



Il protocollo sulla video-sorveglianza nelle piccole imprese e l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro

a cura di Eufrazio Massi – Dirigente della Direzione provinciale del Lavoro di Modena*

Con [l'accordo sottoscritto l'8 febbraio 2010](#) presso la Direzione Provinciale del Lavoro di Modena, le parti sociali del commercio e l'organo periferico del Ministero del Lavoro hanno inteso, in un'ottica di semplificazione e di razionalizzazione delle risorse, coniugare la sicurezza "anti rapine", sempre più richiesta dai titolari degli esercizi commerciali sottoposti al "taglieggiamento" della delinquenza, con la garanzia prevista dall'art.4 della L. n.300/70, la quale stabilisce la necessità di un provvedimento autorizzatorio preventivo della DPL, laddove manchi l'accordo con la rappresentanza sindacale aziendale. Tale procedura sta già avendo "proseliti" anche in altri territori: è di pochi giorni or sono la notizia di un analogo accordo raggiunto a Piacenza, mentre, a breve, dovrebbero seguire le province di Reggio Emilia, Parma e Ferrara.

Il quadro normativo delle forme di controllo dei lavoratori

Prima di entrare nel merito del contenuto del protocollo, si ritiene opportuno sottolineare alcuni aspetti normativi e pratici che hanno indotto i firmatari a raggiungere l'intesa.

Come è noto, **l'art.4 della L. n.300/70**, al fine di garantire un'effettiva tutela dei lavoratori, finalizzata, soprattutto, ad evitare forme di controllo destinate ad avere effetti sulla posizione aziendale, con possibili pesanti riflessi di natura disciplinare, **ha previsto che l'organo periferico del Ministero del Lavoro emani, in via preventiva, un provvedimento autorizzatorio, qualora non sia stato raggiunto alcun accordo con le organizzazioni sindacali aziendali.** È questa un'attività abbastanza rilevante nell'"economia" dei compiti svolti dall'Unità operativa della vigilanza tecnica della Direzione Provinciale del Lavoro, chiamata, oggi, a verificare richieste di autorizzazioni abbastanza complesse alle quali il Legislatore del 1970 non poteva pensare: ci si riferisce a forme di controllo sulla posta elettronica, su sistemi "vocali", su "palmar", su attività legate all'esperimento di nuovi modelli di produzione che, indirettamente, postulano "visioni" di prestazioni dei dipendenti, su controlli "satellitari" relativi ai percorsi effettuati, i quali, se da un lato sono previsti come "garanzia" "anti furto", dall'altro consentono di verificare tempi e modo di lavoro del personale. E sovente il Dirigente della Direzione del Lavoro, il cui provvedimento autorizzatorio è subordinato all'assenza di accordo con gli organismi di rappresentanza sindacale (spesso quest'ultimo è indirettamente correlato a trattative interne, con relativi "condizionamenti" che nulla hanno a che vedere con l'art.4 della L. n.300/70), si trova a decidere, avendo ben presenti anche le problematiche sulle relazioni sindacali, scaturenti dalla sua autorizzazione.

I criteri per l'autorizzazione della DPL

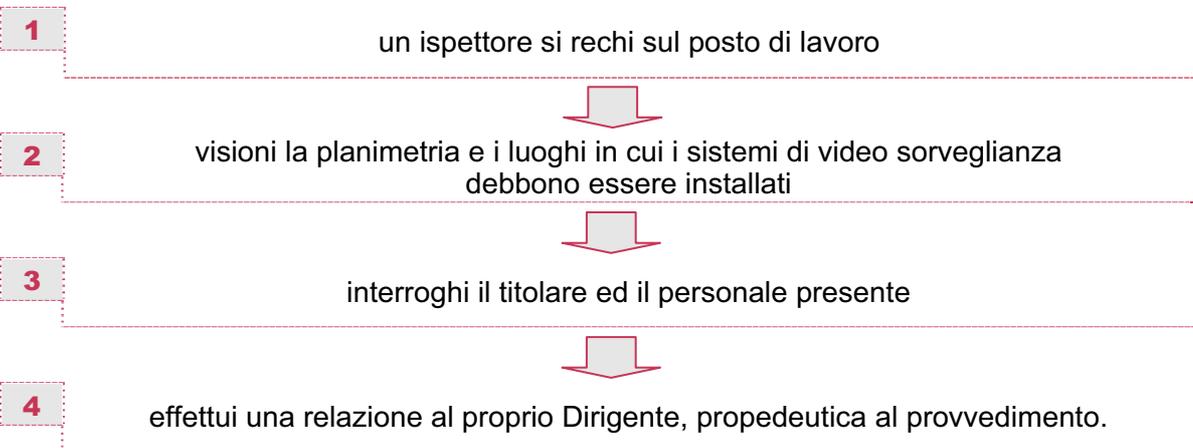
Se questa è l'attività principale che, in materia di controlli audiovisivi, è svolta dall'organo periferico del Ministero del Lavoro c'è da dire che, negli ultimi tempi, l'esigenza di ricorrere a sistemi di controllo e di sicurezza è sempre più avvertita anche da quei datori di lavoro con pochi dipendenti che, in passato, hanno pensato raramente ad essi: ed è

