

VIDEOSORVEGLIANZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Ogni Ditta ha il diritto/dovere di salvaguardare il proprio patrimonio aziendale da ogni intrusione anche non violenta che possa compromettere il suo regolare funzionamento.

Per tale motivo l'installazione di adeguati impianti di video-sorveglianza deve ritenersi rispettosa dei principi basilari di liceità, necessità, proporzionalità e finalità indicati dal Garante della Privacy.

Tale diritto/dovere dell'Azienda deve trovare contemperamento con quanto previsto dall' art. 4 dello Statuto dei Lavoratori che pone un divieto per il datore di lavoro di controllare, anche indirettamente, l'attività lavorativa dei propri dipendenti attraverso l'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature aventi come unica finalità tale controllo.

L'art.4 della Legge 300/70 infatti, consente l'utilizzo di dette apparecchiature quando ciò sia giustificato da specifiche esigenze organizzative, produttive o di sicurezza dell'azienda, e ciò anche se ne derivi la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori. I cosiddetti controlli difensivi volti a tutelare il patrimonio aziendale e/o ad accertare condotte illecite del lavoratore sono quindi in ogni caso ammessi.

Tuttavia, l'installazione degli apparecchi è ammessa solo:

- previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali;
- con autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro (D.P.L.) in mancanza di accordo o, nelle aziende di minori dimensioni ,ove mancano tali rappresentanze Sindacali.

L'accordo con le RSA/RSU o l'autorizzazione della D.P.L. devono in ogni caso essere preventivi rispetto alla installazione delle apparecchiature. La mancata messa in funzione di impianti che sono stati già installati (con dichiarazione dell'impresa installatrice che "l'impianto è a norma") non consente di "by-passare" il divieto. La normativa infatti si applica anche se l'impianto non è stato messo in funzione ma potrebbe, anche solo potenzialmente, essere utilizzato.

La Direzione Provinciale del Lavoro, ricevuta la domanda, informa le Organizzazioni sindacali territoriali della richiesta e provvede ad effettuare un sopralluogo nei locali ove sono situate le telecamere.

Le procedure sindacali o amministrative sopra descritte devono essere osservate anche quando il lavoratore, che deve essere informato dell'installazione, ha prestato il suo consenso a tale controllo.

Si ha motivo di ritenere che la normativa trovi applicazione anche nei confronti dei collaboratori non dipendenti.

Per un giusto equilibrio tra sicurezza, privacy e dignità del lavoro - tralasciando l' art.615 bis del codice penale sulle interferenze illecite nella vita privata - è necessario fare riferimento, oltre che all'art.4 sopra citato, anche alle norme in materia di privacy (art. 114 D.Lgs. 196/2003) e ai provvedimenti del Garante (Decalogo delle regole sulla videosorveglianza del 29.11.2000, Provvedimento generale sulla videosorveglianza del 29.04.2004 e Provvedimento in materia di videosorveglianza del 8.04.2010).

La normativa sopra richiamata vale sia per le riprese con registrazione delle immagini (ammessa per un massimo di 24 ore successive alla rilevazione) che per quelle senza registrazione. Anche le telecamere non funzionanti e utilizzate solo come deterrente rientrano nel divieto in quanto possono condizionare il movimento e il comportamento delle persone. Si ritiene tuttavia che tale condizionamento non si realizzi sul posto di lavoro qualora il lavoratore ne sia informato.

Si ricorda che la violazione delle norme indicate costituisce un illecito di natura penale e una condotta antisindacale; inoltre le registrazioni raccolte in violazione non fanno prova contro il lavoratore né ai fini disciplinari né ai fini risarcitori.

La procedura di videoregistrazione va riportata nel Documento Programmatico della Sicurezza (DPS).