



Alle Spett.li Ditte Clienti
Loro sedi



CIRCOLARE 006/2010

Il fondamento della videosorveglianza e le deroghe ammissibili

Tutti gli individui hanno il diritto di esercitare la propria libertà di circolazione in ogni luogo, senza dover essere soggetti ad eccessivi condizionamenti psicologici quanto al loro comportamento e senza dover essere sottoposti ad un controllo particolareggiato, come quello che rileva i loro movimenti o ogni altro atteggiamento o postura che possa in qualche modo condizionarli indirettamente.

Esistono molte norme che operano a diversi livelli ed in contesti differenti e che disciplinano i limiti della videosorveglianza, tali regole possono differire a seconda della natura pubblica o privata dell'ente responsabile del funzionamento delle attrezzature deputate alla videosorveglianza.

Negli ultimi anni, gli organismi pubblici e privati in Europa hanno fatto sempre maggior ricorso ai sistemi di acquisizione di immagini e per questo si è sentita l'esigenza di regolamentare il trattamento e la conservazione delle immagini catturate con tali sistemi prima analogici, ora digitali e sempre più progrediti. Tale circostanza ha suscitato un acceso dibattito tanto a livello comunitario quanto a livello dei singoli Stati membri al fine di identificare presupposti e restrizioni applicabili all'installazione di attrezzature di videosorveglianza, nonché al fine di individuare le necessarie garanzie per le persone interessate.

Un'analisi delle principali applicazioni dimostra che la videosorveglianza può servire a fini molteplici, che possono essere raggruppati in alcuni settori principali, tra i quali annoveriamo: protezione degli individui e della proprietà, interesse pubblico, scoperta, prevenzione e controllo delle infrazioni, presentazione di prove, altri interessi legittimi.

L'art. 4 della legge 300 del 1970, c.d. Statuto dei lavoratori, vieta l'installazione di impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dei lavoratori, anche se il controllo è di mera natura temporanea, dal momento che la brevità della sorveglianza realizza pur sempre un'indebita ingerenza nella privacy del lavoratore e può condizionarne l'attività produttiva.

Emerge quindi in primis un divieto assoluto di usare apparecchiature per pure finalità di controllo dei lavoratori dal momento che ciò contrasta con la Costituzione ed è anche in grado di arrecare danno alla produttività del singolo lavoratore, mentre è ammesso un controllo "preintenzionale", ovvero un controllo finalizzato a tutelare altri interessi del datore ex art. 41 Cost., previo idoneo bilanciamento degli interessi. Tuttavia, se tali impianti sono installati per specifiche esigenze produttive, organizzative, di sicurezza, ancorché ne derivi la possibilità di riprendere i lavoratori, esse possono essere installati previo accordo con le RSA esistenti nelle aziende con più di 15 dipendenti o previa autorizzazione della DPL nelle aziende con meno di 15 lavoratori.

Il decalogo della videosorveglianza e i principi basilari stabiliti dal Garante

Il Garante della privacy, con provvedimento del 29 novembre 2000, ha individuato un decalogo che deve essere rispettato da tutti coloro che intendono svolgere attività di videosorveglianza e che pertanto dovranno scrupolosamente seguire nell'attività di registrazione e conservazione delle immagini.

Il decalogo contiene le seguenti regole:

1. individuare le finalità della sorveglianza e la compatibilità della stessa con le norme vigenti, la ripresa deve cioè essere giustificata e non superflua;





Studio Associato di Consulenza del Lavoro
Adriano PERIC & Martin DRUFOVKA



2. rispettare i principi di correttezza e liceità del trattamento delle immagini che dovranno essere adeguate al contesto riprodotto e ottemperare i principi imposti dalla normativa vigente;
3. effettuare, se dovuta, la notificazione al Garante in alcune ipotesi particolari che verranno trattate nel seguito dell'esposizione;
4. fornire agli interessati una chiara e completa informativa in relazione ai luoghi sottoposti a videosorveglianza;
5. non violare il divieto di controllo a distanza dei dipendenti sancito nello statuto dei lavoratori, sia durante l'attività lavorativa, sia durante le pause;
6. registrare le sole immagini indispensabili per perseguire lo scopo dichiarato, evitando, per quanto possibile, immagini dettagliate o ingrandite;
7. individuare il periodo massimo di conservazione delle immagini a seconda delle finalità del trattamento, disposizioni e deroghe particolari saranno ammesse solo in casi tassativi ed ampiamente documentati;
8. nominare i soggetti responsabili ed incaricati del trattamento;
9. non utilizzare i dati raccolti per altri scopi che esulino dal trattamento principale e rispetto al quale sono collegati;
10. per le telecamere situate agli accessi dei centri storici, o delle zone a traffico limitato, rispettare le disposizioni contenute nel D.P.R. 250/1999.