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

proprio a quelli del settore commerciale che il protocollo d'intesa sottoscritto a Modena si rivolge, in un'ottica fortemente semplificatoria.

Nelle piccole imprese commerciali, caratterizzate da un numero minimo di dipendenti ben inferiore alle quindici unità, non è presente, ovviamente, alcun organismo di rappresentanza del personale.

Da ciò discende la necessità che, in caso di richiesta dell'imprenditore,



Come si vede, i tempi e le modalità di controllo sono gli stessi e, anzi, la mancanza di organismi sindacali interni, sovente, rende la valutazione ben più complicata sotto l'aspetto operativo.

Il Direttore della Direzione Provinciale del Lavoro, nel caso in cui la relazione si sia espressa in termini positivi, autorizza, anche alla luce dei contenuti del D.Lgs. n.196/03 e della Decisione del Garante per la Privacy del 9 aprile 2004, ponendo alcune condizioni che possono così sintetizzarsi:

- a) il titolare o il legale rappresentante dell'impresa debbono informare i dipendenti ed i clienti con appositi cartelli esposti sia all'interno che all'esterno dei locali dell'impresa;
- b) deve essere nominato un incaricato alla video sorveglianza;
- c) l'installazione delle telecamere deve avvenire in maniera tale che l'angolo di ripresa inquadri le parti più soggette "a rischio" e, comunque, tutto ciò deve avvenire nel rispetto della *privacy* e finalizzato esclusivamente alla tutela della sicurezza e del patrimonio aziendale, in quanto le stesse riprese del personale debbono avvenire solo a tale fine;
- d) le telecamere debbono essere dotate di una spia luminosa che individui quando sono in funzione: tutto ciò deve risultare dalla piantina con specifiche tecniche correlate al "cono di ripresa" e alla dislocazione dei monitor;
- e) le apparecchiature di registrazione debbono essere custodite in maniera appropriata;
- f) le registrazioni possono essere visionate soltanto alla presenza dell'incaricato alla video-sorveglianza o in caso di fatti delittuosi per i quali le stesse vengono messe a disposizione degli organi inquirenti;
- g) la visualizzazione non può essere da supporto ai fini dell'accertamento dell'obbligo di diligenza del lavoratore o dell'adozione di provvedimenti di natura disciplinare: su questo punto appare estremamente chiaro l'indirizzo della Corte di Cassazione espresso nelle sentenze n.8250 del 17 giugno 2000, n.42217 del 17 dicembre 2002 e n.10268 del 6 marzo 2003, queste ultime della Cassazione penale.



[preleva l'immagine](#)

Analisi delle problematiche operative del rilascio dell'autorizzazione

Tutta questa attività (che, necessariamente, si protrae nel tempo e non appare in linea con le esigenze di celerità postulate dalla richiesta datoriale finalizzata ad installare impianti di controllo in funzione "anti rapina") comporta per la Direzione Provinciale del Lavoro l'utilizzazione di personale addetto alla vigilanza che, se distolto da tali incombenze, come, sostanzialmente, avviene con il protocollo sottoscritto, può essere impiegato, con maggior profitto, nelle attività di contrasto del "lavoro nero" e di tutela della sicurezza sui posti di lavoro.

Il problema, soprattutto se visto nella prospettiva di un numero crescente di richieste (si pensi ai ristoranti, alle pizzerie, alle tabaccherie, alle ricevitorie, alle farmacie ed alle stazioni di servizio che, potenzialmente, potrebbero essere interessati), non è secondario, in quanto "distoglierebbe" un certo numero di ispettori dall'ordinaria attività di controllo.

E, sempre con riferimento al "tempo massimo" per il rilascio dell'autorizzazione, si ricorda come il D.M. 12 gennaio 1995, n.227, preveda in sessanta giorni il limite temporale massimo (e, sovente, anche per la scarsità delle risorse e per la molteplicità degli impegni, i dirigenti sono obbligati ad utilizzarli tutti).

