

# VIDEOSORVEGLIANZA E PRIVACY: COME CONCILIARLA CON LA SICUREZZA SUL LAVORO

Antonio Mastrolia

**Abstract [IT]:** Con l'avvento delle nuove tecnologie sono stati sviluppati e potenziati i sistemi di controllo nei luoghi di lavoro. In parallelo, lo stesso datore deve adottare tutte le misure appropriate e specifiche atte a salvaguardare gli interessati: la corretta applicazione del Regolamento Europeo n. 679 del 2016 e l'osservanza dell'art. 4 della L. 300/1970 si pongono quindi quale condizione di liceità del trattamento.

**Abstract [EN]:** With the advent of new technologies, control systems in the workplace have been developed and strengthened. In parallel, the employer must adopt all appropriate and specific measures to safeguard the interested parties: the correct application of European Regulation no. 679 of 2016 and compliance with art. 4 of Law 300/1970 are therefore a condition for the lawfulness of the processing.

**Keywords [IT]:** videosorveglianza, G.D.P.R., privacy, sicurezza, lavoro.

**Keywords [EN]:** video surveillance, G.D.P.R., privacy, security, work.

**Sommario:** 1.0 Videosorveglianza e nuove tecnologie: l'applicazione del regolamento europeo n. 679 del 2016 – General Data Protection Regulation – GDPR. 2.0 Videocamere di sorveglianza e dignità dei lavoratori: la liceità, la correttezza e la trasparenza del trattamento. La base giuridica del trattamento. 3.0 Videocamere di sorveglianza nei luoghi di lavoro: tra sicurezza ed esigenze produttive. 4.0 Conclusioni. 5.0 Riferimenti bibliografici.

## 1.0 Videosorveglianza e nuove tecnologie: l'applicazione del Regolamento europeo n. 679 del 2016 – General Data Protection Regulation – GDPR.

L'Intelligenza artificiale, i Big data, l'“Internet delle Cose” sono tre campi di innovazione tecnologica la cui integrazione consente di sviluppare sistemi di controllo e sorveglianza dall'efficacia comprovata. Negli spazi, siano essi privati o pubblici, infatti, aumentano le telecamere per la video sorveglianza, anche al fine di raccogliere e immagazzinare informazioni di tipo visivo e uditivo, talvolta anche attraverso la rilevazione di dati biometrici, ovvero il risultato di un'elaborazione tecnica di dati che consente o conferma l'identificazione univoca di un determinato individuo, per mezzo dei c.d. dati grezzi<sup>1</sup>. L'Intelligenza artificiale, in particolare, può trovare applicazione non solo nel frangente della sicurezza pubblica, ma anche rispetto alla prevenzione del crimine e in ambito militare. Proprio a causa dell'efficienza di queste tecnologie e dello sviluppo esteso che potenzialmente possono avere, sorgono numerosi dubbi circa i rischi che questi nuovi strumenti mettono in campo, soprattutto, per quanto concerne al rapporto tra sicurezza e violazione della privacy<sup>2</sup>. Le ragioni che spingono una P.A. o un imprenditore all'acquisto e all'installazione di un impianto di videosorveglianza possono essere varie, a

---

<sup>1</sup> F. CONTE, *Il trattamento dei dati biometrici nei luoghi di lavoro. analisi comparata tra l'esperienza italiana e tedesca*, in *Diritto dell'Informazione e dell'Informatica* (II), fasc.2, 1, pag. 309, aprile 2023.

