

Corte Europea Diritti dell'Uomo: un datore di lavoro può installare telecamere nascoste per la videosorveglianza

a cura della Redazione

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) si è espressa il 17 ottobre 2019 sull'utilizzo della videosorveglianza nei luoghi di lavoro, emettendo una sentenza chiarificatrice sui ricorsi relativi ai licenziamenti di alcuni dipendenti di un supermercato spagnolo in provincia di Barcellona. Nel 2009, il direttore di questo supermercato aveva rilevato, nell'arco di alcuni mesi, forti differenze tra il carico in magazzino e lo scarico delle vendite in contemporanea ad un'elevata riduzione degli incassi (82.000 euro). Sospettando che i due problemi fossero collegati fra loro in quanto dovuti a furti interni, fece installare delle telecamere a circuito chiuso sia visibili alle uscite del negozio che puntate sulle casse, ma nascoste. Le riprese evidenziarono una serie di furti da parte di personale interno con complici esterni, realizzati facendo passare dalle casse merci che non venivano registrate. In conclusione, vennero licenziati 14 dipendenti tra cassieri e addetti alle vendite.

Nonostante i licenziamenti fossero stati considerati legittimi dalla corte ordinaria nazionale, cinque dei dipendenti licenziati decisero di ricorrere alla Corte di Strasburgo sostenendo che, in base al diritto spagnolo, i lavoratori di quell'azienda avrebbero dovuto essere informati preventivamente della messa in opera di un sistema di videosorveglianza sul luogo di lavoro. Nel ricorso,

chiedevano di cassare le conclusioni del tribunale del loro paese a seguito della violazione dell'art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell'uomo sul diritto al rispetto della vita privata e familiare.

Per i giudici della Corte europea, il tribunale del lavoro spagnolo ha invece «attentamente bilanciato» i diritti dei dipendenti sospettati di furto e quelli del datore di lavoro, esaminando in modo approfondito le ragioni della videosorveglianza posta in essere per la circostanza. Il «ragionevole sospetto» di una grave colpa dei cassieri e l'entità della perdita economica subita dal supermercato a causa dei furti hanno giustificato, secondo la CEDU, la mancata notifica preventiva della sorveglianza. Nel ritenere il monitoraggio «proporzionato e legittimo» e l'intrusione nella privacy dei ricorrenti non eccessivamente grave, i giudici spagnoli non hanno quindi superato il loro potere discrezionale ("margine di apprezzamento") anche per la sua breve durata (10 giorni) e la non diffusione delle riprese registrate. Preso in considerazione anche il fatto che l'area sorvegliata fosse limitata alla zona casse aperta al pubblico, considerata dalla CEDU di livello inferiore per la privacy dei dipendenti rispetto a quella degli uffici ristretti e, in particolare, dei luoghi privati (servizi igienici o guardaroba), dove vi è un divieto assoluto di videosorveglianza.

Il commento dell'avv. Maria Cupolo | Consulente esperto Privacy & Data Privacy Officer

La pronuncia della Corte di Strasburgo (Corte Europea Diritti Umani) riporta l'attenzione su temi importanti in ordine all'utilizzo dei sistemi di videosorveglianza sui luoghi di lavoro e sulla necessità, in un ambito specifico come quello che qui ci interessa, di coniugare il mondo delle tecnologie con il mondo dei diritti facendo salva ogni garanzia in punto al rischio di controllo a distanza dei lavoratori.

Ci si spiega meglio: la Corte ha dichiarato la legittimità dell'utilizzo di telecamere nascoste sulla base dell'esistenza di requisiti e circostanze quali ad esempio la presenza di fondati e ragionevoli sospetti in merito ai furti commessi dai dipendenti, l'installazione sebbene nascosta riprendeva aree circoscritte e comunque una zona aperta al pubblico, le telecamere sono state in funzione per soli 10 giorni (dunque con un limite anche temporale) e sono state utilizzate ai soli fini difensivi.

Ecco allora che non possiamo pensare alla possibilità di utilizzo indiscriminato e senza limite alcuno. La normativa, infatti, tanto quella in materia di controllo a distanza dei lavoratori (art. 4 Statuto dei lavoratori) così come pure la disciplina in materia di trattamento e protezione dei dati personali (Codice privacy novellato e GDPR), pone l'accento sui principi di *proporzionalità* e *non eccedenza* del trattamento chiedendo di applicare, inoltre, *misure di sicurezza adeguate*.

Se è vero dunque che la Corte, nel caso di specie, riconosce che non sia stata lesa il diritto alla privacy dei dipendenti, è vero anche che, come pure confermato dalla nostra Autorità Garante, la pronuncia conferma e ribadisce i principi normativi che occorre rispettare, affinché si tratti di una scelta (quella delle telecamere nascoste) come *extrema ratio* (non potendo far ricorsi a scelte diverse), fatta salva l'applicazione di limitazioni spazio/temporali e di misure di sicurezza adeguate

Proporzionalità e non eccedenza sono stati definiti dal Garante, anche in questo caso, quali *"capisaldi della disciplina di protezione dati la cui "funzione sociale" si conferma, sempre più centrale perché capace di coniugare dignità e iniziativa economica, libertà e tecnica, garanzie e doveri"*.