In seguito all'emanazione del decalogo, il provvedimento emesso dal Garante della Privacy in data 29 Aprile 2004, prevede alcuni principi basilari che le autorizzazioni per la videosorveglianza devono necessariamente contemperare e alle quali devono attenersi:

1) **Liceità**: il trattamento dei dati attraverso sistemi di video-sorveglianza è possibile solo se fondato su uno dei presupposti di liceità previsti per gli organi pubblici (svolgimento di funzioni istituzionali) e per i soggetti privati e gli enti pubblici economici (adempimento ad un obbligo di legge, provvedimento del Garante di c.d. "bilanciamento di interessi" o consenso libero ed espresso), nonché nel rispetto dell'intera disciplina in materia di protezione dei dati e delle norme del codice penale che vietano intercettazioni di conversazioni. Il principio di liceità consente pertanto la raccolta e l'uso delle immagini qualora esse siano necessarie per adempiere ad obblighi di legge o siano effettuate per tutelare un legittimo interesse. La videosorveglianza è consentita, senza necessità di alcun consenso, qualora essa sia effettuata nell'intento di perseguire fini di tutela di persone e beni rispetto a possibili aggressioni, furti, rapine, atti di vandalismo, prevenzione di incendi, sicurezza del lavoro.

2) **Necessità**: va eluso ogni uso superfluo ed evitati eccessi e ridondanze. Pertanto secondo il principio di necessità va escluso ogni uso superfluo ed evitati eccedenze e sproporzioni nei sistemi di videosorveglianza. La raccolta e l'uso delle immagini deve essere adeguato agli scopi perseguiti, ogni altro uso superfluo va eliminato.

3) **Proporzionalità**: il titolare del trattamento, prima di installare un impianto di video-sorveglianza, deve valutare, obiettivamente e con un approccio selettivo, se l'utilizzazione ipotizzata sia proporzionata agli scopi prefissi e legittimamente perseguibili. Bisogna evitare l'ingerenza ingiustificata nei diritti e nelle libertà degli altri interessati. Il principio di proporzionalità, pur consentendo margini di libertà nella valutazione da parte del titolare del trattamento, non comporta però scelte del tutto discrezionali e insindacabili. Va in generale evitata la rilevazione di dati in aree o attività che non sono soggette a concreti pericoli o per le quali non ricorre un'effettiva esigenza di deterrenza.

4) **Finalità**: gli scopi perseguiti devono essere determinati, espliciti e legittimi. Ciò comporta che il titolare possa perseguire solo finalità di sua pertinenza. La videosorveglianza non ha quindi finalità di sicurezza pubblica, prevenzione o accertamento dei reati che competono invece solo ad organi giudiziari o di polizia giudiziaria oppure a forze armate o di polizia.



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007



Studio Associato di Consulenza del Lavoro *Adriano PERIC & Martin DRUFOVKA*



Attività oggetto del controllo e telecamera finta

Dottrina e giurisprudenza sono concordi nel ritenere che rientri nel divieto di controllo a distanza sia la mera prestazione lavorativa sia altre e diverse attività svolte in azienda dal lavoratore, come ad esempio le pause o l'attività sindacale.

La nozione controllo a distanza ha un significato spaziale ed uno temporale: infatti rientra nel divieto di cui all'art. 4 dello [Statuto dei lavoratori](#) sia un controllo a distanza geografica, sia un controllo differito nel tempo rispetto alla prestazione e che permetta comunque al datore di controllare a posteriori l'attività del lavoratore.

L'autorizzazione deve esser richiesta non solo quando gli impianti sono installati all'interno dei locali, ma anche quando sono installati all'esterno, al fine di controllare gli accessi all'edificio da parte di terzi, così da comprendere non soltanto la sorveglianza nel tempo in cui il lavoratore attende obbligatoriamente alle prestazioni cui risulta assegnato, ma anche quello delle pause dal lavoro in cui realizza contatti verso i colleghi per iniziative di proselitismo sindacale e di libera manifestazione del pensiero.

