

Osservazioni sulla videosorveglianza

Livio Caravita

In premessa va detto, partendo dai concetti generali, che la videosorveglianza, ovvero il controllo ambientale effettuato mediante apparecchi audiovisivi che rilevano in modo continuativo immagini, relative a persone, rappresenta un'attività identificabile come trattamento di dati personali ed in quanto tale è soggetta alle disposizioni contenute nel codice della privacy, D. Lgs. 30/6/2003, n. 196.

Sulla materia si è pronunciato il Garante per la protezione dei dati personali, il quale con Provvedimento del 29.04.2004 ha fornito precise prescrizioni muovendo dalla necessità di rendere effettivo il rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali dei cittadini e della dignità delle persone, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità ed alla protezione dei dati personali. In questo documento il Garante ha peraltro puntualizzato che la videosorveglianza deve avvenire nel rispetto, oltre che della disciplina in materia di protezione dei dati, di quanto prescritto da altre disposizioni di legge, rivolgendo un richiamo alle norme riguardanti la tutela dei lavoratori, con particolare riferimento alla legge n. 300 /1970.

Quanto all'utilizzo di apparecchi audiovisivi negli ambienti di lavoro va rammentato che la L. 20/5/70, n.300 nel disporre misure idonee a garantire il rispetto della libertà e la salvaguardia della dignità dei lavoratori dipendenti, impone il divieto (cfr. Art.4) del **controllo a distanza** dei lavoratori, ponendo così limiti al potere di controllo, tipica espressione del potere direttivo riconoscibile in capo al datore di lavoro, evitando che tale forma di controllo possa sconfinare in azioni ritenute lesive del diritto della persona. La norma del 1970 è stata peraltro trasfusa nel codice della privacy ed infatti nel provvedimento del 29/4/2004 il Garante dedica un intero paragrafo alle cautele da osservare in specifici settori e quanto ai rapporti di lavoro richiama il rispetto del divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa estensibile anche nell'ambito di servizi erogati per via telematica mediante c. d. "web contact center", nonché l'osservanza delle garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è impiegata per esigenze organizzative e dei processi produttivi, le attrezzature non possono essere utilizzate per controlli, anche indiretti, sull'attività lavorativa degli addetti.

Relativamente al divieto contemplato dall'art.4 della L. n. 300/70 e dall'art. 114 del D. Lgs. 30/6/2003, n. 196, va detto che il divieto è assoluto per quanto attiene l'installazione dell'apparecchiatura avente come finalità il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, diversamente, quando l'installazione muove da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma ne derivi la possibilità anche accidentale di controllo dell'attività dei lavoratori, la norma prevede la possibilità che il divieto possa essere rimosso.

Nell'ipotesi che ricorrano le suddette condizioni il legislatore, con l'intento di difendere il lavoratore da azioni che possono rilevarsi lesive della sua dignità personale, ha difatti previsto la possibilità che gli impianti audiovisivi siano installati, ponendo come condizione il raggiungimento dell'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste o in difetto di accordo, il rilascio del provvedimento autorizzatorio dalla parte della competente Direzione Provinciale del Lavoro. Relativamente al provvedimento va detto che la norma pur tendendo a privilegiare l'accordo sindacale, individuando nella procedura pattizia il mezzo idoneo per la rimozione del divieto, assegna al datore di lavoro la facoltà residuale di presentare apposita istanza presso la Direzione Provinciale del Lavoro che, valutate le circostanze del caso, può emanare il provvedimento che autorizza l'installazione, dettando, laddove necessario particolari modalità d'uso degli impianti.

Sull'argomento deve essere altresì precisato che il divieto non si estende alla generalità degli utilizzatori di tali sistemi, i soggetti destinatari sono infatti solamente i datori di lavoro, ovvero coloro che occupano personale alle dirette dipendenze ed inoltre, va ricordato che la violazione del divieto è assistita da sanzione penale: *ammenda da € 154 a € 1549 o arresto da 15 gg. ad un*

anno prevista dall'art. 38 della l. 20/5/70, n.300, per il rimando contenuto nell'art.171 del D. Lgs. 196/2003. Riguardo ai controlli in materia di videosorveglianza negli ambienti di lavoro, si fa presente che il Servizio Ispezione del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro ha competenza generale di vigilanza in materia di rapporti di lavoro e di legislazione sociale e quindi effettua verifiche anche sul rispetto della normativa in esame. Le violazioni eventualmente riscontrate rendono configurabili reati (contravvenzioni) per i quali l'organo di vigilanza ha l'obbligo di riferire alla Autorità Giudiziaria, ma nel contempo ha anche il dovere d'impartire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 del D. lgs. 124/04, un'apposita prescrizione. Attraverso la prescrizione l'Ispettore del Lavoro fornisce direttive per porre rimedio all'irregolarità riscontrata, specificando nel modo più completo possibile l'operazione da eseguire o il comportamento da adottare per eliminare la contravvenzione accertata, nel tempo strettamente necessario, ciò allo scopo di esigere la pronta reintegrazione dell'ordine giuridico violato. L'ottemperanza alla prescrizione, secondo le modalità previste ed i tempi assegnati, consente al trasgressore la definizione amministrativa del reato contestato.

[Modello istanza autorizzazione installazione impianti di videosorveglianza](#)