

Lunedì 09/09/2024 • 06:00

**CASO RISOLTO** PRIVACY

## Telecamere al lavoro: gli adempimenti richiesti dalla normativa

Cosa deve fare il datore di lavoro che vuole installare le **telecamere di sorveglianza** nel posto di lavoro? Quali sono le norme da rispettare?

di **Fabio Pari** - Avvocato - Resp. area legale [www.skema.it](http://www.skema.it)

di **Federica Greppi** - Privacy Specialist

Una società, produttrice di dispositivi medici, installava all'interno e all'esterno della propria sede operativa un **impianto di videosorveglianza**, composto da 15 telecamere regolarmente funzionanti, per proteggere il patrimonio aziendale da eventuali furti e atti vandalici. Tutti i dipendenti avevano **accettato e sottoscritto il regolamento aziendale**, che li informava della presenza dei dispositivi di videosorveglianza all'interno dei locali aziendali. All'esito dell'esame della documentazione prodotta e da un confronto con il referente aziendale emergeva l'**assenza di cartelli informativi** in prossimità delle telecamere poste all'ingresso della società, nella zona dell'autorimessa e nella zona di accesso dei dipendenti. Oltre a ciò, si constatava che due telecamere erano **sprovviste di autorizzazione** da parte della sede territoriale dell'ispettorato del lavoro, in quanto installate in epoca successiva all'ottenimento dell'autorizzazione. Da ultimo, le persone abilitate all'accesso delle immagini **condividevano le credenziali** per l'accesso al sistema di videosorveglianza **senza aver ricevuto istruzioni** a riguardo. Queste sono alcune delle criticità evidenziate, che l'azienda ha risolto mettendo in campo azioni di remediation evitando, così, di incorrere in pesanti sanzioni.

### Il quadro normativo di riferimento: il GDPR e lo Statuto dei Lavoratori

L'impiego di impianti di videosorveglianza nei luoghi di lavoro può comportare, in relazione al posizionamento delle telecamere e alla qualità delle immagini, un **trattamento di dati personali** che, in quanto tale, deve essere effettuato nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 ("GDPR"). Il Titolare del trattamento – nel caso specifico il datore di lavoro – deve seguire altresì le indicazioni contenute nel provvedimento in materia di videosorveglianza (8 aprile 2010) adottato dal Garante Privacy e nelle Linee Guida n. 3/2019 sul trattamento dei dati attraverso dispositivi video emesse dal Comitato europeo per la protezione dei dati.

Nello specifico, i trattamenti di dati personali devono svolgersi nel rispetto dei principi generali indicati dall'art. 5 del GDPR e, in particolare, del **principio di liceità**, in base al quale il trattamento è lecito se è conforme alle discipline di settore applicabili (art. 5, par. 1, lett. a) GDPR). A tale proposito, l'art. 114 del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy) pone quale condizione di liceità dei trattamenti in ambito lavorativo l'osservanza dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (**Statuto dei lavoratori**).

Si tratta di una disposizione significativa in materia di videosorveglianza, che pone specifiche garanzie a tutela del lavoratore. Ma vediamo di capire quali sono nel dettaglio. Il richiamato dettato normativo prevede che gli **apparati di videosorveglianza, da quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti**, "possono essere impiegati **esclusivamente per esigenze organizzative e produttive**, per la **sicurezza del lavoro** e per la **tutela del patrimonio aziendale**" e la relativa installazione deve, in ogni caso, essere eseguita **previa stipulazione di un accordo collettivo** con la rappresentanza sindacale unitaria o con le rappresentanze sindacali aziendali o, ove non sia stato possibile raggiungere tale accordo o in caso di assenza delle rappresentanze, solo in quanto preceduta dal **rilascio di apposita autorizzazione da parte dell'ispettorato del lavoro**.

In altri termini, il legislatore dice sì all'installazione delle telecamere nei luoghi di lavoro per le **finalità indicate** a condizione che sia portata a termine almeno **una delle procedure di garanzia** succitate: accordo con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali oppure autorizzazione dell'ispettorato del lavoro.

### Le violazioni commesse e le azioni correttive proposte

Innanzitutto, è stata riscontrata l'**omessa apposizione dei cartelli informativi** prima del raggio di azione delle telecamere. In sostanza, non era stata resa ai sensi dell'art. 13 del GDPR l'**informativa minima** o **in forma semplificata**, indicante alcuni elementi essenziali quali titolare del trattamento, finalità perseguita, termini di conservazione e diritti esercitabili dagli interessati. Si tratta di una informativa di primo livello, che deve rinviare a un testo più completo, l'**informativa estesa**, contenente tutti gli elementi di cui all'art. 13 del GDPR.

Altra violazione è stata la **mancata istanza di autorizzazione** alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro con riferimento a due telecamere aggiunte successivamente. Si precisa che tale obbligo non può essere sostituito dalla circostanza - come sostenuto dall'azienda - che i lavoratori avessero prestato il consenso al trattamento dei dati acquisiti attraverso il sistema di videosorveglianza. Del resto, come più volte ribadito dal Garante in ambito lavorativo il consenso non costituisce una idonea base giuridica per il trattamento dei dati personali dei dipendenti e non può andare a supplire la mancata osservanza di obbligo di legge.

I soggetti incaricati alla visione delle immagini disponevano di **credenziali condivise** per accedere alla visualizzazione delle immagini. Tale circostanza, non idonea a garantire la riservatezza delle informazioni trattate con il sistema di videosorveglianza, non consentiva di verificare chi avesse effettuato determinate operazioni di trattamento, quali la visualizzazione, la copia e la cancellazione dei dati. Tale condotta è **in contrasto con l'art. 32 del GDPR** che impone al titolare e al responsabile del trattamento di mettere in atto "misure tecniche e organizzative adeguate a garantire un livello di sicurezza adeguato al rischio". Sono stati infine **nominati autorizzati al trattamento** i soggetti deputati alla visione delle immagini mediante specifico atto di designazione (art. 29 del GDPR) contenente le istruzioni operative da seguire nel trattamento delle immagini.

© Copyright - Tutti i diritti riservati - Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.