

Cassazione penale sez. III, 17/01/2020, n. 1733

Fatto

1. Con sentenza del 30/4/2019, il Tribunale di Lanciano dichiarava G.D. colpevole della contravvenzione di cui all'art. 4, L. 20 maggio 1970, n. 300, e lo condannava alla pena di tremila euro di ammenda; allo stesso, quale datore di lavoro, era contestato di aver installato un sistema di videosorveglianza, idoneo a controllare l'attività dei dipendenti, in difetto di accordo con le rappresentanze sindacali.

2. Propone ricorso per cassazione il G.D., a mezzo del proprio difensore, deducendo con unico motivo la mancanza di motivazione nel provvedimento impugnato. Il Tribunale si sarebbe limitato ad una formale ed astratta affermazione di principi giurisprudenziali, senza esaminare la vicenda concreta e, in particolare, la documentazione versata in atti (nello specifico: l'accordo formale sottoscritto dal ricorrente ed i dipendenti nel luglio 2014; l'istanza di annullamento in autotutela del verbale di accertamento e prescrizione del dicembre 2014; le trascrizioni delle deposizioni rese dalle dipendenti nel corso del giudizio di primo grado). Questa censura concernerebbe anche il profilo soggettivo del reato, da escludere in ragione della piena condivisione con i dipendenti, all'epoca dell'installazione dell'impianto, volto soltanto a prevenire furti nel negozio; come confermato, peraltro, dalle dichiarazioni rese dagli stessi collaboratori ed allegate all'impugnazione.

Diritto

3. Il ricorso risulta infondato.

Occorre premettere che la vicenda emersa nel giudizio con caratteri del tutto pacifici, richiamati nella sentenza e non contestati dall'imputato; è acclarato, quindi, che il G.D. datore di lavoro e titolare di un negozio nel 2014 aveva installato un impianto di videosorveglianza in difetto delle condizioni di cui all'art. 4, l. n. 300 del 1970, ma previo accordo scritto con i dipendenti.

4. Ebbene, come correttamente affermato dal Tribunale, tale accordo non costituisce esimente della responsabilità penale, dovendosi al riguardo richiamare il prevalente e più recente indirizzo di legittimità che ritiene che la fattispecie incriminatrice di cui all'art. 4 in esame sia integrata (con l'installazione di un sistema di videosorveglianza potenzialmente in grado di controllare a distanza l'attività dei lavoratori, come nel caso di specie) anche quando, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali e di provvedimento autorizzativo dell'autorità amministrativa, la stessa sia stata preventivamente autorizzata per iscritto da tutti i dipendenti (tra le altre, Sez. 3, n. 38882 del 10/4/2018, D., Rv. 274195; Sez. 3, n. 22148 del 31/01/2017, Zamponi, RV. 270507).

5. In particolare, secondo quanto prescritto dall'art. 4 L. n. 300 del 1970, l'installazione di apparecchiature (da impiegare esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale ma dalle quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori) deve essere sempre preceduta da una forma di codeterminazione (accordo) tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali dei lavoratori, con la conseguenza che se l'accordo (collettivo) non è raggiunto, il datore di lavoro deve far precedere l'installazione dalla richiesta di un provvedimento autorizzativo da parte dell'autorità amministrativa (Direzione territoriale del lavoro) che faccia luogo del mancato accordo con le rappresentanze sindacali dei lavoratori, cosicché, in mancanza di accordo o del provvedimento alternativo di autorizzazione, l'installazione dell'apparecchiatura è illegittima e penalmente sanzionata. Questa procedura è frutto della scelta specifica di affidare l'assetto della regolamentazione di tali interessi alle rappresentanze sindacali o, in ultima analisi, ad un organo pubblico, con esclusione della possibilità che i lavoratori, uti singuli, possano autonomamente provvedere al riguardo e trova la sua ratio nella considerazione dei lavoratori come soggetti deboli del rapporto di lavoro subordinato. La disuguaglianza di fatto, e quindi indiscutibile e maggiore forza economico-sociale dell'imprenditore, rispetto a quella del lavoratore, rappresenta la ragione per la quale la procedura codeterminativa sia da ritenersi inderogabile (a differenza di quanto ritenuto invece dalla Sez. 3, n. 22611 del 17/04/2012), potendo essere sostituita dall'autorizzazione della direzione territoriale del lavoro solo nel caso di mancato accordo tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali, non già dal consenso dei singoli lavoratori, poiché, a conferma della sproporzione esistente tra le rispettive posizioni, basterebbe al datore di lavoro fare firmare a costoro, all'atto dell'assunzione, una dichiarazione con cui accettano l'introduzione di qualsiasi tecnologia di controllo per ottenere un consenso viziato, perché ritenuto dal lavoratore stesso, a torto o a ragione, in qualche modo condizionante l'assunzione.

