



## **Telecamere in azienda, serve accordo sindacale o autorizzazione**

Per installare telecamere in azienda è necessario l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa, altrimenti gli ispettori possono applicare una sanzione da un minimo di 154 a un massimo di 1549 euro, oltre all'arresto da 15 giorni ad un anno, se il fatto non costituisce reato più grave. Questo quanto stabilito dalla [Nota n. 11241 del 2016](#) del Ministero del Lavoro, di cui vi avevamo già informato (v. "[Videosorveglianza serve accordo sindacale](#)").

*L'installazione delle telecamere in azienda senza accordo sindacale o autorizzazione amministrativa fa scattare sempre la prescrizione degli ispettori e poi la sanzione, persino a impianti non funzionanti. Alla prassi già consolidata in materia di [impianti audiovisivi](#) nei luoghi di lavoro dopo il Jobs act si è aggiunto un importante tassello con la nota del ministero del Lavoro (1° giugno 2016, prot. n. 11241).*

*La nota guarda alle ispezioni e alle sanzioni relative alle telecamere installate senza accordo sindacale o senza autorizzazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 300/1970. La questione affrontata verte sul provvedimento di prescrizione che gli accertatori adottano in sede ispettiva, nel momento in cui rilevano l'installazione e l'impiego illecito di impianti audiovisivi per finalità di controllo a distanza dei lavoratori in orario di lavoro.*

### **Le condizioni**

*La norma – modificata nell'ambito del Jobs act dall'articolo 23, comma 1, del Dlgs 151/2015 – stabilisce due principi da rispettare (rimasti intatti nella nuova formulazione):*

*l'installazione di questi strumenti e – in genere – di quelli dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può avvenire esclusivamente per esigenze organizzative e produttive ovvero per la [sicurezza del lavoro](#) e per la tutela del patrimonio aziendale;*

*l'installazione non può avere luogo se non è preceduta da apposito accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. Se in azienda non sono presenti rappresentanze sindacali o in mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti in oggetto possono essere installati solo dopo aver richiesto autorizzazione alla Direzione territoriale del Lavoro o, in alternativa – nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più DTL– del ministero del Lavoro (nella piena operatività del Dlgs 149/2015 questi organismi saranno rispettivamente sostituiti dalle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale e dalla sede centrale). Peraltro, lo schema di decreto correttivo del Jobs act sancisce che queste autorizzazioni hanno natura definitiva. Il provvedimento ha ricevuto il via libera delle commissioni parlamentari e deve ora tornare in Consiglio dei ministri per l'approvazione definitiva. L'aspetto interessante su cui si sofferma la nota 11241 è che si pone in violazione dei criteri descritti anche la presenza di telecamere che – seppure installate – non siano ancora state messe in funzione; così come non si mette al riparo dalla violazione dell'articolo 4, della legge 300, il*



*datore di lavoro che ha preventivamente [informato i lavoratori](#). Allo stesso modo, sulla scorta della giurisprudenza, non influisce il fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente.*

*Proprio seguendo il recente filone giurisprudenziale, il Lavoro precisa come sia vietata anche l'installazione di telecamere "finte" montate a scopo dissuasivo, poiché questa condotta costituisce già di per sé un illecito, indipendentemente dall'effettivo utilizzo dell'impianto. Sulla stessa linea interpretativa è sempre intervenuto il Garante della privacy.*

### **Prescrizione e sanzioni**

*La violazione è sanzionata con ammenda da 154 a 1.549 euro o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca reato più grave.*

*Quindi, se l'ispettore rileva in loco l'installazione di telecamere in assenza di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali o dell'autorizzazione rilasciata della DTL, deve impartire una prescrizione (articolo 20, del Dlgs 758/1994) al fine di porre rimedio all'irregolarità attraverso la rimozione materiale degli impianti audiovisivi, entro un termine assegnato: se, in questo lasso di tempo, venisse siglato l'accordo sindacale o ottenuta l'autorizzazione della DTL, l'ispettore può ammettere il datore al pagamento della sanzione amministrativa nella misura pari ad un quarto del massimo dell'ammenda.*

## **LA PAROLA CHIAVE**

### **Controlli a distanza**

*L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori stabilisce che le informazioni assunte tramite strumenti di controllo a distanza possono essere utilizzate «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», anche per l'esercizio del potere disciplinare. A condizione che il dipendente abbia ricevuto una adeguata informazione su modalità d'uso degli strumenti e controlli*

### **GLI ESEMPI:**

## **LA PROTEZIONE DEI BENI**

### **Il caso:**

*Un'azienda intende installare impianti audiovisivi di videosorveglianza nei luoghi di lavoro: le telecamere potrebbero riprendere anche i lavoratori presenti negli ambienti e la finalità dell'installazione deriva da necessità legate alla sicurezza e alla conservazione del patrimonio aziendale*

### **La soluzione:**

*Il datore di lavoro può installare impianti e apparecchiature di controllo – compresi quindi gli impianti di videosorveglianza – a patto che questi siano richiesti da esigenze organizzative e*



*produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, anche se dagli impianti e apparecchiature derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*

### **L'AZIENDA SENZA RSA**

#### **Il caso:**

*Un datore di lavoro ha deciso di installare apparecchiature di videosorveglianza nell'azienda che però non ha all'interno rappresentanze sindacali. Si chiede se esistono procedure alternative per evitare l'ammenda che va da 154 a 1.549 euro o l'arresto da 15 giorni ad un anno*

#### **La soluzione:**

*In mancanza di rappresentanze sindacali ovvero quando siano presenti ma l'accordo non si trovi, l'azienda può chiedere un'autorizzazione – sempre preventiva all'installazione – alla DTL territorialmente competente, la quale è legittimata, eventualmente, anche a dettare le modalità per l'uso delle apparecchiature*

### **LA MANCATA CONSULTAZIONE**

#### **Il caso:**

*Un'azienda ha installato telecamere finalizzate alla videosorveglianza avvisando i lavoratori circa l'installazione medesima ma senza sottoscrivere l'accordo sindacale con le rappresentanze ovvero senza richiedere la specifica autorizzazione alla direzione territoriale del Lavoro competente*

#### **La soluzione:**

*La mancata consultazione della RSA – se presente in azienda – integra la condotta antisindacale. In più la nota del Lavoro 11241/2016 ha chiarito che tale fattispecie è comunque illecita: gli ispettori che la rilevano assegnano un termine per la regolarizzazione che, se avviene, consente il pagamento della sanzione in misura ridotta*

### **L'IMPRESA CON PIÙ SEDI**

#### **Il caso:**

*Un'azienda articolata con diverse unità produttive sparse su tutto il territorio nazionale intende installare telecamere sui luoghi di lavoro, per finalità connesse alla sicurezza del lavoro. In alcune unità è presente la rappresentanza sindacale mentre in altre no*

#### **La soluzione:**

*Nel caso in cui il datore abbia diverse unità produttive, la giurisprudenza ritiene che l'accordo con le RSA vada ricercato presso tutte le unità produttive: non è sufficiente un accordo concluso con organi di coordinamento delle RSA di varie unità produttive o con le organizzazioni sindacali territoriali*