LAVORO
IN PILLOLE

9) FOCUS LAVORO

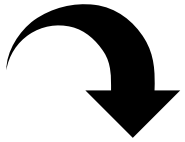
Impianti Audiovisivi e altri Strumenti di Controllo Nei Luoghi di Lavoro

Circolare di Studio n. 14/2025

9) FOCUS LAVORO

CONTROLLO e VIGILANZA del datore di lavoro risponde alla necessità di:

- Verificare il corretto adempimento delle prestazioni lavorative;
- Verificare il rispetto del regolamento aziendale (anche antinfortunistica);
- Tutelare la proprietà aziendale da eventuali furti o danni.



Il potere di controllo e vigilanza è soggetto ai LIMITI imposti dalla legge, finalizzati a salvaguardare contemporaneamente gli interessi dell'azienda con la tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori.
→ART. 4 L.300/1970 (STATUTO DEI LAVORATORI)

9) FOCUS LAVORO
ART. 4 L. 300/1970 (STATUTO DEL LAVORATORI)

- **E' vietato** l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività 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.

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

Quando possono essere installati?

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;
- Per la tutela del patrimonio aziendale.

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

Attività Preliminare:

Accordo Sindacale con RSU O RSA*

L'accordo con le rappresentanze aziendali è il percorso prioritario previsto dal Legislatore e la procedura autorizzatoria pubblica (ITL) risulta solo eventuale e successiva al mancato accordo con i sindacati, ed è condizionata alla dimostrazione dell'assenza di RSA/RSU, o del mancato accordo con esse: le istanze dovranno contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo (INL, Nota 14.4.2023, prot. n. 2572).

***Le RSA e le RSU si possono costituire in imprese con più di 15 dipendenti su iniziativa dei lavoratori e si differenziano su come vengono costituite ed eletti i suoi Rappresentanti.**

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

Attività Preliminare:

Accordo Sindacale con RSU O RSA*

INSTALLAZIONE IN FORZA DI ACCORDO SINDACALE	
Fattispecie	Soggetto
Una sola unità produttiva	Rappresentanza sindacale unitaria o rappresentanze sindacali aziendali
Impresa con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione	In alternativa alle RSA o RSU, Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
Impresa con unità produttive ubicate in diverse regioni	In alternativa alle RSA o RSU, Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

Attività Preliminare:

Se l'accordo Sindacale non viene raggiunto o non sono presenti RSA o RSU all'interno dell'Azienda?

In mancanza di accordo sindacale o in assenza di RSA e RSU in Azienda, gli impianti e gli strumenti di controllo dei lavoratori possono essere installati → **previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del Lavoro**.

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

Attività Preliminare:

Se l'accordo Sindacale non viene raggiunto o non sono presenti RSA o RSU all'interno dell'Azienda?

INSTALLAZIONE PREVIA AUTORIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO A SEGUITO DI MANCATO ACCORDO SINDACALE	
Fattispecie	Organo che può autorizzare
Impresa con 1 o con più unità produttive tutte situate nell'ambito di competenza di una sola sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro	Sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro
Impresa con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro	Sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

Procedura di Autorizzazione ITL

- **Compilare il modello di istanza di autorizzazione** FAC-SIMILE MODULO ITL - ..\..\Modulo-INL-1-Istanza-autorizzazione-installazione-impianti-audiovisivi.pdf
- **Allegare una relazione che evidenzi:**

  - Le esigenze di carattere organizzativo, produttivo, di sicurezza o tutela del patrimonio aziendale alla base dell'istanza;
  - Le caratteristiche tecniche delle telecamere installate;
  - Le modalità di funzionamento del dispositivo di registrazione;
  - Il numero ed il posizionamento del monitor;
  - La fascia oraria di funzionamento dell'impianto;
  - I tempi di conservazione delle immagini (necessarie le motivazioni per l'eventuale registrazione eccedente le 24/48 ore);
  - Le specifiche di funzionamento dell'impianto di sorveglianza;
  - Documento di valutazione dei rischi (DVR) per motivazioni legate alla sicurezza sul lavoro;
  - Altre motivazioni e specifiche a seconda di quello che si vuole installare.

- **Allegare n.2 marche da bollo** da euro 16,00, di cui una per l'istanza e una per il rilascio del provvedimento, da consegnare a mano o a mezzo posta.

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

SUBENTRO TRA IMPRESE

Nell' ipotesi di mero "subentro" di un'impresa nei locali gestiti in precedenza da altra, dalla quale ha anche ereditato, ad esempio, l'installazione di un impianto di videosorveglianza, **non è richiesta una nuova procedura di autorizzazione a condizione che nel passaggio non siano mutati i presupposti legittimanti**, ossia le esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale nonché le modalità di funzionamento (nota INL 25.2.2019 n. 1881).

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

IMPRESE DI NUOVA COSTITUZIONE

- Le aziende di nuova costituzione, ancora **prive di personale dipendente**, potranno comunque **presentare istanza di autorizzazione** in vista delle future assunzioni;

- Le imprese prive di dipendenti che avessero **già installato un impianto**, privo di autorizzazione in quanto non dovuta, saranno tenute a farsi autorizzare nel momento in cui dovessero assumere del personale. In questi casi, tuttavia, non saranno costrette a rimuovere fisicamente l'impianto ma potranno **disattivarlo in attesa che venga rilasciata la relativa autorizzazione**.

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

VOLONTARI

La presenza, invece, di **soli volontari** non accompagnata da ulteriore personale dipendente, non fa scattare nessuno degli obblighi previsti dall'art. 4 della L. 300/70 (nota INL 14.4.2023 n. 2572).