Peraltro è d'obbligo evidenziare che per la Cassazione la condotta illecita del datore non è esclusa se le apparecchiature benché installate non siano ancora funzionanti, ma poste per soli fini di deterrenza e se tale controllo sia discontinuo perché installato in locali ove i lavoratori si rechino saltuariamente.

Valore del consenso delle RSA di maggioranza e di coordinamento

La legge non consente di sostituire l'accordo con la RSA ove l'azienda abbia più di 15 dipendenti o l'autorizzazione alla DPL al di sotto dei 15, con il consenso rilasciato dai singoli lavoratori dell'azienda.

L'accordo deve essere raggiunto presso tutte le unità produttive sparse sul territorio nazionale: non è quindi sufficiente a liberare il datore di lavoro da responsabilità l'accordo concluso con organi di coordinamento delle RSA di varie unità produttive, mentre è sufficiente a liberare il datore l'accordo concluso con la sola RSA di maggioranza e più rappresentative.

Obbligo di informativa e tempo di conservazione delle immagini

Gli interessati devono essere informati che stanno per accedere o che si trovano in una zona videosorvegliata e della eventuale registrazione e conservazione delle immagini catturate.

Il supporto con l'informativa deve essere collocato nei luoghi ripresi o nelle immediate vicinanze e deve avere un formato chiaramente visibile da tutti gli operatori.

Si devono inoltre designare per iscritto le persone fisiche incaricate del trattamento ed autorizzate ad utilizzare gli impianti e visionare le registrazioni, esse saranno solitamente un rappresentante dei lavoratori e il titolare o rappresentante del datore.

Il documento programmatico di sicurezza redatto dal datore dovrà contenere l'informativa prevista in materia di videosorveglianza, all'interno del documento si ribadisce che si dovranno informare gli interessati che stanno per accedere o che si trovano in una zona videosorvegliata e dell'eventuale registrazione delle immagini.

In presenza di più telecamere, in relazione alla vastità dell'area e alle modalità delle riprese, vanno installati più cartelli.

La conservazione delle immagini è prevista per poche ore o al massimo per le 24 ore successive alla rilevazione, eccetto per esigenze relazionate a festività o chiusura di uffici ed esercizi o per attività specifiche (deroghe per i mezzi di trasporto, una settimana per le banche etc.).

E' previsto un sistema di cancellazione automatica delle immagini mediante sovrapposizione delle nuove immagini alle vecchie. L'eventuale conservazione temporanea delle immagini deve essere commisurata al grado di indispensabilità e per il solo tempo necessario e predeterminato a raggiungere la finalità perseguita.



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007



Studio Associato di Consulenza del Lavoro *Adriano PERIC & Martin DRUFOVKA*



La durata della conservazione deve quindi essere limitata a poche ore o, al massimo, alle ventiquattro ore successive alla rilevazione, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione nel caso in cui si deve aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria.

Un eventuale allungamento dei tempi deve essere valutato come eccezionale e comunque in relazione alla necessità derivante da un evento già accaduto o realmente imminente.

Le ragioni delle scelte di conservazione delle immagini devono essere adeguatamente documentate in un atto autonomo conservato presso il titolare ed il responsabile del trattamento e ciò anche ai fini della eventuale esibizione in occasione di visite ispettive.

Obbligo di avviso del Garante e sanzioni in caso di mancata autorizzazione della DPL competente

La videosorveglianza è consentita, senza necessità di alcun consenso, qualora essa sia effettuata nell'intento di perseguire fini di tutela di persone e beni rispetto a possibili aggressioni, furti, rapine, atti di vandalismo, prevenzione di incendi, sicurezza del lavoro.

I titolari dei trattamenti devono sottoporre alla verifica preliminare del Garante i sistemi di videosorveglianza che prevedono una raccolta di immagini collegata e confrontata con altri particolari dati personali (ad esempio dispositivi che rendono identificabile la voce oppure il riconoscimento facciale). La verifica preliminare del Garante occorre anche in caso di digitalizzazione o indicizzazione delle immagini (che rendono possibile una ricerca automatizzata o nominativa) e in caso di videosorveglianza c.d. dinamico-preventiva che non si limiti a riprendere staticamente un luogo, ma rilevi percorsi o caratteristiche fisionomiche (es. riconoscimento facciale) o eventi improvvisi, oppure comportamenti anche non previamente classificati.

