

REPUBBLICA ITALIANA



Regione Siciliana  
Assessorato Regionale della Famiglia,  
delle Politiche Sociali e del Lavoro  
Dipartimento Regionale del Lavoro, dell'Impiego,  
dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative

IL DIRIGENTE GENERALE

N. di prot. 46868/2017

del 29 DIC. 2017

OGGETTO: Autorizzazione installazione impianti di videosorveglianza. DIRETTIVA

*Ai Dirigenti degli Ispettorati Territoriali del Lavoro  
della Sicilia  
LORO SEDI*

Al fine di uniformare le prassi operative adottate da codesti uffici periferici per il rilascio dei provvedimenti di cui in oggetto, si forniscono le seguenti indicazioni e si trasmette la modulistica da utilizzare per le richieste di autorizzazione all'installazione di impianti di videosorveglianza e di sistemi di controllo a distanza diversi dalla videosorveglianza, nonché per le autorizzazioni di competenza degli Ispettorati Territoriali del lavoro.

Come noto il D. lgs. 24.09.2015 n. 151, attuativo di una delle deleghe contenute nel c.d. Jobs Act, è intervenuto riformando l'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300, che disciplina i controlli a distanza sui lavoratori.

Tale revisione si è resa necessaria al fine di adeguare le disposizioni e le procedure all'evoluzione tecnologica ed alle esigenze organizzative e produttive dell'impresa.

Qui di seguito il nuovo testo della norma, come modificato dall'art. 23 D. Lgs. n. 151/2015:

*"Art. 4. Impianti audiovisivi.*

*1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative*

*sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.*

*2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*

*3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro 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."*

La norma, in particolare, nella sua nuova formulazione, ha sostituito il divieto assoluto contenuto nel primo comma del testo previgente, con un permesso condizionato, prevedendo la possibilità di installare impianti audiovisivi ed altri strumenti dai quali derivi, seppur indirettamente, la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori solo in presenza di esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro oppure ai fini di tutela del patrimonio aziendale.

E' stata inserita, quindi, una nuova causale di legittimità per l'installazione degli impianti, ossia la tutela del patrimonio aziendale, che si aggiunge alle causali già previste nel vecchio testo.

Nell'esercizio del bilanciamento tra l'esigenza organizzativa aziendale e il rispetto della privacy del lavoratore, il legislatore ha previsto che per gli strumenti mediante i quali il lavoratore esercita la sua attività (ad es. pc, telefoni cellulari ecc.), compresi quelli per la rilevazione degli accessi e delle presenze, non sia necessario il preventivo accordo sindacale o autorizzazione ministeriale, fermo restando l'obbligo di informazione.

Opportunamente, quindi, il legislatore ha previsto che le informazioni mediante l'utilizzo di impianti audiovisivi possano essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ivi compresi quelli disciplinari, a condizione che sia fornita al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti, sulle modalità di effettuazione dei controlli nel pieno rispetto della normativa sulla privacy.

L'informativa da rilasciare, ai sensi dell'art. 13 del D. lgs. 196/2013, ai soggetti interessati (ossia i soggetti di cui vengono trattati i dati personali, nel caso di specie le immagini inerenti i dipendenti) in presenza di impianti di videosorveglianza, interni o esterni, anche dopo il noto provvedimento generale del Garante privacy in materia di videosorveglianza dell'aprile 2010, deve indicare le finalità del trattamento dei dati raccolti dagli impianti di videosorveglianza, che devono essere determinati, espliciti e legittimi.

Uno dei maggiori pregi del nuovo art. 4 dello Statuto è certamente costituito dalla semplificazione della procedura autorizzativa, preventiva all'installazione degli impianti audiovisivi: in mancanza di accordo sindacale con le RSU o RSA, se presenti, l'azienda è tenuta, prima di installare l'impianto di videosorveglianza, a richiedere l'autorizzazione all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

Nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione oppure in diverse regioni, l'accordo potrà essere conseguito dalle associazioni

sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e l'autorizzazione va richiesta al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

