



**Studio Filippi**  
**Consulenti d'impresa**  
Viale Dieci Martiri, 37  
36100 Vicenza  
Linea 1: 0444 525824  
Linea 2: 0444 231183  
Fax: 0444 809824  
[www.studio-filippi.it](http://www.studio-filippi.it)



### **Circolare 19 2014**

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.  
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

### **Videosorveglianza**

**Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 164 del 04.04.2013, ha dichiarato illecito un sistema di videosorveglianza installato in una sede di una società, all'insaputa dei lavoratori, senza accordo sindacale né autorizzazione della DTL, formato da apparati di ripresa nascosti e collegati ad un registratore digitale.**

Secondo la Corte di Cassazione l'installazione della telecamera puntata sui dipendenti al lavoro, effettuata senza attendere l'autorizzazione dell'ispettorato o l'accordo con le rappresentanze sindacali, comporta la responsabilità penale del datore di lavoro, a nulla rilevando il fatto che le videoriprese sul posto di lavoro sono iniziate soltanto dopo il benestare della direzione provinciale del lavoro.

Nello specifico la Suprema Corte, con la Sentenza n. 4331 del 30 gennaio 2014, ha chiarito che in virtù dell'articolo 4, comma 2 della Legge n. 300/1970 a priori va tutelato il bene giuridico della riservatezza del lavoratore e, di conseguenza, il reato di pericolo a carico del datore può configurarsi con la mera installazione non autorizzata dell'impianto di videoripresa, anche se la telecamera rimane spenta.

Inoltre il Garante con la *newsletter* n. 364 del 23 ottobre 2012, ha reso noto la illiceità del trattamento effettuato a mezzo del sistema di videosorveglianza collocato all'interno di una azienda (nella specie, un *call center*) che, oltre a riprendere il locale dove erano posizionate le postazioni del computer, ne rilevava anche l'audio. L'Autorità Garante ha rilevato che, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), **“Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti”**. **L'installazione dovrà avvenire anche nel rispetto di quanto sancito dal Provvedimento del Barante sulla videosorveglianza del 2010.**

Per praticità di riscontro, qui di seguito vengono riassunte alcune delle violazioni della normativa in materia di installazione di impianto di videosorveglianza più frequentemente rilevante dal Garante della Privacy e le **sanzioni** corrispondentemente comminate:

Articoli Codice Privacy	Illecito	Sanzione
Art. 161	Omessa o inidonea informativa all'interessato	Pagamento di una somma da € 6.000,00 a € 36.000,00
Art. 162, comma 2 bis, c. e Art. 169	Omessa adozione delle misure minime di sicurezza (es. designazione per iscritto delle persone fisiche autorizzate ad accedere ai locali dove sono situate le postazioni di controllo, ad utilizzare gli impianti e a visionare le immagini)	Pagamento di una somma da € 10.000,00 a € 120.000,00 + arresto sino a 2 anni
Art. 162, comma 2 - ter,	Mancato rispetto dell'art. 4 St. Lav. ( <i>“Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti”</i> )	Pagamento di una somma da € 30.000,00, a € 180.000,00
Art. 162, comma 2 - ter,	Mancata cancellazione delle immagini entro il termine previsto	pagamento di una somma da € 30.000,00, a € 180.000,00
Combinato disposto art. 114 del D.lgs. 196/2013 con l'art. 4, L. 300/70 – Impianti audiovisivi.	In quanto ha installato e messo in uso un impianto audiovisivo il quale consente il controllo a distanza del personale dipendente senza la preventiva autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro	Combinato disposto dell'art. 171 del D.Lgs. 196/2003 con l'art. 38 L.300/70 <b>con l'ammenda o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.</b>

Lo Studio fornisce consulenza e supporto sulla la normativa vigente e gli adempimenti relativi alla parte tecnica (es. nomina incaricato videosorveglianza, apposizione dei cartelli, ecc.), la predisposizione dell'informativa ai dipendenti per l'installazione dell'impianto e l'istanza per il rilascio dell'autorizzazione.

Nel restare a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgo cordiali saluti.

16 aprile 2014

Lucia Filippi

---

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,  
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

---

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.*

*Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: [negoilconsenso@studio-filippi.it](mailto:negoilconsenso@studio-filippi.it)*

---

*Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.*