Protezione della salute dei lavoratori e investigazioni per illeciti penalmente rilevanti

di Antonella Madia

Pubblicato il 26 Luglio 2018

Quando è possibile fare controlli sui lavoratori allo scopo di “scoprire” se sono colpevoli di illeciti penalmente rilevanti? E quando il dovere alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si scontra con il diritto del lavoratore a non essere controllato durante lo svolgimento della prestazione lavorativa? Le risposte a questi temi giungono da parte della giurisprudenza e delle linee guida fornite dall’Ispettorato del Lavoro, che fanno chiarezza su un tema tanto interessante quanto poco limpido, anche per gli operatori del settore

Quando è possibile fare controlli sui lavoratori allo scopo di “scoprire” se sono colpevoli di illeciti penalmente rilevanti? E quando il dovere alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si scontra con il diritto del lavoratore a non essere controllato durante lo svolgimento della prestazione lavorativa? Le risposte a questi temi giungono da parte della giurisprudenza e delle linee guida fornite dall’Ispettorato del Lavoro, che fanno chiarezza un tema tanto interessante quanto poco limpido, anche per gli operatori del settore.

***

Obblighi di sicurezza sul lavoro e videosorveglianza: autorizzazione all’INL

La sicurezza sul lavoro è un tema estremamente importante quando si parla di rapporto di lavoro: lo diviene ancor di più quando si tratta di comprendere se è possibile installare legittimamente degli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori utilizzando come ragione giustificativa quella di garantire e tutelare la salute dei dipendenti e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

Effettivamente, l’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) prevede proprio che una delle ragioni giustificative per la legittima installazione di tali strumenti – insieme alle ragioni di tutela del patrimonio aziendale e ragioni organizzative e produttive – è proprio quella della tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro: ma tale ragione potrebbe essere “utilizzata” impropriamente, allo scopo di

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

dissimulare la reale ragione della richiesta di installazione di strumenti dai quali è possibile ricavare informazioni sull'attività svolta dai lavoratori nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Così, con lo sviluppo di nuove tecnologie informatiche, con l'aumento esponenziale di strumenti telematici, aumenta anche il rischio di infrangere le prescrizioni dell'art. 4 suddetto: a tale scopo l'Ispettorato del Lavoro fornisce ciclicamente chiarimenti in merito, anche allo scopo di fornire linee di indirizzo per il personale ispettivo.

Con riferimento a tale argomento i chiarimenti arrivano con la **Nota Prot. n. 302 del 18 giugno 2018**, con la quale l'INL fornisce proprio "Indicazioni operative sul rilascio dei provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 300/1970", e in particolar modo sulla ragione giustificativa della tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sì all'autorizzazione se lo prova il DVR

L'INL sottolinea come l'oggetto dell'attività valutativa da parte degli ispettori – quando ricevono una richiesta di **autorizzazione all'installazione di strumenti di videosorveglianza o dai quali possa derivare un controllo sull'attività dei lavoratori per ragioni di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro** – debba essere quello di:

1. valutare analiticamente **le motivazioni che giustificano e legittimano l'utilizzo di strumenti dai quali possa derivare una qualche sorta di controllo** sull'attività dei lavoratori;
2. verificare se esiste una **correlazione tra le modalità di impiego** di questi strumenti **e le finalità dichiarate**.

Di conseguenza, qualora le aziende richiedano l'autorizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro allo scopo di garantire esigenze di sicurezza sul lavoro, la Direzione Generale specifica ai propri ispettori che **dovranno essere valutate le motivazioni di natura prevenzionistica che stanno alla base dell'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti** che possono comportare una qualche tipologia di controllo a distanza sui lavoratori: in relazione a ciò, nella casistica in esame **tali domande dovranno essere corredate da apposite documentazione di supporto, che possano confermare le ragioni per le quali si richiede l'installazione di tali strumenti**; tra la documentazione a supporto, sicuramente rientra anche il **Documento di Valutazione dei Rischi**, il quale deve indicare – nel

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

riscontro finale delle attività di valutazione effettuata dal datore di lavoro – anche le specifiche risultanze per le quali si ritiene che l'installazione di strumenti di controllo a distanza sia una misura necessaria e adeguata per ridurre i rischi di salute e sicurezza a cui potrebbero essere esposti i prestatori di lavoro

Attività investigativa: solo se riguarda fatti estranei all'adempimento della prestazione lavorativa

Un altro argomento riguardante i controlli occulti che preme segnalare è quello chiarito da parte di una recente sentenza di Cassazione: sebbene le opinioni giurisprudenziali siano tantissime, è importante tenere a mente le opinioni maggiormente condivise allo scopo di sapere come agire in caso di contestazioni ovvero di gestione pratica delle attività di controllo, comprendendo tra le altre cose il confine tra attività di controllo legittima e quella illegittima.

La sentenza in questione è la Sent. Cass. n. 15094 dello scorso 11 giugno, con la quale i giudici si sono pronunciati riguardo al caso dell'**attività investigativa incaricata dal datore di lavoro** e posta in essere da un'agenzia investigativa.

Ricordando che i controlli sulla mera attività lavorativa possono essere legittimamente effettuati solamente da parte del datore di lavoro e dai suoi collaboratori, la Cassazione ha precisato che "*[…] il controllo delle guardie particolari giurate, o di un'agenzia investigativa, deve limitarsi agli atti illeciti del lavoratore non riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione*", e che *"resta giustificato l'intervento in questione solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, anche laddove vi sia un sospetto o la mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione*"; ciò nei fatti comporta che tale tipologia di controllo:

1. è limitata solo ed esclusivamente agli atti illeciti del lavoratore che non sono riconducibili al mero inadempimento dell'obbligazione;
2. può essere effettuato in maniera "occulta" solo nel caso in cui il ricorso ad investigatori privati sia finalizzato a verificare comportamenti che possano configurare ipotesi penalmente rilevanti (si segnala ad esempio il caso citato dalla Cassazione dell'esercizio durante l'orario lavorativo di attività retribuita in favore di terzi; v. Cass. nn. 5269 e 14383 del 2000).

Da quanto detto consegue così che **il controllo demandato all'agenzia investigativa**, se:

1. non riguarda l'adempimento/inadempimento della prestazione lavorativa;

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D

2. è espletato al di fuori dell'orario e dal luogo di lavoro;
3. riguarda ipotesi penalmente rilevanti (es. quando sia necessaria una verifica sulle attività extra lavorative svolte dal lavoratore in violazione del divieto di concorrenza, che può essere fonte di danni per il datore di lavoro, oppure nel caso di controllo finalizzato all'accertamento dell'uso improprio dei permessi di cui all'articolo 33 della L. n. 104/1992 da parte del dipendente);

è perfettamente **legittimo**.

Antonella Madia

26 luglio 2018

Riproduzione riservata © www.commercialistatelematico.com
Documento riservato alla consultazione da parte di: N/D