



SALUTE e SICUREZZA sul LAVORO NewsLetter

**Videocamera
sul Posto di Lavoro**

LA VIDEOCAMERA SUL POSTO DI LAVORO

CONSIDERAZIONI GENERALI

Da un lato **l'aumentare negli ultimi anni**, anche in modo esponenziale, **di furti**, violazioni e più in generale intrusioni, dall'altro **le esigenze correlate all'attività produttiva** hanno determinato la necessità per le aziende di installare telecamere sia per la tutela del patrimonio che per la sicurezza sul lavoro.

E così come le videocamere vengono installate nei luoghi esterni degli edifici, le medesime spesso vengono anche posizionate all'interno degli stessi, riprendendo quindi gli ambienti di lavoro e, soprattutto, i lavoratori nello svolgimento dell'attività.

Questo ovviamente pone un tema, anzitutto in considerazione di quanto previsto dalla Legge 300 del 20 maggio 1970 (Statuto dei Lavoratori) laddove **l'articolo 4 vieta espressamente "l'uso di impianti audiovisivi e altre apparecchiature atte al controllo a distanza del personale dipendente"**.



E anche la **normativa sul trattamento e la protezione dei dati**, prima con il Codice della Privacy (Decreto Legislativo 196/2003), poi più recentemente con l'adeguamento del Codice della Privacy al Nuovo Regolamento Europeo n. 679/2016 tramite il D.Lgs 101/2018, **riprendono la questione** richiamandone la disciplina.

Il punto centrale quindi è comprendere **se esistono presupposti** per poter tutelare il patrimonio di una azienda o, più in generale, per mettere in atto

misure di sicurezza che prevedano l'utilizzo di videocamere sul posto di lavoro, e la risposta in questo caso è **SI**.

PROCEDURE

Tuttavia i **presupposti** esistono nella misura in cui l'azienda segua però, nell'adozione di **procedure**, i principi di:

1. **"Privacy by Design"** (riferimento paragrafo 1 art. 25 del Regolamento Europeo)

2. **“Privacy by Default”** (riferimento paragrafo 2 art. 25 del Regolamento Europeo)

dove per il primo principio possiamo considerare **tutte le misure tecniche e organizzative adeguate**, per integrare **preventivamente** nel

trattamento le necessarie garanzie volte a tutelare i diritti degli interessati, mentre per il secondo principio possiamo considerare **le impostazioni predefinite (di default)** che sono nello specifico ad esempio i tempi di conservazione delle immagini (quindi dei dati).

Le procedure che l'azienda dovrà quindi **preventivamente** attivare, e che possiamo riassumere per comodità di chi legge, sono le seguenti:

1. **predisporre una informativa** da condividere con i lavoratori (titolari dei dati)
2. prevedere che **le telecamere evitino per quanto possibile di riprendere direttamente i lavoratori** (una videocamera puntata su una scrivania non avrebbe alcuna logica), prediligendo al contrario ingressi, aree di transito e spazi comuni; eccezione può ad esempio riguardare le riprese concernenti attività produttive con attrezzature ad alto rischio
3. **informare della presenza delle videocamere** con opportuna segnaletica che “avvisi” prima dell'ingresso nell'area di ripresa lavoratori ed eventuali ospiti o visitatori (e laddove la luminosità non sia adeguata, rendere comunque visibile il cartello); riferimento Sentenza Corte di Cassazione n. 17440 del 2 settembre 2015



4. **conservare il dato** (immagini) **per non più di 48 ore**, nel pieno rispetto dei principi di finalità e proporzionalità
5. **nominare un Responsabile** Interno per la gestione e il trattamento dei dati, disponendo restrizioni assolute atte a garantire l'accesso alle immagini al solo Responsabile ed eventuale personale formato ed autorizzato
6. e ultimo ma **primo per importanza**:
 - **in presenza di rappresentanze sindacali stipulare preventivamente un accordo con le medesime**
 - **in assenza di rappresentanze sindacali inoltrare preventivamente una richiesta all'Ispettorato Nazionale del Lavoro** che dovrà autorizzare il collocamento delle telecamere.

APPROFONDIMENTI

A questo punto non sarà sfuggito al lettore che il termine **preventivamente (ex-ante)** assume, non a caso, estrema rilevanza dal momento che qualsiasi iniziativa risulta sempre subordinata anzitutto al rispetto di quanto indicato al punto 6.

