



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Telecamere nascoste per controllo dipendenti: le riprese sono valide?

Autore: Redazione | 10/01/2018



Hanno valore di prova e possono essere usate in una eventuale causa le registrazioni della videosorveglianza nascosta e non concordata coi sindacati?

Nella tua azienda sono state piazzate delle telecamere per evitare che qualcuno

possa rubare la merce e le attrezzature. In realtà, gli obiettivi finiscono per inquadrare anche i dipendenti che maneggiano il denaro. Tanto – dice il datore di lavoro – anche per dissuadere gli stessi lavoratori dalla tentazione di appropriarsi di qualcosa che non è loro. Le telecamere sono regolamentari perché l'installazione è stata comunicata alla direzione del lavoro e gli apparecchi sono stati opportunamente segnalati. Tutti, quindi, ne sono a conoscenza. Senonché hai scoperto che, oltre alla videosorveglianza “visibile”, vi sono altre **telecamere nascoste**, piazzate in modo che nessuno possa accorgersene, in modo che, laddove il dipendente non si senta controllato, possa essere colto in fallo, magari nell'atto di commettere un furto. A quel punto ti chiedi che valore possono avere delle registrazioni non regolamentari e se i filmati possono essere usati per un eventuale licenziamento. Il problema non è solo tuo visto che alcuni tuoi colleghi sono stati colti mentre si appropriavano di una parte dell'incasso della giornata. Insomma, in caso di **telecamere nascoste per il controllo dei dipendenti, le riprese sono valide?** La risposta è stata fornita ieri dalla Corte Europea dei diritti dell'Uomo **[1]**. Ecco cosa ha detto la Cedu in un caso che ha visto coinvolta la Spagna, ma il principio di diritto è valido e operante anche nel nostro Stato benché lo Statuto dei lavoratori detta divieti e limiti ben precisi alla videosorveglianza sui luoghi di lavoro.

In generale l'impiego delle **telecamere sul posto di lavoro** è vietato salvo quando serve per tutelare i beni aziendali (come anche il denaro in cassa) e prevenire il pericolo di furti o altri reati ai danni dell'impresa **[3]**. In tali ipotesi – del tutto eccezionali – l'installazione deve essere concordata con i sindacati e va comunque comunicata ai dipendenti i quali devono quindi essere a conoscenza delle telecamere attive e operanti, nonché delle modalità di raccolta, trattamento, conservazione e uso dei dati personali, ecc. Inoltre va rispettata la loro privacy (non possono essere installate telecamere nelle aree di socializzazione dei dipendenti: mensa, bagni, spogliatoio, aree di svago ecc.).

Ciò vale anche se lo scopo delle telecamere è accertare l'identità dei lavoratori sospettati di furto. Anche in tali casi, infatti, il datore di lavoro ha il dovere di rispettare le norme sulla tutela dei dati personali e di avvertire e fornire ai dipendenti le informazioni generiche sulla videosorveglianza per non violarne l'altrui riservatezza.

Deve, poi, essere una misura proporzionata a questo scopo (tutela dei beni aziendali e degli interessi del datore) e temporanea.

Detto ciò, vediamo che valore hanno le registrazioni e se queste possono essere utilizzate per licenziare i dipendenti ed, eventualmente, contrastarne una eventuale opposizione. Secondo la Corte di Strasburgo, le **riprese** raccolte attraverso le **telecamere nascoste** possono essere utilizzate in un processo relativo al licenziamento se non sono l'unica prova a carico dei dipendenti. Quindi, se agli atti del procedimento contro i lavoratori accusati di furto o di altri reati vi sono ulteriori indizi e dimostrazioni di colpevolezza, le registrazioni della videosorveglianza non regolamentare, perché nascosta, possono essere utilizzate nel processo. Per la Corte, infatti, per accertare un'eventuale violazione dell'equo processo relativo al licenziamento, svoltosi utilizzando prove assunte in contrasto con la Carta dei diritti dell'uomo, è necessario considerare tutte le circostanze del caso, inclusa l'importanza delle prove in questione e il carattere decisivo o meno dei video. Se i filmati non costituiscono l'unica prova sulla quale si basa la decisione dei giudici interni che considerano il licenziamento legittimo, ma il procedimento interno ha al centro anche **prove testimoniali** e altri elementi, il processo deve essere considerato equo.

In definitiva è legittimo il licenziamento del dipendente che sia stato colto in flagrante da una **telecamera nascosta sul luogo del lavoro**, la cui installazione non era stata concordata coi sindacati, con la direzione del lavoro e non comunicata ai dipendenti stessi. E ciò a condizione solo che vi siano altre prove a suo danno come, ad esempio, la testimonianza di un collega, di un vigilante o anche di un cliente.

Note

[1] CEDU cause n. 1874/13 e 8567/13. **[2]** Così dispongono le norme sulla tutela della privacy (Convenzione del 1985 e Direttiva 95/46/CE) e regole specifiche sulla videosorveglianza (Dossier del Comitato Venezia del 2007, Raccomandazione 5/15 del Consiglio dei Ministri del COE, pareri 8/01 e 4/04 del Gruppo di lavoro dell'UE sulla tutela dei dati. **[3]** Art. 8 Convenzione Europea diritti dell'uomo.