



Servizio Legale e Contenzioso

**LEX FOR ARNAS**



***L'Osservatorio giuridico dell'ARNAS "Garibaldi" di Catania***

Edizione Luglio 2024

**SOMMARIO**

**PRIVACY**

**L'illecito controllo a distanza dei lavoratori tramite videocamere: il Garante Privacy sanziona un Comune per mancata informativa ai dipendenti e per aver utilizzato i dati in un procedimento disciplinare.**

**(Garante Privacy, Provvedimento 11 aprile 2024, n. 234)**

Il commento (a cura della Dott.ssa Giorgia Fallica) .....2-3

**RESPONSABILITÀ**

**Responsabilità erariale e responsabilità civile per danni da errori sanitari – Autonomia delle azioni – Divieto di duplicazione delle poste risarcitorie.**

**(Cassazione civile, Sezioni Unite n. 17634 del 26 giugno 2024)**

Il commento (a cura della Dott.ssa Elisa Landi) .....4

**RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

**Sanzione disciplinare – Licenziamento dipendente per insubordinazione – Presupposti giusta causa licenziamento – Descrizione.**

**(Corte di Cassazione Civile, Ord. Sez. Lavoro n. 18296 del 04/07/2024)**

Il commento (a cura dell'Avv. Carmelo Ferrara) .....5



## L'Osservatorio giuridico dell'ARNAS "Garibaldi" di Catania

### PRIVACY

**L'illecito controllo a distanza dei lavoratori tramite videocamere: il Garante Privacy sanziona un Comune per mancata informativa ai dipendenti e per aver utilizzato i dati in un procedimento disciplinare.**

**(Garante Privacy, Provvedimento 11 aprile 2024, n. 234)**

*“I sistemi di videosorveglianza sui luoghi di lavoro possono essere installati solo con modalità che tutelino la dignità e la privacy dei lavoratori. Inoltre possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.*

*Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro ma a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.”.*

In materia di videosorveglianza sul posto di lavoro si intersecano due diritti: i diritti dei lavoratori e il diritto alla *privacy*.

In merito ai diritti dei lavoratori, l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori vieta l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in quanto lesivo della dignità e della riservatezza.

Tuttavia, l'utilizzo delle videocamere di sorveglianza nei luoghi di lavoro è consentito solo “per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”, purché avvenga sempre nel rispetto delle altre garanzie previste dalla normativa di

settore in materia di installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.

Inoltre, l'installazione di sistemi di controllo a distanza presuppone a monte un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o l'Ispettorato del lavoro, prevedendo altresì che i lavoratori ne siano a conoscenza.

La legge prevede che **non possano essere inquadrate postazioni di lavoro fisse o aree dedicate all'attività lavorativa.**

Le telecamere possono essere orientate anche su ingressi o zone di passaggio di pertinenza dell'azienda, tuttavia non è possibile sorvegliare, attraverso telecamere, i lavoratori in luoghi che, per loro natura, produrrebbero immagini lesive dell'intimità e della dignità della persona, come spogliatoi, docce o servizi igienici.

Per quanto riguarda gli aspetti legati alla privacy, ai sensi dell'art. 13 del GDPR, gli interessati devono sempre essere informati della presenza di una videocamera di sorveglianza, anche tramite semplice cartelli da collocarsi prima del raggio di azione della telecamera, contenenti le indicazioni sul titolare del trattamento e sulla finalità perseguita.

La violazione delle prescrizioni è disciplinata e penalmente sanzionata dal combinato disposto degli articoli 4 e 38 dello Statuto dei lavoratori.

La disciplina in merito alla videosorveglianza nei luoghi privati, espressamente prevista nello Statuto dei Lavoratori, va integrata con la disciplina di cui al Regolamento Europeo 679/2016 e con le “Linee guida 3/2019 sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video”, adottate dal Comitato europeo per la protezione dei dati, ove il Garante ha chiarito che l'attività di sorveglianza in azienda si basa sul principio di *accountability*, art. 5, par. 2,



## *L'Osservatorio giuridico dell'ARNAS "Garibaldi" di Catania*

del Regolamento, secondo cui spetta al titolare del trattamento “*valutare la liceità e la proporzionalità del trattamento, tenuto conto del contesto e delle finalità dello stesso, nonché del rischio per i diritti e le libertà delle persone fisiche.*”.

