



# STUDIO PERUZZI TRIGGIANI DANI

Via L. Giuntini, 50/N – 50053 Empoli (FI)  
Tel. 0571.994128 – Fax 0571.992326 - 592892  
E-mail: [info@studioperuzzi.com](mailto:info@studioperuzzi.com)  
Web: [www.studioperuzzi.com](http://www.studioperuzzi.com)

**Rag. Franco Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Franca Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Rag. Giovanni Peruzzi**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**Dott. Raffaele Triggiani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

**Dott. Stefano Dani**  
COMMERCIALISTA REVISORE CONTABILE

**Dott. Fulvia Peruzzi**

Empoli, 20/06/2016

A tutte le Aziende  
Loro sedi

Circolare Flash n° 12

Oggetto: **VIDEOSORVEGLIANZA: INSTALLAZIONE ILLEGITTIMA SENZA ACCORDO**

La Direzione Generale dell'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, con la **Nota 11241 del 1° giugno 2016**, fornisce chiarimenti in merito agli **aspetti sanzionatori** applicabili in caso di **assenza dell'accordo sindacale/autorizzazione obbligatoria** per l'installazione di impianti audiovisivi ex art. 4, Legge n. 300/1970.

## DISCIPLINA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Come si ricorderà, l'articolo 23 del D.Lgs n. 151/2015, a fronte della rivisitazione dell'articolo 4 della Legge n. 300/1970, ha introdotto la possibilità per il datore di lavoro di porre in essere attività di **controllo a distanza del lavoratore** attraverso gli strumenti dallo stesso utilizzati per svolgere la propria prestazione, senza che sia richiesta alcuna autorizzazione preventiva.

Con il D.Lgs n. 151/2015 è **reso evidente come in alcun modo sia stato limitato il ruolo cardine di garante svolto dalle associazioni sindacali o dal Ministero del Lavoro, anche per il tramite delle proprie sedi territoriali**. Quello che viene introdotto è un nuovo modo di vedere il controllo, il quale non è più esclusivamente orientato ad evitare un uso pretestuoso da parte del datore, ma piuttosto si occupa di fornire risposte al bene giuridicamente tutelato dei beni aziendali.

Infatti, se da un lato la garanzia alla privacy del lavoratore deve rimanere presidiata, e lo è, dall'altro non si può più prescindere dalla necessità di fornire una forma di tutela anche al datore di lavoro che molto spesso oltre al rischio di impresa, mette in campo propri mezzi e, più in generale propri beni, per i quali ha la necessità di verificarne il corretto utilizzo.

In ragione di tale nuovo percorso, la disciplina di cui all'art. 4 della Legge n. 300/1970 non viene rivoluzionata, **permanendo nella novella normativa del D.Lgs n. 151/2015 il divieto assoluto di effettuare controlli a distanza della prestazione, mantenendone le maglie sotto il controllo autorizzatorio dell'organo di controllo, ossia sotto il c.d. principio del "controllo codeterminato"**.

CONSULENZA  
DEL LAVORO

CONSULENZA  
AZIENDALE E TRIBUTARIA

RICERCA E  
SELEZIONE DEL PERSONALE

Da un punto di vista meramente testuale, scompare la previsione contenuta nel comma 1 dell'articolo 4 della Legge n. 300/1970, ossia scompare il divieto esplicito all'utilizzo di impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per finalità di controllo.

Tale stralcio tuttavia non rappresenta una perdita di garanzia per il lavoratore o, di converso una maggiore apertura all'illegittimo controllo del datore, poiché, come già detto sopra, quest'ultimo rimarrà soggetto al regime autorizzatorio a “**maglie strette**” già presente nella vecchia disciplina.

Con la nuova regolamentazione il legislatore ha voluto sottrarre due specifiche fattispecie dal regime autorizzatorio strettamente inteso:

- strumenti utilizzati dal lavoratore per svolgere la prestazione,
- strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, tipizzandone il contenuto in quanto non riconducibili al concetto di strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza.

***Preme evidenziare che tali tipizzazioni con la vecchia disciplina sarebbero comunque risultate escluse in ragione del suddetto principio di tutela del patrimonio aziendale.***

## CONTENUTO DELLA NOTA

La nota in esame precisa quello che la norma di cui al novellato art. 4, comma 1, della Legge n. 300/1970 disciplina in merito alla regolamentazione dell'attività di videosorveglianza.

Nello specifico la nota chiarisce come debba considerarsi illegittima l'installazione di qualsivoglia impianto finalizzato alla videosorveglianza, in assenza di apposito accordo sindacale o di autorizzazione da parte del Ministero del Lavoro. Si precisa che viene omologato all'assenza dell'accordo/autorizzazione il caso in cui l'azienda si trovi nel periodo intercorrente tra la richiesta e l'esito della stessa.

Al fine di dettagliare al meglio le casistiche che potrebbero presentarsi, la stessa nota sottolinea che il comportamento illegittimo da parte del datore di lavoro deve considerarsi costituito:

- indipendentemente dal fatto che l'eventuale apparato di videosorveglianza risulti installato ma non funzionante (il comportamento sanzionato prescinde dall'effettivo funzionamento);
- anche nel caso in cui il controllo risulti per sua natura discontinuo perché relativo a luoghi in cui i lavoratori si trovino solo saltuariamente;
- nonostante la presenza di preavviso dato ai lavoratori.

In definitiva tutte le attività di videosorveglianza che siano poste in essere prima o senza accordo o autorizzazione risulteranno passibili di **ammenda da un minimo di 154,00 euro a un massimo di 1.549,00 euro o**, in alternativa **arresto da 15 giorni ad un anno**, oltre ovviamente l'immediata rimozione degli apparati non autorizzati.

**Studio Peruzzi Triggiani Dani**