

## VIDEOSORVEGLIANZA (settore alberghiero)

- Per quanto riguarda la videosorveglianza, oltre alla verifica di conformità con le disposizioni dello statuto dei lavoratori, serve l'informativa, che può consistere in un semplice cartello visibile in prossimità delle aree videosorvegliate (vedi cartello allegato più sotto).
- Deve essere evitata la ripresa di luoghi non pertinenti;
- Se il sistema registra le immagini, va fatto un documento interno in cui il titolare del trattamento indica il tempo massimo di conservazione delle immagini (max 24 H) ed i soggetti incaricati di visionarle;
- L'informativa deve indicare se il sistema registra le immagini.

Per approfondire meglio l'argomento:

Con il provvedimento del 29 aprile 2004, il Garante per la privacy ha emanato alcune disposizioni in materia di videosorveglianza, ispirandosi alle indicazioni espresse sulla materia in varie sedi internazionali e comunitarie.

La prima parte del provvedimento richiama alcuni principi generali ed illustra le prescrizioni applicabili a tutti i sistemi di videosorveglianza. La seconda parte illustra invece le prescrizioni riguardanti specifici trattamenti di dati. Per casi particolari l'Autorità si riserva di intervenire di volta in volta con atti ad hoc.

Principi di liceità e proporzionalità - In linea generale il Garante, nel dettare la disciplina della videosorveglianza, ha tenuto in considerazione il fine cui essa è diretta, mostrando di comprendere la necessità del suo utilizzo quando si devono difendere legittimi interessi, quali la sicurezza all'interno e all'esterno di edifici dove si svolgono per esempio attività commerciali, e di conseguenza anche attività ricettive.

A tal fine ha individuato due principi che devono essere osservati affinché la videosorveglianza sia legittima: **la liceità e la proporzionalità.**

Il principio di liceità consente la raccolta e l'uso delle immagini qualora essi siano necessari per adempiere ad obblighi di legge o siano effettuati per tutelare un legittimo interesse. Di conseguenza è consentita la videosorveglianza, senza necessità di alcun consenso, qualora essa sia effettuata nell'intento di perseguire fini di tutela di persone e beni rispetto a possibili aggressioni, furti, rapine, danneggiamenti, atti di vandalismo, prevenzione di incendi, sicurezza del lavoro, etc.

La raccolta e l'uso delle immagini, tuttavia, deve essere proporzionale agli scopi perseguiti. Il principio di proporzionalità, pur consentendo margini di libertà nella valutazione da parte del titolare del trattamento, non comporta però scelte del tutto discrezionali ed insindacabili.

Gli impianti di videosorveglianza possono essere però attivati solo quando altre misure siano state ponderatamente valutate insufficienti o inattuabili. Se la loro installazione è finalizzata alla protezione dei beni, anche in relazione agli interessi sopra indicati (per esempio, la sicurezza), devono risultare comunque inefficaci altri idonei accorgimenti (per esempio, controlli da parte di addetti e sistemi di allarme). Ma la presenza di un addetto alla sicurezza all'ingresso di un albergo non rende illegittima la installazione di impianti di videosorveglianza, ben essendo possibile che il furto sia consumato all'interno della stessa struttura, prima dell'uscita dalla stessa.

Alla luce di tali principi, il fine di garantire una adeguata tutela dell'interesse alla sicurezza degli alberghi, esposti a rischio di attività criminali in ragione della detenzione di denaro, valori o altri beni, andrà bilanciato con l'interesse dei soggetti che vi accedono. Il provvedimento, pertanto, si preoccupa di disciplinare anche l'utilizzo dei dati raccolti.

### **Oggetto delle riprese**

Nell'uso delle apparecchiature volte a riprendere aree esterne ad edifici e immobili (perimetrali, adibite a parcheggi o a carico/scarico merci, accessi, uscite di emergenza) il trattamento deve essere effettuato con modalità tali da limitare l'angolo di visuale all'area effettivamente da proteggere, evitando la ripresa di luoghi circostanti e di particolari non rilevanti (per esempio, vie, esercizi commerciali, edifici, etc).

Per quanto attiene ai rapporti di lavoro, nell'attività di videosorveglianza occorre rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa. Vanno poi osservate le garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è impiegata per esigenze organizzative e dei processi produttivi, ovvero è richiesta per la sicurezza del lavoro.

E' inammissibile la installazione di sistemi di videosorveglianza in luoghi riservati esclusivamente ai lavoratori o non destinati all'attività lavorativa.

### **Durata della eventuale conservazione delle immagini**

La conservazione deve essere limitata a poche ore o, al massimo, alle ventiquattro ore successive alla rilevazione, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a festività o chiusura dell'esercizio, nonché nel caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa dell'autorità giudiziaria o di polizia giudiziaria.

