

POLICY

GESTIONE DELLA VIDEOSORVEGLIANZA DEI LAVORATORI

COD. C.06

VERS. 01 DEL 05.2022

CONTIENE:

1. POLICY

INDICE DELLE VERSIONI SUCCESSIVE ALLA PRIMA:

COD. VERSIONE	DATA MODIFICA	MODIFICHE



**PREMESSA**

Parlando di videosorveglianza si intersecano quantomeno due principali temi: la sicurezza dei dati e il pericolo di controllo dei lavoratori. Per questo motivo il Sistema di Gestione di EUservice prevede due diverse policy dedicate alla video sorveglianza. La policy C.05 dedicata alla protezione dei dati in genere e la policy C.06 dedicata alla sorveglianza dei lavoratori e alla gestione degli adempimenti a tal fine richiesti. In ogni caso, anche in forza del principio di minimizzazione, prima di installare un sistema di videosorveglianza il titolare dovrebbe domandarsi se tale trattamento è effettivamente necessario. Ci sono stati atti vandalici o furti di particolare gravità? Se la risposta è affermativa, allora è possibile che l'installazione di telecamere sia consentita, diversamente è da ritenere che la stessa violi i principali fondamenti del GDPR.

Vediamo quindi come garantire i diritti del lavoratore bilanciandoli con quelli in materia di privacy.

**L'ARTICOLO 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI (L. n. 300/70)**

Anche al datore di lavoro pubblico è consentita l'installazione dei sistemi di videosorveglianza esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e/o della PA, nel rispetto delle altre garanzie previste dalla normativa di settore in materia di installazione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo (ex art. 4 della L. n. 300/1970).

In particolare, l'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori prevede 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 alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi"*.

In base a quanto sopra è quindi da ritenere che l'installazione sia preceduta quantomeno da accordo con le RSU.

Non solo, in ogni caso, il lavoratore ha il diritto ad essere appositamente informato di tali trattamenti i quali, occorre evidenziarlo, non necessitano di consenso alcuno essendo fondati su altra base giuridica.

<b>ADEMPIMENTI</b>	
<b>FINALITÀ</b>	SICUREZZA DEL LAVORO E PER LA TUTELA DEL PATRIMONIO
<b>ADEMPIMENTO</b>	INFORMATIVA
<b>PRESUPPOSTO</b>	NECESSITÀ DEL TRATTAMENTO E ADEMPIMENTI DI CUI ALL'ART. 4 COMMA 1 STATUTO DEI LAVORATORI

