati di tale controllo sull’attività di Sergio P. non possono essere posti a fondamento dell’intimato licenziamento. La Suprema Corte ha cassato la sentenza impugnata e pronunciando nel merito, ex art. 384 cod. proc. civ., ha annullato il licenziamento condannando l’azienda a reintegrare il ricorrente nel suo posto di lavoro ed a risarcirgli il danno. La Corte peraltro ha disposto la compensazione tra le parti delle spese dell’intero processo in considerazione della condotta tenuta dal lavoratore, definita “tutt’altro che commendevole”.