L'attuale riformulazione dell'art. 4 nulla stabilisce in merito alle ipotesi delle aziende in cui non sono presenti né RSA, né RSU. Nella formulazione ante riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori era espressamente previsto che per le società che non disponevano di rappresentazione sindacale aziendale l'accordo dovesse essere conseguito con le commissioni interne. Attualmente nulla è previsto per cui si ritiene che le aziende, che non dispongono di RSU o RSA, debbano richiedere l'autorizzazione direttamente all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Già con nota prot. 37/0007162/MA008.A002, emanata il 16 aprile 2012, la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al fine di limitare l'utilizzo degli ispettori del lavoro nella procedura autorizzativa ex art. 4 legge n. 300/1970 e, quindi, per non distoglierli dall'attività di vigilanza, ha fornito alcune indicazioni volte a semplificare ed uniformare, a livello nazionale, le modalità operative degli uffici territoriali sul rilascio dei provvedimenti autorizzativi, ritenendo non più necessario l'accertamento tecnico preventivo sullo stato dei luoghi (salvo casi eccezionalmente dubbi), in quanto sostanzialmente ininfluenza ai fini del rilascio dell'autorizzazione.

Molto importanti, in tal senso, sono le specifiche dell'impianto (caratteristiche tecniche, planimetria dei locali, numero e posizionamento delle telecamere), risultanti dalla documentazione prodotta dal datore di lavoro che diventa, per i profili tecnici, parte integrante del provvedimento autorizzativo.

Altra verifica riguarda l'effettiva sussistenza delle esigenze organizzative e/o produttive e, in tal senso la nota ministeriale elenca le condizioni, maggiormente ricorrenti, da inserire nel provvedimento di autorizzazione:

- α) dovrà essere rispettata la disciplina dettata dal decreto legislativo n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) e dai successivi provvedimenti del Garante per la Protezione dei dati personali, in particolare dal Provvedimento dell'8 aprile 2010 (pubblicato sulla G.U. n. 99 del 29 aprile 2010);
- β) dovrà essere rispettata tutta la normativa in materia di raccolta e conservazione delle immagini;
- γ) prima della messa in funzione dell'impianto, l'azienda dovrà dare apposita informativa scritta al personale dipendente in merito all'attivazione dello stesso, al posizionamento delle telecamere ed alle modalità di funzionamento e dovrà informare i clienti con appositi cartelli;
- δ) l'impianto, che registrerà solo le immagini indispensabili, sarà costituito da telecamere orientate verso le aree maggiormente esposte ai rischi di furto e danneggiamento (limitando l'angolo delle riprese ed evitando, quando non indispensabili, immagini dettagliate), fermo restando che l'eventuale ripresa di dipendenti avverrà esclusivamente in via incidentale e con criteri di occasionalità;
- ε) all'impianto non potrà essere apportata alcuna modifica e non potrà essere aggiunta alcuna ulteriore apparecchiatura al sistema da installare, se non in conformità al dettato dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 e previa relativa comunicazione all'I.T.L.;

φ) le immagini registrate non potranno in nessun caso essere utilizzate per eventuali accertamenti sull'obbligo di diligenza da parte dei lavoratori, né per l'adozione di provvedimenti disciplinari;

γ) in occasione di ciascun accesso alle immagini (che di norma dovrebbe avvenire solo nelle ipotesi in cui si verificano atti criminosi o di eventi dannosi), la ditta dovrà darne tempestiva informazione ai lavoratori occupati;

η) i lavoratori potranno verificare periodicamente il corretto utilizzo dell'impianto.

E' evidente che la condizione di cui alla lettera f) risulta superata dalla nuova previsione normativa ed, in particolare dal terzo comma della disposizione in esame.

Le richieste di autorizzazione all'installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dovranno essere inoltrate dai datori di lavoro agli Ispettorati competenti per territorio, utilizzando la modulistica allegata alla presente direttiva, elaborata alla luce di quella appositamente predisposta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, opportunamente modificata, nella quale vengono elencati gli allegati necessari ai fini del rilascio del provvedimento autorizzativo, che vengono qui di seguito descritti:

1. *Relazione dettagliata, firmata dal legale rappresentante, dalla quale si evincano:*

- ✓ *le ragioni di carattere organizzativo, produttivo, sicurezza sul lavoro ovvero di tutela del patrimonio aziendale poste a fondamento dell'istanza;*
- ✓ *le caratteristiche tecniche delle telecamere interne ed esterne da installare;*
- ✓ *le modalità di funzionamento del dispositivo di registrazione, nonché tipo, dislocazione e caratteristiche;*
- ✓ *numero di monitor di visualizzazione e loro posizionamento;*
- ✓ *fascia oraria di attivazione dell'impianto;*
- ✓ *tempi di conservazione delle immagini ed eventuali motivazioni del prolungamento dei tempi oltre le 24/48 ore;*
- ✓ *specifiche modalità del funzionamento del sistema di videosorveglianza.*