<sup>2</sup> V. LUSA, *Videosorveglianza in azienda: come conciliare sicurezza sul lavoro e diritto alla privacy*, Agenda Digitale, maggio 2024.

partire dalla tutela del patrimonio, alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e ad esigenze di ottimizzazione della produzione<sup>3</sup>. A tal proposito, il nostro ordinamento ha previsto una serie di norme specifiche a tutela dei diritti delle persone fisiche e dei lavoratori perché l'utilizzo di questi strumenti tecnologici avvenga in modo lecito e non troppo invasivo. I due temi principali che vengono sollevati dalla videosorveglianza sono il trattamento dati personali<sup>4</sup> che le immagini raccolte generano ed il potenziale controllo a distanza dei lavoratori che può essere realizzato attraverso l'utilizzo delle telecamere. Partendo dal tema relativo alla privacy, bisogna premettere che la raccolta di immagini, fotografie o video, che ritraggano persone fisiche identificabili dà luogo a un trattamento di dati personali riferiti agli interessati che vengono ripresi<sup>5</sup>. Perché queste siano rilevanti in materia di privacy e comportino l'applicazione del *Regolamento Europeo n. 679 del 2016 – General Data Protection Regulation – GDPR e del D.Lgs. 196/2003* come novellato dal D.Lgs. 101/2018, è necessario che le immagini siano riprese da una distanza che consenta l'identificazione delle persone. Molto interessanti ed esaustive sul punto sono le *“Linee Guida 3/2019 sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video dell'European Data Protection Board – EDPB”* adottate il 29 gennaio 2020. Il Garante per la protezione dei dati personali ha poi affermato che l'installazione degli *“occhi elettronici”* nei luoghi di lavoro deve rispettare gli obblighi previsti dallo Statuto dei lavoratori e le garanzie assicurate ai dipendenti dalla normativa privacy. Invero, il Garante per la Protezione dei dati personali, con provvedimento n. 234 dell'11 aprile 2024 ha sanzionato un datore di lavoro pubblico per un'installazione di videocamere nei pressi del totem utilizzato per registrare gli ingressi degli stessi dipendenti pubblici. Con specifico riferimento all'utilizzo di sistemi di videosorveglianza da parte di soggetti pubblici, già nel Provvedimento in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010 il Garante aveva chiarito che tali soggetti, in qualità di titolari del trattamento, possono trattare dati personali nel rispetto del principio di finalità, perseguendo scopi determinati, espliciti e legittimi per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali. Quando, come nel caso di specie, le videocamere installate nei luoghi di lavoro, riprendano anche il personale che transita o sosta nei luoghi di lavoro, il trattamento dei dati personali dei lavoratori può essere effettuato se è necessario per la gestione del rapporto di lavoro e nell'ambito del quadro giuridico applicabile definito dalla normativa comunitaria, da regolamenti o da contratti collettivi (artt. 6, par. 1, lett. c), e 88 del GDPR)<sup>6</sup>.

## **2.0 Videocamere di sorveglianza e dignità dei lavoratori: la liceità, la correttezza e la trasparenza del trattamento. la base giuridica del trattamento.**

Dopo quanto precisato nel precedente paragrafo è necessario sottolineare che il datore di lavoro deve rispettare le norme nazionali, che includono misure appropriate e specifiche atte a salvaguardare la dignità umana degli interessati: l'osservanza dell'art. 4 della L. 300/1970 si pone quindi quale condizione di liceità del trattamento<sup>7</sup>. In base a tale norma, come noto, 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 RSU o dalle RSA, ovvero, in alternativa, previa autorizzazione della sede territoriale o centrale dell'INL. Tali informazioni,

---

<sup>3</sup> S. ORTIS, *Biometria e videosorveglianza nella lotta all'assenteismo dei dipendenti pubblici: uno sguardo alla legge concretezza n. 56/2019*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.3, 1, pag. 429, settembre 2020.

<sup>4</sup> Linee guida 3/2019 sul trattamento dei dati personali attraverso dispositivi video, European Data Protection Board.

<sup>5</sup> Qualsiasi impianto di videosorveglianza installato in ambito professionale, in azienda o all'interno di un esercizio commerciale o anche in uno spazio esterno aperto al pubblico, genera un trattamento di dati personali che deve essere regolato a cura del Titolare del trattamento, che generalmente è da considerarsi l'azienda stessa nella persona del legale rappresentante o del consigliere delegato a cui è stata attribuita delega specifica (notarile) circa la *compliance* in materia di privacy.