Quindi ne deriva che l'eventuale consenso dei dipendenti non potrà mai legittimare **ex-post** la presenza in azienda di strumenti di videosorveglianza se il datore di lavoro li ha installati senza accordo con le rappresentanze sindacali o senza l'autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Passaggi questi che vanno compiuti **prima di collocare gli strumenti** (riferimento Sentenza Corte di Cassazione Penale n. 50919/2019)

Si ricorda a tal proposito che il mancato rispetto di quanto previsto comporta precise Responsabilità in capo al Datore di Lavoro che è il Titolare del Trattamento, **Responsabilità accentuate** significativamente dal Nuovo Regolamento Europeo (principio di

"Accountability") con conseguente **inasprimento delle sanzioni**, oltre che ovviamente generare problemi in tema di reputazione aziendale (brand).

LIMITI

Quindi un Sistema minimo di Gestione che preveda una procedura così come è stata delineata, permette **SI** alle aziende di installare telecamere, ma **non ovunque**.

E' acclarato infatti che spogliatoi, toilette, locali di riposo, uffici sindacali, infermerie eccetera non potranno mai essere luoghi oggetto di ripresa.

Così come è stato ripetutamente chiarito (con Sentenze e Provvedimenti specifici) che le telecamere finte, cosiddette *"fake cameras"*, posizionate con il solo scopo di fungere da deterrente, non potranno essere impiegate senza seguire le suindicate procedure, essendo equiparate a videocamere vere e proprie dal momento che condizionano i comportamenti degli interessati e che non

soddisfano i principi della Privacy ovvero Liceità (Legittimo Interesse), Esigenza (Necessità), Proporzionalità e Finalità (Scopo).

L'ECO DELLA SENTENZA DI STRASBURGO

Ha sollevato infine parecchio scalpore la Sentenza della Corte Europea di Strasburgo del 17 Ottobre 2019, con la quale si è posta la parola fine ad un contenzioso risalente al 2009 che riguardava un supermercato spagnolo, dove il Direttore del medesimo, rilevando ammanchi importanti negli incassi, aveva installato **telecamere nascoste** puntate sulle casse, le cui riprese avevano evidenziato furti ripetuti con conseguente licenziamento in tronco dei lavoratori.

Tuttavia, nonostante i licenziamenti fossero stati considerati legittimi, secondo la normativa nazionale i lavoratori avrebbero comunque dovuto essere informati preventivamente in merito alla videosorveglianza, per cui i

medesimi si erano appellati alla **Corte di Giustizia per violazione dell'articolo 8 della C.E.D.U.** (Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo) che riconosce assoluta preminenza al rispetto della vita privata.

La Corte di Strasburgo nell'ottobre dello scorso anno ha alla fine avvalorato la tesi dell'azienda, **considerando legittimo il posizionamento delle telecamere** e avviando di conseguenza un acceso dibattito che ha visto e vede alcune posizioni considerare *"tout-court"* lecito l'utilizzo delle videocamere sul posto di lavoro.

E' intervenuto quindi recentemente, per fare ulteriore chiarezza, il Presidente dell'Autorità Garante Italiana Antonello Soro, il quale pur condividendo la linea della Corte di Giustizia ha anche ricordato i **particolari presupposti che hanno portato la Corte di Giustizia a considerare lecito il comportamento dell'azienda** tra cui:

1. il fatto che ci fossero **conclamati e documentati ammanchi di denaro**

2. la proporzionalità delle riprese, **circoscritte esclusivamente all'area specifica** di maneggio del denaro
3. il **ristretto e autorizzato numero di soggetti** a conoscenza dell'attività di ripresa
4. il ridotto arco temporale delle riprese (**10 giorni**)

La **videosorveglianza occulta** è quindi ammessa **solo in extrema ratio, a fronte di gravi illeciti e con modalità spazio-temporali limitate**, considerando quindi al contrario, sempre ed in ogni caso, il combinato di "pertinenza" e "non eccedenza" in merito al trattamento dei dati come fondamento assoluto.

B.T.

CONTATTI

Inquadra il codice QR
e salva nella rubrica del cellulare



Via Monteverdi, 18
- 20131 - Milano



+39 - 02 34 53 70 85



info@betamtechnology.it

