

Videosorveglianza nei luoghi di lavoro: il legittimo interesse deve essere adeguatamente documentato

Se la videosorveglianza è utilizzata per esigenze di sicurezza, il legittimo interesse deve essere documentato

All'esito dell'attività ispettiva condotta da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali iniziata nel 2021, l'ambito della videosorveglianza ha registrato un rilevante numero di non conformità per lo più riconducibili a trasparenza, liceità e limitazione della conservazione

Per quanto riguarda il profilo di liceità è infatti bene ricordare che per un'organizzazione con lavoratori al proprio interno, l'aspetto della protezione dei dati personali incontra anche le tutele giuslavoristiche previste dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970). Dunque, l'installazione di un sistema di videosorveglianza può avvenire per rispondere ad esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale "previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali" e, in mancanza, con autorizzazione da parte della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

La base più diffusa per il trattamento dei dati personali attraverso i sistemi di videosorveglianza negli ambienti di lavoro consiste nel legittimo interesse (art. 6 par. 1 lett. f) GDPR) che deve essere adeguatamente documentato e può consistere solamente in una (o più) delle ipotesi indicate dal citato articolo 4 dal momento che c'è un'espressa previsione normativa che esclude la legittimità di perseguire altri interessi. Il Purpose test, primo passaggio della valutazione di legittimo interesse (o LIA – Legitimate Interest Assessment), si può esaurire identificando l'interesse perseguito selezionandone uno di quelli indicati dalla norma e - in ottica di rendicontazione – fare riferimento al contesto concreto ed attuale e non a mere dichiarazioni generiche o di principio.

Per quanto riguarda invece lo svolgimento del secondo e del terzo passaggio, ovvero il Necessity test e il Balancing test, sarà bene tenere conto, dell'area videosorvegliata e della sua effettiva rispondenza rispetto agli scopi dichiarati, nonché dalla quantità e tipologia di informazioni che è possibile raccogliere sugli interessati. È bene inoltre individuare anche le categorie di interessati coinvolti nelle ipotesi in cui siano ripresi soggetti ulteriori rispetto ai lavoratori (ad es. ambienti di lavoro frequentati anche da soggetti esterni). All'interno di tale valutazione è buona prassi e risponde al rispetto dei principi di privacy by design rendicontare anche le modalità operative in cui si garantiscono gli adempimenti indicati dal Garante all'interno del Provvedimento in materia di videosorveglianza - 8 aprile 2010.

Per dare evidenza al rispetto del principio di liceità il documento della valutazione del legittimo interesse assume un ruolo fondamentale, e va allegato alla proposta di accordo sindacale o altrimenti all'istanza da presentare presso l'ispettorato del lavoro. Qualora infine venga riscontrato un rischio elevato per gli interessati, o si rientri nell'ipotesi di cui al punto 5 dell'allegato 1 al

provvedimento n. 467 dell'11 ottobre 2018, sarà necessario anche lo svolgimento di una valutazione d'impatto e l'allegazione della medesima

Fonte: Federprivacy (Stefano Gazzella – Delegato Federprivacy per la provincia di Gorizia)