<sup>6</sup> A. INGRAO, *Il regolamento privacy e la discrezionalità dello Stato membro nella disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Diritto delle Relazioni Industriali, fasc.4, 2023, pag. 1159B, Nota a: Corte giustizia UE, 30 marzo 2023, n.34, sez. I.

<sup>7</sup> A. RICCOBONO, *Nuove tecnologie e controlli difensivi tra diritto positivo e creazionismo giudiziario*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.4, pag. 506, dicembre 2023.

inoltre, possono essere utilizzate 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 Codice<sup>8</sup>. In base all'art. 5 del GDPR, d'altro canto, il titolare del trattamento può utilizzare per ulteriori trattamenti i soli dati personali che siano stati lecitamente raccolti, con riguardo alla finalità principale e nel rispetto dei principi generali di protezione dei dati, tra cui, per l'appunto, *“liceità, correttezza e trasparenza”*. È necessario attivarsi già in fase di progettazione dell'impianto, poiché in ottemperanza al principio della *“privacy by design”* anche il dimensionamento e il posizionamento delle telecamere ha una sua rilevanza specifica. In caso contrario ci si potrebbe trovare davanti ad un impianto che magari è stato sovradimensionato rispetto alle esigenze specifiche per cui è stato adottato oppure che riprende direttamente postazioni di lavoro di lavoratori dipendenti o magari porzioni troppo ampie di pubblica via adiacente agli ingressi da controllare: per questi motivi il supporto di conformità normativa dovrà partire dalla progettazione, per evitare di dover effettuare interventi correttivi<sup>9</sup>. L'impianto dovrà dunque rispettare il principio di *“minimizzazione”* dei dati personali limitando il numero di telecamere e limitando altresì gli angoli di ripresa a quanto necessario per perseguire la finalità per cui l'impianto è stato installato. Dovrà evitare anche di installare telecamere all'interno di aree in cui sia vietato l'utilizzo, come servizi igienici o spogliatoi. Partendo dall'acquisizione delle immagini, è necessario, per quanto disposto dall'art. 13 del GDPR, procedere ad informare l'interessato del trattamento di dati, affiggendo l'informativa in un luogo che preceda l'area videosorvegliata, in modo tale da dare la possibilità all'interessato di scegliere se essere oggetto di videoripresa: le informative dovranno essere posizionate, dunque, prima dell'accesso all'area videosorvegliata. Sarà anche necessario predisporre un'informativa diffusa con tutti i contenuti previsti dall'art. 13 del GDPR da affiggere in bacheca o rendere disponibile in altro luogo facilmente raggiungibile, individuando, in taluni casi, la base giuridica di tale trattamento nel legittimo interesse del Titolare, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lettera f) del GDPR, *“(…) a condizione che non prevalgano i diritti o le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali”*.

### 3.0 Videocamere di sorveglianza nei luoghi di lavoro: tra sicurezza ed esigenze produttive.

L'interesse del Titolare di proteggere il proprio patrimonio, di garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro o le proprie esigenze produttive deve essere considerato legittimo, ma solamente laddove sia stato oggetto di una LIA – *Legitimate Interest Assessment*, redatta per iscritto il cui risultato relativo al bilanciamento di interessi delle parti coinvolte abbia dato esito positivo. L'accesso alle immagini provenienti dall'impianto dovrà essere limitato al minor numero di soggetti autorizzati possibile, incaricati per iscritto e sottoposti a formazione specifica relativa alle implicazioni privacy della videosorveglianza. Questo per garantire che gli addetti che accedono alle immagini abbiano ben chiari i limiti e le corrette modalità di trattamento dei dati personali raccolti e vengano così minimizzati i rischi di trattamento illecito. Per quanto attiene alla registrazione e conservazione delle immagini, tema sempre di grande attualità, questa deve essere limitata a quanto necessario per perseguire la finalità prefissata, quindi generalmente in ambito aziendale a 24/48 ore dalla raccolta, salvo periodi di conservazione più lunghi in corrispondenza di chiusure aziendali. Normalmente la scoperta di accessi abusivi o comportamenti anomali avviene entro un termine breve di uno o due giorni, talvolta però potrebbero essere ipotizzati periodi di conservazione più lunghi in relazione a specifiche esigenze produttive aziendali. Anche all'interno del Registro delle attività di trattamento del Titolare dovrà essere inserito il trattamento dati relativo alla videosorveglianza indicando dettagliatamente le sue caratteristiche come prescritto all'interno dell'art. 30 del GDPR. Nel caso in cui poi ci si avvalga di una società esterna che fornisca il servizio di manutenzione e assistenza dell'impianto di videosorveglianza o che fornisca un vero e proprio servizio di sorveglianza da remoto in *outsourcing*,

