



L'Europa accetta le telecamere nascoste nei luoghi di lavoro.

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, con provvedimento del 17 ottobre 2019 ha dichiarato la piena legittimità dell'operato di un supermercato spagnolo che aveva installato alcune telecamere (in parte nascoste) con lo scopo di individuare i responsabili di numerosi furti avvenuti nei locali dell'azienda.

Dopo aver adito la magistratura locale, i lavoratori hanno portato la questione dinnanzi alla Corte di giustizia comunitaria, lamentando la violazione dell'art. 8 della Carta Europea dei Diritti dell'Uomo che stabilisce che *«Ogni persona ha diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza. Non può esservi ingerenza di una autorità pubblica nell'esercizio di tale diritto a meno che tale ingerenza sia prevista dalla legge e costituisca una misura che, in una società democratica, è necessaria alla sicurezza nazionale, alla pubblica sicurezza, al benessere economico del paese, alla difesa dell'ordine e alla prevenzione dei reati, alla protezione della salute o della morale, o alla protezione dei diritti e delle libertà altrui»*.

In un primo momento le motivazioni dei lavoratori hanno convinto gli organi di giustizia comunitaria i quali hanno concluso la prima fase del procedimento dichiarando che la normativa nazionale effettivamente violava il dettato dell'art. 8.

Il Governo iberico ha poi impugnato tale pronuncia sottoponendo la questione alla Grande Camera di Strasburgo affinché venisse dichiarata la piena legittimità della normativa nazionale e dell'operato della magistratura interna.

La decisione dell'organo supremo di giustizia è stata estremamente articolata anche a causa della "genericità" di una normativa atta a tutelare situazioni notevolmente variegiate inerenti alla vita privata dei cittadini.

La Corte, pertanto, affermando l'applicabilità anche nel caso in esame dei criteri nella precedente sentenza c.d. Barlescu (che trattava del controllo del datore di lavoro sulle email del dipendente) ha prima di tutto affermato che la normativa di uno stato membro deve necessariamente garantire da un lato l'esigenza del datore di lavoro di salvaguardare la propria azienda (sia dal punto di vista dell'integrità, sia per quanto riguarda il buon andamento della stessa), dall'altro il generico diritto alla privacy del lavoratore controllato.

Sul punto, il giudice comunitario ha confermato la legittimità della decisione della magistratura spagnola che a sua volta aveva avallato la condotta del datore di lavoro che aveva installato alcune telecamere a salvaguardia del patrimonio aziendale senza alcuna comunicazione preventiva ai lavoratori.

Infatti, il sospetto (poi confermato) di furti e altre irregolarità, specialmente in relazione ad una presunta cooperazione da parte di più lavoratori nelle condotte illecite, è sufficiente per giustificare una limitazione della privacy nei luoghi di lavoro.

Nonostante la grande portata a livello comunitario della pronuncia in questione, è interessante notare come la normativa italiana in realtà è già pienamente conforme rispetto ai principi espressi dalla Corte europea.

L'art. 4 l. 300/70 così come modificato dal d.lgs. 151/15, infatti, afferma che *«Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza*



COSTANTINO
partners

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali...».

Proprio la necessità di un accordo sindacale (o dell'autorizzazione dell'Itl) dovrebbe garantire il giusto contemperamento, richiesto dalla Corte UE, tra le esigenze di privacy dei lavoratori e quelle di controllo dei datori di lavoro.