Inoltre, l'attività di videosorveglianza deve rispettare il “*principio di minimizzazione dei dati*” riguardo alla scelta delle modalità di ripresa e dislocazione e alla gestione delle varie fasi del trattamento. I dati trattati devono comunque essere *pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite.*

Fatta tale premessa, con il provvedimento dell'11 aprile 2024, il Garante Privacy ha sanzionato un Comune per non aver assicurato il rispetto delle procedure di garanzia previste dalla disciplina di settore in materia di controlli a distanza e per avere utilizzato le immagini di videosorveglianza per adottare un provvedimento disciplinare nei confronti della lavoratrice.

Il Garante, sulla base degli elementi acquisiti e a seguito dell'attività istruttoria, ha notificato tre violazioni al comune:

- 1) omesso rilascio agli interessati dell'informativa privacy;
- 2) aver trattato dati personali mediante il predetto sistema di videosorveglianza in assenza delle condizioni previste dalla disciplina in materia di controlli a distanza;
- 3) aver utilizzato i dati raccolti mediante il predetto sistema di videosorveglianza nell'ambito del procedimento disciplinare avviato nei confronti dell'interessata, in assenza dei presupposti richiesti in materia di controlli a distanza.

Pur adducendo come prova del perseguimento delle sole finalità di Pubblica Sicurezza e di accertamento dei reati che la telecamera fosse stata installata per motivi di sicurezza a seguito di alcune aggressioni ai danni di un assessore e di

un'assistente sociale, nel corso dell'istruttoria il Garante ha rilevato che il Comune, pur avendo richiesto e ottenuto l'installazione dall'Ispettorato territoriale del lavoro, non aveva, tuttavia, assicurato il rispetto delle procedure di garanzia previste dalla disciplina di settore in materia di controlli a distanza (stipula con la Prefettura territoriale di un patto per l'attuazione della sicurezza urbana) e aveva peraltro utilizzato le immagini di videosorveglianza per adottare un provvedimento disciplinare nei confronti della lavoratrice.

L'Autorità ha, pertanto, sanzionato l'Amministrazione ingiungendo alla stessa di fornire a tutti gli interessati un'ideale informativa sui dati personali trattati mediante l'utilizzo della telecamera in questione.

Dunque, con il provvedimento in questione, il Garante ribadisce espressamente che **i sistemi di videosorveglianza sui luoghi di lavoro possono essere installati solo con modalità che tutelino la dignità e la privacy dei lavoratori. Inoltre possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.**

**Le informazioni raccolte sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro ma a condizione che sia** data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

**Autore:** Dott.ssa Giorgia Fallica, Collaboratore Amministrativo Professionale – Servizio Legale e Contenzioso ARNAS “Garibaldi”.



*L'Osservatorio giuridico dell'ARNAS "Garibaldi" di Catania*

**RESPONSABILITÀ**

**Responsabilità erariale e responsabilità civile per danni da errori sanitari – Autonomia delle azioni – Divieto di duplicazione delle poste risarcitorie.**

**(Cassazione civile, Sezioni Unite n. 17634 del 26 giugno 2024)**

Le Sezioni Unite della Corte di Cassazione, con ordinanza del 26 giugno 2024, n. 17634, si sono pronunciate in merito alla questione dell'esperibilità dell'azione di responsabilità contabile e dell'azione civile ordinaria di responsabilità per i medesimi fatti materiali commessi dall'agente pubblico.

Sul punto le Sezioni Unite hanno affermato il principio della reciproca indipendenza e autonomia delle due azioni, per cui qualora l'azienda sanitaria pubblica venga condannata a risarcire il terzo danneggiato in conseguenza dell'errore commesso da soggetto legato all'ente da rapporto di servizio, la diminuzione patrimoniale che l'ente stesso subisce integra "danno erariale indiretto", che legittima l'azione di responsabilità contabile (esercitabile dal P.M. presso la Corte dei Conti) la quale, però, non esclude che l'amministrazione possa esperire anche le ordinarie azioni civilistiche di responsabilità, con l'unico limite del divieto di cumulo delle poste risarcitorie.