Un eventuale allungamento dei tempi di conservazione deve essere valutato come eccezionale e comunque in relazione alla necessità derivante da un evento già accaduto o realmente imminente, oppure alla necessità di custodire o consegnare una copia delle registrazioni su specifica richiesta dall'autorità giudiziaria in relazione ad un'attività investigativa in corso.

Le ragioni delle scelte in ordine al se ed ai tempi di conservazione dei dati devono essere adeguatamente documentate in un atto autonomo conservato presso il titolare ed il responsabile del trattamento e ciò anche ai fini della eventuale esibizione in occasione di visite ispettive, oppure dell'esercizio dei diritti dell'interessato o di contenzioso.

Il sistema impiegato deve essere programmato in modo da consentire la cancellazione automatica da ogni supporto.

### **Adempimenti**

Il soggetto che intende installare un sistema di videosorveglianza deve eseguire i seguenti adempimenti:

#### **Informativa**

Occorre informare gli interessati che stanno per accedere o che si trovano in una zona videosorvegliata della presenza del sistema e della eventuale registrazione delle immagini che li riguardano.

#### **Il supporto con l'informativa:**

- Deve essere collocato nei luoghi ripresi o nelle immediate vicinanze, non necessariamente a contatto con la telecamera;
- Deve avere un formato ed un posizionamento tale da essere chiaramente visibile.

A tal fine il Garante ha inserito nel provvedimento, che vi inviamo in allegato, un modello semplificato di informativa, utilizzabile a discrezione del titolare del trattamento. Gli eventuali altri modelli già in uso o che si volessero utilizzare in futuro, pertanto, sono consentiti.

### **Prescrizioni specifiche:**

#### ***Verifica preliminare***

I titolari dei trattamenti devono sottoporre alla verifica preliminare del Garante i sistemi di videosorveglianza che prevedono una raccolta di immagini collegata e/o incrociata e/o confrontata con altri particolari dati personali oppure con dispositivi che rendono identificabile la voce. Vanno altresì sottoposti alla verifica preliminare anche i casi di videosorveglianza dinamico- preventiva che non si limiti a riprendere staticamente un luogo, ma rilevi percorsi e caratteristiche fisionomiche (ad esempio, riconoscimento facciale).

#### ***Autorizzazioni***

I predetti particolari trattamenti devono essere autorizzati preventivamente dal Garante, anche attraverso autorizzazioni generali, solo quando riguardano dati sensibili o giudiziari, ad esempio in caso di ripresa di persone malate o di detenuti.

#### ***Notificazione***

La notificazione non è necessaria in caso di trattamenti relativi a comportamenti illeciti o fraudolenti, quando riguardano immagini o suoni conservati temporaneamente per esclusive finalità di sicurezza o di tutela delle persone o del patrimonio.

#### ***Soggetti preposti e misure di sicurezza***

Devono essere indicate per iscritto tutte le persone fisiche, incaricate del trattamento, autorizzate ad utilizzare gli impianti e, nei casi in cui è indispensabile per gli scopi perseguiti, a visionare le registrazioni.

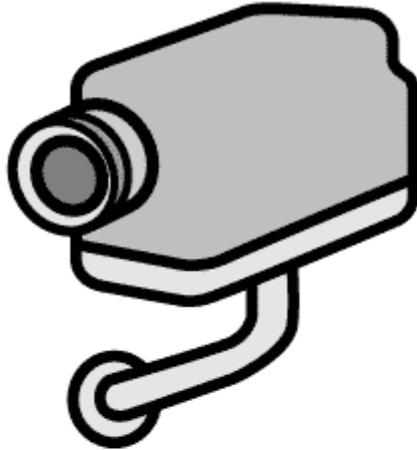
I responsabili e gli incaricati possono essere anche soggetti esterni alla struttura qualora l'organismo esterno svolga prestazioni strumentali e subordinate alle scelte del titolare del trattamento.

#### ***Sanzioni***

La mancata osservanza delle prescrizioni contenute nel provvedimento in esame comporta la illiceità o la non correttezza del trattamento dei dati ed espone alle seguenti sanzioni:

- Inutilizzabilità dei dati personali trattati;
- Adozione di provvedimenti di blocco o di divieto del trattamento disposti dal Garante e di analoghe decisioni adottate dall'autorità giudiziaria civile e penale;
- Applicazione delle pertinenti sanzioni amministrative o penali.

TIPOLOGIA DEL CARTELLO



**AREA  
VIDEOSORVEGLIATA**

La registrazione è effettuata da ..... per fini di .....

