

Milano, 21 marzo 2018

Videosorveglianza nei luoghi di lavoro: quali precauzioni per il datore?

I principi contenuti nel codice della privacy, ripresi anche dal nuovo [General Data Protection Regulation](#) (GDPR – UE 2016/679), trovano applicazione anche in materia di videosorveglianza all'interno dei luoghi di lavoro. È infatti necessario, affinché tali videoriprese possano essere considerate lecite, che vi sia un contemperamento fra le esigenze dell'impresa e i diritti fondamentali dei lavoratori.

L'art. 4, comma 1 del Codice della Privacy (D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196) abbraccia, nella nozione di **dato personale**, "qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale", facendo configurare come **trattamento di dati personali** anche la raccolta, la registrazione, la conservazione e l'utilizzo della propria **immagine**.

Conseguentemente, qualora si renda necessaria l'installazione di dispositivi di **videosorveglianza** all'interno dei luoghi di lavoro, il datore dovrà agire con cautela, preoccupandosi di rispettare **i diritti e le libertà fondamentali** degli interessati, **senza interferire** in modo illecito **nella vita privata** dei lavoratori e senza attuare nei loro confronti il cd. "controllo a distanza". Quest'ultimo¹, nello specifico, consiste nel **divieto di effettuare riprese** con il fine unico di verificare **l'osservanza dei doveri** di diligenza stabiliti con riferimento all'orario di lavoro e **la correttezza nell'esecuzione** della prestazione lavorativa.

La normativa e la giurisprudenza sul tema, difatti, acconsentono all'installazione di videocamere solo se sussiste il necessario **bilanciamento** tra le esigenze organizzative e di produzione dell'azienda e i fondamentali diritti del lavoratore alla riservatezza e alla tutela della sua dignità, sulla base di un necessario **accordo** con le **rappresentanze sindacali aziendali** ovvero, in mancanza, di un **provvedimento autorizzativo** ministeriale.

Sul tema, il 9 gennaio 2018 è stata emessa, da parte della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (Corte EDU), un'interessante sentenza, con la quale viene dichiarato **illegittimo** il licenziamento di cinque lavoratori, ripresi da **videocamere nascoste**, installate dal datore, al fine di individuare i responsabili dei furti di merce avvenuti nei mesi precedenti e che avevano arrecato un notevole danno economico all'impresa.

I suddetti lavoratori, dipendenti di una catena di supermercati, grazie ai filmati delle videocamere nascoste, erano stati colti in flagrante nell'atto di sottrarre la merce e conseguentemente venivano licenziati dal datore di lavoro.

Tuttavia, ritenendo ingiusto il licenziamento, gli ex dipendenti impugnavano il relativo provvedimento in via giudiziale, ma le loro istanze non trovavano accoglimento e venivano rigettate in tutti i gradi di giudizio. I giudici, difatti, confermavano la correttezza del provvedimento di licenziamento, statuendo che il datore di lavoro aveva installato le videocamere nascoste, che avevano ripreso i lavoratori nell'atto di compiere il furto, a fronte di uno **scopo legittimo**, ovvero sia quello di verificare l'identità dei responsabili.

Ciononostante **la Corte EDU**, successivamente adita dagli stessi lavoratori, **innovando completamente** le precedenti pronunce, **accoglieva il loro ricorso**, statuendo che il contegno assunto dal datore di lavoro costituiva **violazione** dell'art. 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), vale a dire del **diritto alla non ingerenza** e al **rispetto della vita privata**,

¹ La definizione di controllo a distanza è stata sancita dal Provvedimento in materia di videosorveglianza del 8 aprile 2010 del Garante della Privacy

nella cui nozione rientrano i diritti all'identità personale, tra i quali l'immagine.

Difatti, il datore di lavoro aveva comunicato e segnalato l'installazione **dei soli dispositivi visibili**, che avrebbero dovuto rilevare eventuali furti da parte della clientela, ma non anche dei **dispositivi nascosti**, volti piuttosto a monitorare la condotta dei dipendenti.

Diversamente, attraverso l'**informativa e l'apposita segnalazione** della presenza di videocamere nascoste, il datore avrebbe quindi potuto salvaguardare i propri diritti e licenziare legittimamente i propri dipendenti accusati di furto.

In senso parzialmente opposto, si segnala infine la recente circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) del 19 febbraio 2018, n. 5. Quest'ultima si presenta, rispetto alla normativa citata, moderatamente innovativa: mentre in precedenza la collocazione delle videocamere doveva essere tale da inquadrare l'angolo visivo strettamente necessario allo scopo e senza zoom diretto sul lavoratore, con la nuova circolare è divenuto possibile **inquadrare direttamente** il dipendente e senza oscuramento, purché vi siano valide **ragioni giustificatrici** legate alla **sicurezza sul lavoro o alla tutela del patrimonio aziendale**.

Ancora, tra le novità, vi è la possibilità di **non specificare** la quantità e i posizionamento dei dispositivi predisposti alla videosorveglianza, purché le riprese siano **coerenti e connesse** con le finalità dichiarate al momento della richiesta del provvedimento autorizzativo ministeriale, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali.

È bene sottolineare che l'**autorizzazione** appena citata **non** risulta essere **necessaria** nel caso di installazione di videocamere in **zone esterne** alle pertinenze della ditta, anche se si tratta di suolo antistante il suo ingresso.

Per concludere, affinché il datore possa legittimamente installare sistemi di videosorveglianza che non violino i diritti fondamentali dei lavoratori e non lo facciano incorrere in sanzioni, è necessario:

- il **previo accordo** con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, l'ottenimento dell'**autorizzazione ministeriale** (da parte della Direzione Provinciale del Lavoro), nel caso in cui vengano ripresi i dipendenti durante l'espletamento dell'attività lavorativa;
- l'**informativa** privacy ed il relativo **consenso** dei lavoratori ad essere sottoposti a videosorveglianza, secondo i dettami del codice della privacy nonché del nuovo GDPR;
- il collocamento di videocamere limitato alle **zone a rischio**, con focus diretto sul lavoratore solo ove strettamente necessario;
- affissione di **appositi cartelli** per segnalare la presenza di videocamere nell'area;
- conservazione del materiale per un periodo di **tempo limitato**, per un massimo di 24 ore, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a indagini di polizia e giudiziarie. Per attività particolarmente rischiose (es. banche) è ammesso un tempo più ampio, che non può superare comunque la settimana. Eventuali esigenze di allungamento della conservazione devono essere sottoposte a verifica preliminare del Garante;
- conservazione del materiale unicamente per lo **scopo prefissato**, tutelando sempre e comunque i fondamentali ed inviolabili diritti del dipendente all'immagine e alla riservatezza.

Per ulteriori informazioni e approfondimenti: news@slsavvocati.com

La presente newsletter è destinata a fornire solo informazioni di carattere generale. Non costituisce una consulenza legale e/o fiscale, né pretende di essere esaustiva, pertanto, non può essere invocata come tale.