Si ricorda che l'accertamento da parte della DPL della mancata autorizzazione all'installazione può comportare la sanzione (penale) dell'ammenda o dell'arresto, nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Le misure prescritte dal "Provvedimento generale in materia di videosorveglianza" del Garante della Privacy, devono essere osservate da tutti i titolari di trattamento dei dati, in caso contrario questo è illecito o non corretto a seconda dei casi, ed espone: 1) all'inutilizzabilità dei dati personali trattati in violazione (art. 11 comma 2 del codice); 2) all'adozione di provvedimenti di blocco o di divieto del trattamento stesso disposti dal Garante (art. 143. comma 1, lettera c) del codice); 3) all'applicazione delle pertinenti sanzioni amministrative o penali (art. 161 e seguenti del codice).

Occorre tener conto che in proposito l'art. 38 della legge 300/70 stabilisce che per la violazione dei commi 1 e 2 dell'art. 4, è prevista l'ammenda da euro 154 ad euro 1.549 ovvero l'arresto da quindici giorni ad un anno, aggiungendo che, nei casi più gravi, le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente ed infine che, quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita può presumersi inefficace anche se applicata al massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

L'adozione della prescrizione obbligatoria estesa dal d.lgs. 124/2004 a tutte le ipotesi di reato in cui sia prevista la pena della sola ammenda ovvero la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, può essere impartita a seguito di idonei sopralluoghi nei locali aziendali dai quali derivano reiterati controlli a distanza sul personale in orario di lavoro e quindi evidenti violazioni alla riservatezza.

Per quanto concerne la prescrizione obbligatoria, sembra opportuno in questa sede richiamare la circolare del Ministero del Lavoro n. 24 del 24.6.2004, secondo cui la stessa si applica non soltanto quando l'inadempienza può essere sanata, ma anche nelle ipotesi di reato a "condotta esaurita", vale a dire nei reati istantanei, nonché nella fattispecie in cui il reo abbia autonomamente provveduto all'adempimento degli obblighi di legge sanzionati precedentemente all'emanazione della prescrizione.

Attraverso l'adozione della prescrizione, l'esercizio dell'azione penale rimane sospeso finché il trasgressore non ha adempiuto e corrisposto l'eventuale sanzione pecuniaria, considerato che l'ispettore nella prescrizione deve indicare tempi, modalità di esecuzione delle modifiche ed importo della sanzione amministrativa pecuniaria per la regolarizzazione, precisando che successivamente e comunque entro 60 giorni l'ispettore ha l'obbligo di accertare l'adempimento attraverso specifica verifica. Se risulta intervenuto l'adempimento della prescrizione, l'organo di vigilanza ammette il contravventore a pagare in sede



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007



Studio Associato di Consulenza del Lavoro *Adriano PERIC & Martin DRUFOVKA*



amministrativa entro i 30 giorni successivi una somma pari ad un quarto del massimo dell'ammenda prevista per la violazione commessa.

Infine resta inteso che per i casi di violazione più gravi, che il comma 2 dell'art. 38, [legge n. 300/1970](#) punisce con le pene dell'arresto e dell'ammenda applicate congiuntamente, il personale ispettivo, non essendo prevista la prescrizione obbligatoria, ha la possibilità di apposita disposizione ex art 14, [d.lgs. 124/04](#) nei riguardi dell'impresa che ha adottato impianti non conformi alla previsione delle norme. Fra i provvedimenti applicabili dall'ispettore è anche possibile la temporanea disattivazione degli stessi, fornendo peraltro tempestivamente specifica informativa alla competente autorità giudiziaria in merito al reato accertato.

Soggetti pubblici e soggetti privati

I soggetti pubblici ed istituzionali possono effettuare attività di video-sorveglianza solo per svolgere funzioni istituzionali che devono individuare ed esplicitare con esattezza e di cui siano realmente titolari in base all'ordinamento di riferimento. Non devono richiedere la manifestazione di consenso degli interessati, salvo i casi previsti per le professioni sanitarie e gli organismi sanitari, ma sono tenuti comunque all'obbligo di informativa.

Per quanto riguarda invece i soggetti privati, è necessario il consenso preventivo degli interessati: tale consenso deve essere espresso e documentato per iscritto ed è obbligatorio, tranne nel caso in cui sussista uno dei presupposti di liceità previsti in alternativa al consenso, deve inoltre essere effettuato un valido "Bilanciamento degli interessi".