2. *Planimetria, in duplice copia, dei locali in scala non inferiore a 1:100 ove sarà installato l'impianto di videosorveglianza, nella quale dovranno essere riportati i seguenti elementi;*

- *Numerazione e posizione delle telecamere interne ed esterne (indicare se fisse o rotanti);*
- *Lunghezza focale e profondità di campo delle telecamere, espressa in metri;*
- *Raggio di azione delle telecamere e ampiezza focale effettiva (angolo di campo) dei dispositivi, espressa in gradi (evidenziare l'eventuale dotazione di dispositivo che consenta la variazione dell'ampiezza del campo visivo);*
- *Esatta ubicazione delle postazioni fisse di lavoro (evidenziare sulla planimetria la posizione delle postazioni fisse di lavoro con descrizione degli arredi e delle attrezzature, che devono essere escluse dal cono di ripresa delle telecamere);*
- *Posizione dei monitor e del dispositivo di registrazione.*

3. *N. 1 marca da bollo da € 16,00 per l'istanza e n. 1 marca da bollo da € 16,00 per il rilascio del provvedimento, da consegnarsi a mano o a mezzo posta.*

Oltre alla predetta documentazione l'Ufficio, per l'istruttoria della pratica, dovrà acquisire la seguente ulteriore documentazione:

- *Iscrizione C.C.I.A.A. della ditta che richiede il rilascio del provvedimento autorizzativo;*
- *Iscrizione C.C.I.A.A. della ditta installatrice che deve realizzare l'impianto di videosorveglianza;*

- Informativa sulla privacy firmata da tutto il personale occupato dalla ditta che richiede il rilascio del provvedimento autorizzativo.

In merito alla documentazione allegata all'istanza ai fini del rilascio del provvedimento di autorizzazione, si osserva quanto segue:

- Nella relazione indicata al punto 1), dovranno essere specificati i dati del richiedente quale legale rappresentante della ditta, ossia: generalità, codice fiscale/partita iva, ubicazione della ditta (da qui la necessità di acquisire la visura camerale rilasciata dalla C.C.I.A.A.). Nella predetta relazione dovrà essere indicato, altresì, che le registrazioni saranno custodite in un armadio con doppia chiave e che alle stesse potranno accedervi soltanto alcuni dipendenti di cui occorre fornire le generalità e che le immagini registrate non saranno in alcun modo diffuse all'esterno.
- Prima dell'installazione si dovrà procedere ad informare tutto il personale occupato nelle forme previste dal D.Lgs. 196/2003 (informativa sulla privacy firmata per presa visione ed accettazione) e nei locali stessi oggetto di monitoraggio dovrà essere opportunamente installata idonea cartellonistica.
- La planimetria dei locali, da prodursi in duplice copia, dovrà essere prodotta a firma, o di tecnici abilitati all'esercizio della professione (periti, geometri, ingegneri, architetti, ecc.) o del tecnico installatore dell'impianto.

Nell'ipotesi di installazione o impiego illegittimo di impianti di videosorveglianza o di controllo a distanza dei lavoratori, dal combinato disposto di cui agli artt. 114 e 171 del D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e dell'art. 38 della legge n. 300/1970, la violazione dell'art. 4 della legge da ultimo citata è punita con l'ammenda da 154 euro a 1.549 euro o l'arresto da 15 giorni a 1 anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente. Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace, anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Preliminarmente va osservato che l'art. 171 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, nel ritenere applicabili le sanzioni di cui all'art. 38 della Legge n. 300/1970 alle violazioni dell'art. 114 dello stesso decreto legislativo, che conferma quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, al secondo comma, nei casi di maggiore gravità, prevede la pena congiunta dell'arresto e dell'ammenda rendendo, in tal caso impraticabile, per l'ispettore che accerti la condotta illecita, il ricorso all'istituto della prescrizione obbligatoria di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 124/2004.

Rientra nella discrezionalità dell'ispettore, quale primo osservatore della fattispecie concreta, il potere-dovere di individuare i casi di maggiore gravità e, quindi, di applicare o meno l'istituto della prescrizione.