**Pertanto, le due azioni (quella di responsabilità contabile e quella civile di responsabilità) restano reciprocamente indipendenti, anche quando investano i medesimi fatti materiali, in quanto volte a tutelare beni giuridici differenti**, essendo la prima volta alla tutela dell'interesse pubblico generale, al buon andamento della Pubblica Amministrazione e al corretto impiego delle risorse, con funzione prevalentemente

sanzionatoria, e la seconda, invece, è volta al pieno ristoro del danno subito dall'Amministrazione, con funzione riparatoria ed integralmente compensativa. L'unico limite che si rinviene nell'esercizio delle suddette azioni è quello del divieto di duplicazione delle pretese risarcitorie, che impone di tener conto, con effetto decurtante, di quanto già liquidato in altra sede (contabile o civile a seconda della priorità che in concreto si riscontra fra le azioni).

I superiori principi sono già stati recepiti e fatti propri dalla Corte costituzionale, la quale, sul presupposto dell'autonomia e indipendenza delle azioni anche quando investano i medesimi fatti materiali, ha affermato che «*un pubblico agente può essere convenuto affinché ne venga accertata la responsabilità per entrambi i titoli ovvero essere attinto da una soltanto delle due azioni, non sussistendo i presupposti per l'esercizio di entrambe, senza naturalmente che vi sia cumulo del danno risarcibile, erariale o civile*» (Corte Cost. 28 luglio 2022 n. 203).

Infine, precisano le Sezioni Unite che l'esperibilità delle due distinte azioni (responsabilità contabile e civilistica ordinaria di responsabilità), non costituisce violazione del principio del *ne bis in idem*, in quanto tale principio, secondo la giurisprudenza della Corte EDU, è limitato alle sole sanzioni che assumono natura penale, e dunque, non è applicabile all'azione per responsabilità erariale che, come tale, non costituisce "un'accusa in materia penale" bensì riveste carattere risarcitorio.

**Autore:** Dott.ssa Elisa Landi, Collaboratore Amministrativo Professionale – Servizio Legale e Contenzioso ARNAS "Garibaldi".



## *L'Osservatorio giuridico dell'ARNAS "Garibaldi" di Catania*

### **RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE**

**Sanzione disciplinare – Licenziamento dipendente per insubordinazione – Presupposti giusta causa licenziamento – Descrizione. (Corte di Cassazione Civile, Ord. Sez. Lavoro n. 18296 del 04/07/2024)**

*“In tema di licenziamento disciplinare, la nozione di insubordinazione non può essere limitata al rifiuto di adempimento delle disposizioni dei superiori, ma ricomprende qualsiasi comportamento atto a pregiudicare l'esecuzione e il corretto svolgimento delle suddette disposizioni nel quadro dell'organizzazione aziendale”.*

Con il provvedimento in oggetto l'organo di legittimità affronta i temi della insubordinazione e della giusta causa elaborati dalla giurisprudenza (Cass. n. 13411/2020).

In particolare, nel momento in cui il dipendente assume un comportamento ostruzionistico, peraltro giustificato successivamente con problematiche di salute non idoneamente dimostrate, la condotta integra gli elementi di un grave e consapevole inadempimento dei compiti assegnati, in quanto, in considerazione

delle funzioni particolarmente delicate svolte dal datore di lavoro, questi potrebbe essere esposto, per la condotta del dipendente, a violazioni civili ed amministrative.

A connotare la condotta disciplinarmente rilevante non è, dunque, il semplice rifiuto ad adempiere ai propri compiti, ma anche la mancanza di collaborazione per ovviare al problema da lui sollevato e che impedisce al datore di lavoro di ottemperare agli obblighi di legge.

Si tratta, pertanto, sotto il profilo soggettivo, di un comportamento articolato e complesso, di natura commissiva ed omissiva, che non è confinato “*al mero rifiuto ad adempiere alle direttive dell'impresa ovvero in una correlata condotta finalizzata unicamente a pregiudicare il corretto svolgimento delle disposizioni aziendali,*” ma di un atteggiamento volutamente ostruzionistico, non ragionevole e non disponibile, potenzialmente foriero di conseguenze pregiudizievoli che, tutte le volte in cui mette a repentaglio la salute pubblica, assume i caratteri di “*una grave negazione del vincolo fiduciario.*”

**Autore:** *Avv. Carmelo Ferrara – Dirigente Responsabile Servizio Legale e Contenzioso ARNAS “Garibaldi”.*