Questo non è necessario se la rilevazione delle immagini sia effettuata nell'intento di perseguire un legittimo interesse del titolare o di un terzo attraverso mezzi di prova o perseguendo fini di tutela di persone e beni rispetto a possibili aggressioni, furti, rapine, danneggiamenti, atti di vandalismo o finalità di prevenzione di incendi o di sicurezza del lavoro. La registrazione delle immagini è consentita in presenza di concrete ed effettive situazioni di rischio, a protezione di persone, della proprietà o del patrimonio aziendale o relativamente all'erogazione di particolari servizi pubblici o aperti al pubblico o di specifiche attività. A differenza dei soggetti pubblici, i privati e gli enti pubblici economici possono trattare dati personali solo se vi è il consenso preventivo espresso dall'interessato, oppure uno dei presupposti di liceità previsti in alternativa al consenso.

Il consenso, oltre alla presenza di un'informativa preventiva e idonea, è valido solo se espresso e documentato per iscritto. Non è pertanto valido un consenso presunto o tacito, oppure manifestato solo per atti o comportamenti concludenti consistenti ad esempio nell'implicita accettazione delle riprese in conseguenza dell'avvenuto accesso a determinati luoghi.

Deve essere assicurato agli interessati identificabili l'effettivo esercizio dei propri diritti in conformità al Codice, in particolare quello di accedere ai dati che li riguardano, di verificare le finalità, le modalità e la logica del trattamento e di ottenere l'interruzione di un trattamento illecito, in specie quando non sono adottate idonee misure di sicurezza o il sistema è utilizzato da persone non debitamente autorizzate.

Elementi necessari per richiedere l'autorizzazione alla DPL

La richiesta di autorizzazione dovrà essere rivolta alla DPL competente per territorio, precisamente al servizio ispezione del lavoro, specificando i dati del richiedente quale legale rappresentante della ditta, ovvero: generalità, codice fiscale/partita iva, ubicazione della ditta. La domanda deve essere preceduta da una breve premessa dove l'istante dichiara che per esigenze di sicurezza si rende necessaria l'installazione di apparecchiature audiovisive dalle quali deriva, in via accidentale, la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori dipendenti e che le registrazioni vengono effettuate durante l'orario di lavoro.

E' necessario inoltre specificare il numero dei dipendenti in forza nell'azienda e che non è presente alcuna RSA o che non è stato raggiunto l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, motivo per cui si ricorre alla DPL territoriale.

Ciò premesso alla richiesta è necessario allegare tutto ciò che può essere utile a fotografare lo *status quo* al momento della domanda, devono cioè prodursi i seguenti documenti: duplice copia della planimetria dei locali ove sarà installato l'impianto, precisando e segnalando sulla stessa alcune informazioni come la posizione delle telecamere, il loro raggio d'azione, il numero di



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007



Studio Associato di Consulenza del Lavoro
Adriano PERIC & Martin DRUFOVKA



telecamere fisse e di telecamere rotanti, nonché il numero delle postazioni di lavoro, dichiarando che le telecamere non riprendono luoghi riservati esclusivamente al personale dipendente (spogliatoi o servizi).

Occorre anche dichiarare che le registrazioni saranno custodite in un armadio con doppia chiave e che alle stesse potranno accedervi con una doppia password solo alcuni dipendenti di cui occorre fornire le generalità. Fermo restando che le registrazioni non saranno conservate per più di 24 ore e che dopo tale periodo si procederà all'immediata cancellazione delle stesse e che le immagini non saranno in alcun modo diffuse all'esterno.

Prima dell'installazione si dovrà procedere ad informare tutto il personale dipendente nelle forme del D.lgs. n. 196/2003 e i locali stessi oggetto di monitoraggio dovranno essere opportunamente indicati.

Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento di diniego, al Ministro del lavoro.

Ringraziandovi per la collaborazione, porgiamo Cordiali Saluti.

Studio Ass. Peric & Drufovka
info@consulenzelavoro.it

Gorizia, 17 marzo 2010



Consulente del lavoro Adriano PERIC delegato n. GO00106FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007
Consulente del lavoro Martin DRUFOVKA delegato n. TS00105FL della Fondazione Consulenti per il Lavoro - Agenzia per il Lavoro Aut. Min. 19009 del 23/07/2007