---

<sup>8</sup> G. CASSANO, *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell'uomo e Corte di Cassazione a confronto*, Diritto delle Relazioni Industriali, fasc.2, 1, pag. 530, giugno 2022.

<sup>9</sup> L. PERINO, *Videosorveglianza in azienda: norme e adempimenti*, Norme e Tributi Plus Diritto, Il sole 24 ore, febbraio 2024, disponibile all'URL <https://ntplusdiritto.ilssole24ore.com/art/videosorveglianza-azienda-norme-e-adempimenti-AF4bIohC>.

essendo che questi soggetti svolgono attività di trattamento “per conto” del Titolare in senso tecnico giuridico ai sensi dell’art. 28 del GDPR, dovranno essere nominati Responsabili del trattamento sottoscrivendo un accordo di nomina specifico. All’interno dell’accordo dovranno essere specificati i diritti e i doveri delle parti in relazione ai trattamenti di dati (*immagini*) esternalizzati e il Titolare sarà chiamato a verificare il livello di affidabilità del fornitore e a fornire indicazioni operative su come trattare i dati. E in merito al rispetto delle indicazioni fornite, ove previsto in contratto, potrà anche effettuare verifiche periodiche di conformità. Naturalmente laddove questi diritti di verifica siano sanciti in contratto, dovranno anche trovare esecuzione al fine di evitare che in caso di omesso controllo e comportamenti difformi da parte del Responsabile, il Titolare possa essere soggetto alla c.d. “*culpa in vigilando*”. A quanto detto, poi, è necessario aggiungere che l’art. 4 comma 2 dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300 del 1970) in tema di controlli a distanza dei lavoratori, recita che “*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 mancanza di tale accordo gli impianti possono essere installati previa autorizzazione da parte della sede territoriale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro. Come risulta evidente sia in termini di trattamento dati personali, sia in termini di controllo a distanza dei lavoratori, il consenso espresso dall’interessato/lavoratore subordinato non risulta essere la “*base giuridica*” per cui il Titolare del Trattamento può avvalersi delle telecamere. Recentemente, infatti, il Garante privacy ha emesso una sanzione per l’installazione di impianti di videosorveglianza sul luogo di lavoro in violazione degli obblighi di cui all’articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori. Con Provvedimento del 2 marzo 2023, il Garante per la protezione dei dati personali ha sanzionato un noto *brand* di abbigliamento per aver installato ed utilizzato sistemi di videosorveglianza presso numerosi punti vendita in assenza di accordo con le rappresentanze sindacali o di autorizzazione rilasciata dall’Ispettorato del lavoro ex art. 4 della Legge n. 300 del 1970 - “Statuto dei Lavoratori”<sup>10</sup>. In particolare, il Garante per la protezione dei dati ha ribadito che, in base al sopra richiamato art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, gli apparati di videosorveglianza, qualora dagli stessi 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 stipula 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: tale procedura è da ritenersi “*condizione indefeetibile per l’installazione di sistemi di videosorveglianza*” in quanto “*tutela interessi di carattere collettivo e superindividuale*”. L’eventuale mancanza di un accordo sindacale o dell’autorizzazione dell’Ispettorato del lavoro, ove necessario, tuttavia, integra altresì una violazione del principio di liceità del trattamento di cui all’art. 5, par. 1, lett. a) del Regolamento UE 679/2016 (“GDPR”) in relazione a quanto disposto dall’art. 88 del GDPR stesso nonché dall’art. 114 del D. Lgs. 196/2003, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 101/2018 (“Codice Privacy”). Infatti, le norme sopracitate statuiscano espressamente che un trattamento di dati personali effettuato nel contesto del rapporto di lavoro, per potersi considerare lecito, deve rispettare le norme specifiche che l’ordinamento nazionale reputi necessarie alla “*safeguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati*”, con particolare riferimento al divieto di controllo o monitoraggio dell’attività lavorativa. A tal proposito, il Garante ha chiarito che le disposizioni in materia del GDPR e del Codice Privacy si aggiungono a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori o dall’Ispettorato del lavoro. Il Garante ha, infatti, ribadito che gli ambiti di operatività delle due discipline sono autonomi.