6. S'è da concludersi, quindi, che il consenso del lavoratore all'installazione di un'apparecchiatura di videosorveglianza, in qualsiasi forma prestato (anche scritta, come nel caso di specie), non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato i predetti impianti in violazione delle prescrizioni dettate dalla fattispecie incriminatrice; la doglianza del ricorrente sul punto, pertanto, risulta infondata.

7. Quanto precede, peraltro, senza che possa accedersi alla tesi difensiva in ragione della quale il Tribunale non avrebbe esaminato la documentazione prodotta dal G.D., limitandosi ad una astratta affermazione di principio; dalla lettura della sentenza, infatti, risulta che il preventivo accordo scritto tra datore di lavoro e dipendenti è confermato da questi ultimi in dibattimento e fulcro del ricorso era stato ben valutato dal Giudice (al pari dell'istanza di annullamento in autotutela del verbale di accertamento), il quale, tuttavia, lo aveva correttamente ritenuto irrilevante nell'ottica di cui alla rubrica, proprio in ragione delle considerazioni appena sopra espresse, qui da confermare.

8. L'impugnazione, pertanto, deve essere dichiarata rigettata, ed il ricorrente condannato al pagamento delle spese processuali.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente al pagamento delle spese processuali.

Così deciso in Roma, il 6 novembre 2019

Campi meta

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Giurispedia.it

Massima : L'installazione di impianti e apparecchiature idonei a consentire il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ancorché finalizzati esclusivamente a esigenze organizzative e produttive, alla sicurezza del lavoro o alla tutela del patrimonio aziendale, è subordinata alla preventiva stipulazione di un accordo collettivo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali (RSA o RSU). In difetto di tale accordo, il datore di lavoro è tenuto a richiedere apposita autorizzazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente, la quale, in sostituzione dell'intesa sindacale, può autorizzare l'installazione dell'impianto. In mancanza sia dell'accordo che del provvedimento autorizzativo, l'installazione si configura come illegittima e penalmente sanzionabile.

(Rocchina Staiano)

Supporto Alla Lettura :

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La sicurezza sul lavoro è quell'insieme di misure, provvedimenti e soluzioni adottate al fine di rendere più sicuri i luoghi di lavoro, per evitare che i lavoratori possano infortunarsi durante lo svolgimento delle loro mansioni. Si tratta di una condizione organizzativa necessaria ed imprescindibile di cui ogni azienda deve essere in possesso per eliminare o quantomeno ridurre i rischi e i pericoli per la salute dei lavoratori. Attualmente la normativa di riferimento in materia è costituita dal D. Lgs. 81/2008, il quale prevede, tra le principali misure generali di tutela:

- la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo;
- il rispetto dei principi ergonomici;
- la riduzione del rischio alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- l'utilizzo limitato di agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i controlli sanitari periodici dei lavoratori;
- l'informazione e formazione in materia di sicurezza per i lavoratori;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la programmazione di misure per garantire il miglioramento nel tempo;
- la gestione delle emergenze;
- la regolare manutenzione di ambienti, impianti, attrezzature e dispositivi di sicurezza.

L'obbligo di rispettare la normativa inerente alla sicurezza sul lavoro è stabilito nei confronti di ogni lavoratore, ovvero di coloro che rientrano nella definizione contenuta nell'art. 2, lett a) del D. Lgs. 81/2008, i quali svolgono un'attività lavorativa nell'ambito di un'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche solo al fine di apprendimento, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Inoltre sono equiparati ai lavoratori anche:

- il socio lavoratore di cooperativa o di società ;
- l'associato di partecipazione;

• l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici.

Giurispedia.it