9) FOCUS LAVORO

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

Chi sono i SOGGETTI autorizzati alla richiesta?

Il soggetto che presenta istanza per ottenere l'**autorizzazione** all'installazione di un impianto di **videosorveglianza** e altro sistema di controllo deve essere colui a cui fa capo tanto la ragione che giustifica l'installazione, quanto la titolarità del trattamento, conservazione e protezione dei dati acquisiti dai sistemi stessi → questa figura, nella maggior parte dei casi, è il **DATORE DI LAVORO**.

9) FOCUS LAVORO

STRUMENTI DI LAVORO E DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE

Possono essere utilizzati i dati raccolti?

Le informazioni raccolte con gli impianti audiovisivi e di controllo possono essere utilizzate:

- Per finalità di verifica della produttività in sede di attribuzione/negazione di premi o progressione di carriera;
- Ai fini dell'applicazione di sanzioni disciplinari, per contestare comportamenti inadempienti o scarso rendimento e/o fornire in giudizio la prova della giusta causa posta a fondamento di un licenziamento individuale.

Ciò, però, solo a condizione che:

- Siano date al lavoratore **adeguate informazioni** sulle modalità d'uso degli strumenti e sulle modalità di effettuazione dei controlli;
- Risultino pienamente **rispettate le previsioni contenute nel regolamento UE 27.4.2016 n. 679 (Privacy)** (principi di liceità, pertinenza, correttezza, necessità, non eccedenza del trattamento dei dati acquisiti e raccolti, divieti di profilazione e di controllo massivo e generalizzato).

9) FOCUS LAVORO

STRUMENTI DI LAVORO E DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE

POSTA ELETTRONICA E SMARTPHONE

• Il datore di lavoro non può accedere in maniera indiscriminata alla posta elettronica o ai dati personali contenuti negli smartphone in dotazione al personale;

• Il datore non può accedere alla posta elettronica privata del dipendente o del collaboratore né utilizzare un software per conservare una copia dei messaggi→ violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali e illecito controllo del lavoratore;

• Il datore di lavoro può controllare le email aziendali, ma solo se il dipendente è stato informato in modo chiaro e trasparente.

• Il Garante della privacy vieta il controllo massivo e la conservazione illimitata delle email aziendali e, se il dipendente si dimette o viene licenziato, la sua casella di posta deve essere disattivata immediatamente.

9) FOCUS LAVORO

STRUMENTI DI LAVORO E DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE
REGIME SANZIONATORIO

L'installazione di impianti audiovisivi, idonei a ledere la riservatezza dei lavoratori, qualora non vi sia stato consenso sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro costituisce un'ipotesi di reato punita con:

- L'ammenda da 154 a 1.549 euro (elevabile fino al quintuplo in base alle condizioni del reo) o l'arresto da 15 giorni a un anno;
- L'ammenda e l'arresto applicati congiuntamente nei casi più gravi (art. 171 del DLgs. 196/2003 come modificato dall'art. 15 co. 1 lett. f) del DLgs. 101/2018, che richiama l'art. 38 della L. 300/70).

9) FOCUS LAVORO

CONTROLLI DIFENSIVI DEL PATRIMONIO AZIENDALE_necessaria l'autorizzazione? Dipende…

I controlli difensivi sono finalizzati ad arginare eventuali reati in danno al datore di lavoro → esempio l'uso di strumenti di videosorveglianza

NO REATO → quando l'impianto audiovisivo o di controllo a distanza, sebbene installato sul luogo di lavoro senza accordo con le rappresentanze sindacali o di autorizzazione dell'Ispettorato, "sia strettamente funzionale alla tutela del patrimonio aziendale, sempre però che il suo utilizzo non implichi un significativo controllo sull'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa dei dipendenti o debba necessariamente restare «riservato» per consentire l'accertamento di gravi condotte illecite degli stessi" (Cass. 46188/2023).

Si devono distinguere (Cass. 22.9.2021 n. 25732):

- I controlli a difesa del patrimonio aziendale che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della loro prestazione di lavoro che li pone a contatto con tale patrimonio;
- I controlli difensivi in senso stretto, diretti ad accertare specificamente condotte illecite a singoli dipendenti, anche se questo si verifica durante la prestazione di lavoro.

Attenzione!!

Il controllo difensivo deve essere **effettuato ex post**, ossia solo a seguito del fondato sospetto del datore circa la commissione di illeciti ad opera del lavoratore.

9) FOCUS LAVORO

NEL LAVORO DOMESTICO?

Nell'ambito del lavoro domestico non si applicano le norme dello Statuto dei lavoratori, quindi dei limiti e dei divieti richiamati dall'art.4 L.300/1970 → Il datore è un soggetto privato non organizzato in forma di impresa.

Necessario però rispettare → il trattamento dei dati personali, essendo confermato il diritto del lavoratore alla riservatezza → necessario il consenso preventivo e l'obbligo informativo degli interessati prima di installare qualsiasi impianto audiovisivo o altri strumenti.

GRAZIE PER LA VS ATTENZIONE

Riepilogo Circolari Uscite – Lavoro in Pillole:

Circolare n.5 – Come gestire la malattia nel rapporto di lavoro subordinato

Circolare n.6 - Lavoratori e ASSENZE PER MALATTIA: normativa di riferimento e precisazioni sulla retroattività dei certificati medici_precisazioni

Circolare n.9 – Ferie: un diritto irrinunciabile