## 4.0 Conclusioni.

---

<sup>10</sup> D. PARACCHINI, *Il Garante privacy sanziona per impianti di videosorveglianza sul luogo di lavoro*, Data Protection & Cybersecurity in Diritto al digitale, maggio 2023, disponibile all’URL <https://dirittoaldigitale.com/2023/05/30/garante-privacy-sanziona-videosorveglianza-luogo-lavoro/>.

Per quanto sopra esposto, circa le videocamere di sorveglianza nei luoghi di lavoro, giova concludere che i dati raccolti in modo regolare mediante strumenti di controllo a distanza possono essere utilizzati per fini connessi al rapporto di lavoro e quindi, se del caso, anche per fini disciplinari: va da sé che ai lavoratori debba essere fornita una precisa e precipua informativa circa l'esistenza di tali strumenti e la modalità di utilizzo, anche al fine di far emergere il corretto bilanciamento di interessi delle parti coinvolte.

## 5.0 Riferimenti bibliografici.

A. RICCOBONO, *Nuove tecnologie e controlli difensivi tra diritto positivo e creazionismo giudiziario*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.4, pag. 506, dicembre 2023;

A. INGRAO, *Il regolamento privacy e la discrezionalità dello Stato membro nella disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Diritto delle Relazioni Industriali, fasc.4, 2023, pag. 1159B, Nota a: Corte giustizia UE, n. 34, sez. I, 30 marzo 2023;

D. PARACCHINI, *Il Garante privacy sanziona per impianti di videosorveglianza sul luogo di lavoro*, Data Protection & Cybersecurity in Diritto al digitale, maggio 2023, disponibile all'URL <https://dirittoaldigitale.com/2023/05/30/garante-privacy-sanziona-videosorveglianza-luogo-lavoro/>;

F. CONTE, *Il trattamento dei dati biometrici nei luoghi di lavoro. analisi comparata tra l'esperienza italiana e tedesca*, in Diritto dell'Informazione e dell'Informatica (II), fasc.2, 1, pag. 309, aprile 2023;

G. CASSANO, *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell'uomo e Corte di Cassazione a confronto*, Diritto delle Relazioni Industriali, fasc.2, 1, pag. 530, giugno 2022;

L. PERINO, *Videosorveglianza in azienda: norme e adempimenti*, Norme e Tributi Plus Diritto, Il sole 24 ore, febbraio 2024, disponibile all'URL <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/videosorveglianza-azienda-norme-e-adempimenti-AF4bIohC>;

S. ORTIS, *Biometria e videosorveglianza nella lotta all'assenteismo dei dipendenti pubblici: uno sguardo alla legge concreta* n. 56/2019, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, fasc.3, 1, pag. 429, settembre 2020;

V. LUSA, *Videosorveglianza in azienda: come conciliare sicurezza sul lavoro e diritto alla privacy*, Agenda Digitale, maggio 2024.