Tra le violazioni all'art. 4 della Legge n. 300/1970 che sono caratterizzate da maggiore gravità e che non consentono, pertanto, l'applicazione dell'istituto della "prescrizione obbligatoria", ma solo la comunicazione della notizia di reato art. 347 c.p.p. al Procuratore della Repubblica territorialmente competente, si possono citare le seguenti ipotesi:

a) l'installazione di telecamere fisse che inquadrino esclusivamente l'attività svolta dai lavoratori ovvero i luoghi adibiti esclusivamente al godimento della pausa, nonché alla consumazione del pasto da parte degli stessi;

b) l'assenza di esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale che rendano necessaria l'installazione dei suddetti strumenti di controllo a distanza;

c) l'installazione degli impianti in parola a totale insaputa del lavoratore (non v'è dubbio, difatti, che tale installazione sia maggiormente insidiosa, e la condotta del datore sia maggiormente idonea a mettere in pericolo la riservatezza del lavoratore così come più volte affermato anche dalla Suprema Corte di Cassazione);

d) l'installazione di sistemi di controllo che, considerata la relativa collocazione ovvero la specifica funzionalità, siano in grado di raccogliere in via prevalente i dati c.d. "sensibili" del lavoratore così come individuati dal Codice della Privacy (D.Lgs. n. 196/2003) quali, ad esempio, i dati idonei a rilevare le origini razziali, le condizioni sanitarie o lo stato di salute, l'appartenenza politica o sindacale, la vita o le abitudini sessuali, la sfera psichica, il credo religioso, ecc.

e) tutte quelle circostanze che non solo hanno messo in pericolo la libertà individuale del lavoratore, ma che hanno altresì comportato un effettivo danno allo stesso, quali, ad esempio, le registrazioni e/o l'utilizzazione (a qualunque fine) delle immagini riprese dai sistemi audio-visivi installati dal contravventore (sarebbe, infatti, indice di un maggior disvalore della condotta del datore di lavoro l'utilizzazione delle immagini che abbiano facilitato atteggiamenti mobbizzanti nei confronti dei lavoratori).

In merito agli aspetti sanzionatori, si è espresso il Ministero del Lavoro, con la nota n. 11241 del 1° giugno 2016, nella quale ha fornito alcuni chiarimenti circa le procedure da seguire in caso di accertamento, da parte degli organi di vigilanza, dell'installazione di impianti audiovisivi, dai quali possa derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in orario di lavoro, privi del prescritto accordo sindacale o dell'autorizzazione da parte dell'Ispettorato territoriale del lavoro.

Nella suddetta nota viene chiarito che la violazione della norma non è esclusa dalla circostanza che tali apparecchiature siano solo installate ma non ancora funzionanti, né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori, né infine dal fatto che il controllo sia discontinuo, perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente (Cass. 6 marzo 1986 n. 1490 e Cass. pen. n. 4331/2014).

Adirittura, il Ministero evidenzia la possibilità di sanzionare l'azienda anche qualora vengano montate, senza le prescritte regole, telecamere "finte" al solo scopo dissuasivo.

L'ispettore, una volta verificata l'installazione di impianti audiovisivi a fronte di un mancato accordo con le organizzazioni sindacali ovvero in assenza dell'autorizzazione rilasciata da parte dell'Ispettorato del lavoro, deve impartire una prescrizione, al fine di far cessare la condotta illecita e far rimuovere gli impianti audiovisivi stessi. Tali adempimenti, una volta effettuati, potranno eliminare la contravvenzione accertata.

All'interno del verbale ispettivo dovrà essere, altresì, fissato un termine per il ripristino della legalità e, quindi, per la rimozione degli impianti illegittimamente installati. Il termine dovrà essere "congruo", in ragione dell'effettivo tempo tecnico realmente necessario per la disinstallazione degli impianti audiovisivi.

Qualora nel periodo di tempo fissato dall'organo di vigilanza per lo smontaggio delle apparecchiature, venga siglato l'accordo sindacale, ovvero venga rilasciata l'autorizzazione del competente Ispettorato (ovvero del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali), venendo meno i presupposti oggettivi dell'illecito, l'ispettore potrà ammettere "il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di 30 giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa", con l'effetto di estinguere la contravvenzione.

Il Dirigente del Servizio VII  
Ing. Claudio Pasquale Cortese



Il Dirigente Generale  
Dott. Antonio Giuseppe Parrinello