Ma un problema operativo c'è anche per le imprese che intendono impiantare le telecamere e per le associazioni datoriali che le assistono e sulle quali, sovente, ricadono le incombenze legate alla "difesa" a seguito di controlli ispettivi.



Innanzitutto, va sottolineato come, nel caso in cui il datore di lavoro abbia alle proprie dipendenze personale, l'autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro non possa essere successiva all'installazione.

Questa è una regola molto importante atteso che, sia per ignoranza della norma sia perché l'impresa installatrice, dichiarando che l'impianto è a "norma", si "dimentica" di ricordare che occorre l'autorizzazione preventiva della Direzione Provinciale del Lavoro, possono scattare alcune sanzioni, previste dall'art.38 della L. n.300/70, richiamato dall'art.171 del D.Lgs. n.196/03, che sono di natura penale, seppur "onorabili" attraverso l'adempimento alla prescrizione obbligatoria.

D'altra parte l'assenza preventiva dell'accordo o di una qualunque autorizzazione comporta una chiara responsabilità del datore, come confermato dalla Cassazione penale n.9121 del 15 ottobre 2006, e anche la circostanza che le telecamere siano state installate ma non siano funzionanti non consente all'imprenditore di "by-passare" il divieto posto dall'art.4 (Cass., 6 marzo 1996, n.1490).

Le soluzioni dell'intesa della Provincia di Modena

Con l'intesa sottoscritta a livello provinciale anche le organizzazioni sindacali del commercio e, soprattutto, l'Ente bilaterale (EBIM), di cui sono componenti insieme alle associazioni dei datori di lavoro del settore, assumono un ruolo importante, atteso che, in un certo senso, intervengono, sia pure in modo indiretto e con funzioni di garanzia, in settori aziendali ove non sono presenti.

In questo quadro è doveroso sottolineare l'aspetto certificatorio che l'Ente viene ad assumere, in perfetto allineamento con il ruolo, sempre più incisivo e regolatorio, affidato dal Legislatore a tale organismo negli ultimi anni. Basti pensare al ruolo positivo riconosciuto (almeno da un punto di vista teorico) nel D.Lgs. n.276/03 sia in materia di intermediazione che di certificazione dei contratti di lavoro, oltre a quello che si appresta ad avere se il "Collegato lavoro", tornato all'esame del Parlamento dopo lo "stop" del Presidente della Repubblica, sarà approvato a breve e cioè ci si riferisce alla possibilità di

effettuare sia i tentativi di conciliazione nelle controversie di lavoro, che gli arbitrati alternativi al ricorso giudiziale e, infine, il nuovo ruolo nel riordino degli ammortizzatori sociali, per i quali è prevista una delega al Governo.



Ma cosa deve fare un datore di lavoro del commercio della provincia di Modena, associato, che intenda installare un sistema di video sorveglianza?

Egli deve, innanzitutto, presentare la documentazione richiesta (compresa la planimetria) all'Ente bilaterale, al quale chiede un parere di "conformità" al protocollo d'intesa nel quale, è bene ricordarlo, sono contenute le prescrizioni di comportamento sopra evidenziate.

I componenti dell'organo possono, nell'ambito dei propri poteri istruttori, effettuare verifiche e controlli finalizzati esclusivamente alla verifica di quanto dichiarato.

L'Ente bilaterale, unitamente al parere positivo e di conformità all'accordo provinciale, trasmette l'istanza datoriale, correlata dai "bolli" e dalla documentazione di "rito", alla Direzione Provinciale del Lavoro, che rilascia l'autorizzazione senza alcun accertamento ispettivo.

Da quanto appena detto scaturiscono alcune conseguenze:

a) l'accesso dell'ispettore non ha luogo in quanto l'Ente ha dichiarato la conformità al protocollo provinciale, cosa che significa rispetto delle clausole inserite ai precedenti punti da a) a g), che vengono riportate nell'atto di autorizzazione;

b) l'autorizzazione, presentata dal datore di lavoro per il tramite dell'Ente bilaterale, è rilasciata "a vista", senza dover attendere i tempi lunghi della procedura che il D.M. n.227/95 fissa in un massimo di sessanta giorni: ciò significa che questo è un grosso vantaggio in termini di tempestività per il datore di lavoro, il quale ha necessità di impiantare il sistema di video-sorveglianza per combattere la criminalità;

c) il fatto che il provvedimento direttoriale intervenga in tale forma "semplificata" non esclude la possibilità che, in un ipotetico accesso successivo (ovviamente non per la procedura di installazione delle telecamere), un ispettore accerti una violazione alle prescrizioni che sono alla base dell'accordo come, ad esempio, l'utilizzazione delle immagini registrate in funzione disciplinare.