Art. 13 del Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lg. n. 196/2003)

## **INSTALLAZIONE DI SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA IN AMBIENTI DI**

### **LAVORO:**

***IN CASO DI POSSIBILITA' ANCHE ACCIDENTALE DI CONTROLLO DELL'ATTIVITA' DEI LAVORATORI PER I DATORI DI LAVORO CON PERSONALE ALLE PROPRIE DIPENDENZE E' OBBLIGATORIA L'AUTORIZZAZIONE RILASCIATA DALLA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO.***

#### **COSA DICE LA NORMATIVA DI SETTORE**

Infatti, laddove l'utilizzo di tale sistema comporti la possibilità di inquadrare anche lavoratori durante l'esercizio delle loro mansioni (cosiddetto caso di utilizzo di apparecchi audiovisivi in ambiente di lavoro), occorre osservare, oltre alla normativa sulla privacy, anche le specifiche norme in materia di lavoro.

Ed, in particolare, l'art 4 della L. 20/5/70, n.300 (Statuto dei Lavoratori) che richiede misure idonee a garantire il rispetto della libertà e la salvaguardia della dignità dei lavoratori dipendenti.

Con questo articolo si impone il divieto del controllo a distanza dei lavoratori, ponendo così limiti al potere di controllo, tipica espressione del potere direttivo riconoscibile in capo al datore di lavoro, evitando che tale forma di controllo possa sconfinare in azioni ritenute lesive del diritto della persona.

Questa prescrizione è stata nel frattempo inserita anche nel codice della privacy.

A testimonianza di ciò, con provvedimento del 29/4/2004 il Garante, nella parte relativa alle cautele da osservare in specifici settori, in merito ai rapporti di lavoro richiede il rispetto del divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa estensibile anche nell'ambito di servizi erogati per via telematica mediante c. d. "web contact center".

Richiede, inoltre, l'osservanza delle garanzie previste in materia di lavoro quando la videosorveglianza è impiegata per esigenze organizzative e dei processi produttivi, le attrezzature non possono essere utilizzate per controlli, anche indiretti, sull'attività lavorativa degli addetti.

#### **L'OBBLIGO DI AUTORIZZAZIONE**

Tornando alle norme in materia di lavoro, possiamo sintetizzare che:

- Il divieto è assoluto per quanto attiene l'installazione dell'apparecchiatura avente come finalità il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori;
- Quando, invece (come nel nostro caso in albergo), l'installazione dipende da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma ne derivi la possibilità anche accidentale di controllo dell'attività dei lavoratori, la norma prevede la possibilità che il divieto possa essere rimosso. Occorre, tuttavia, l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste (come nel nostro caso) il rilascio di una specifica autorizzazione da parte della locale Direzione Provinciale del Lavoro. In questo ultimo caso, si consiglia al datore di lavoro di presentare una specifica istanza alla D.P.L. la quale, a seguito di apposita valutazione delle condizioni dell'installazione, disporrà il rilascio dell'autorizzazione, eventualmente disponendo, se necessario particolari condizioni d'uso degli impianti di videosorveglianza interessati.

#### **LE SANZIONI**

In caso di violazione della norma è prevista una sanzione penale consistente in una ammenda da € 154 a € 1549 o nell'arresto da 15 gg. ad un anno prevista dall'art. 38 della l. 20/5/70, n.300, per il rimando contenuto nell'art.171 del D. Lgs. 196/2003.

## **L' ATTIVITA' ISPETTIVA**

Ricordiamo, infine, che il Servizio Ispezione del lavoro della Direzione Provinciale del Lavoro ha competenza generale di vigilanza in materia di rapporti di lavoro e di legislazione sociale e quindi effettua verifiche anche sul rispetto della normativa in esame.

Le violazioni eventualmente riscontrate rendono configurabili reati (contravvenzioni) per i quali l'organo di vigilanza ha l'obbligo di riferire alla Autorità Giudiziaria.

### **I TERMINI PER ADEGUARSI E LA DEPENALIZZAZIONE DELLA SANZIONE**

Tuttavia, lo stesso Ispettorato ha parallelamente anche il dovere d'impartire, ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 del D. lgs. 124/04, un'apposita prescrizione.

Attraverso la prescrizione l'Ispettore del Lavoro fornisce direttive per porre rimedio all'irregolarità riscontrata, specificando nel modo più completo possibile l'operazione da eseguire o il comportamento da adottare per eliminare la contravvenzione accertata, nel tempo strettamente necessario.

***Se il datore di lavoro ottempererà alla prescrizione, secondo le modalità previste ed i tempi assegnati, gli sarà possibile definire in sede amministrativa (e non penale) il reato contestato.***