



STUDIO PIRINU
Consulenti del Lavoro

DOTT. GIUSEPPE PIRINU Tel. 079/670790 – 079/630021 – 079671571
CONSULENTE DEL LAVORO Fax: 079/634212
VIA GIOVANNI XXIII, 13 Codice Fiscale: PRNGPP61P29I452D
07029 TEMPIO PAUSANIA (OT) Partita IVA: 01287790909

E-mail: studiopirinu@tin.it

P.E.C.: g.pirinu@consulentidellavoropec.it

n° 346 Albo Consulenti del Lavoro della Provincia di Sassari

www.studiopirinu.it

Ai Sig.ri Clienti dello Studio

Circolare n. 19 del 04/09/2026

**OGGETTO: Videosorveglianza nei Luoghi di Lavoro.
Adempimenti, Sanzioni ed Autorizzazioni.**

L'aumento dei controlli nei luoghi di lavoro ha evidenziato ultimamente un forte ricorso ai sistemi di **videosorveglianza** nelle aziende. Piuttosto, non raramente, si è registrata l'assenza delle preventive autorizzazioni all'utilizzo di tali sistemi, con il rischio di incorrere in **pesanti sanzioni anche di natura penale** (cfr. nostre newsletter 11/2014, 23/2016 e Circ. 13/2017, 14/2022 e 28/2024).

Il datore di lavoro, infatti, non può controllare la condotta dei suoi dipendenti facendo un ricorso esasperato a mezzi tecnologici (come quello della videosorveglianza) tale da rendere la vigilanza stessa continua e pressante. Per questo motivo l'art. 4 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori), al primo comma, ha stabilito il divieto di controllo **intenzionale** dell'attività lavorativa, mediante l'uso di impianti audiovisivi, **con l'unica finalità di controllo dell'attività dei dipendenti**.

Il secondo comma dello stesso art. 4, invece, ha ammesso i **controlli difensivi**, cioè quelli finalizzati a tutelare interessi del datore di lavoro che, **incidentalmente**, consentono anche un controllo indiretto sui lavoratori. Per contemperare le diverse esigenze di datori di lavoro e lavoratori, il legislatore ha ammesso l'uso di apparecchiature di videosorveglianza purché ciò sia giustificato da esigenze organizzative, produttive, di sicurezza anche sul lavoro o tutela del patrimonio aziendale.

In questo caso è necessario ottenere la preventiva autorizzazione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), salvo non sia stato raggiunto un accordo con le rappresentanze sindacali unitarie.

È necessario, inoltre, segnalare che la violazione della già menzionata disposizione, modificata dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015, nel caso in cui non si ottemperi alla prescrizione dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro in caso di accertata irregolarità, **è perseguita penalmente**.

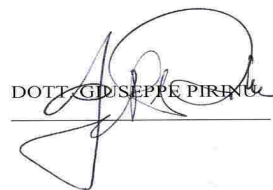
In altri termini, l'ispettore che accerta l'esistenza dell'impianto, in mancanza di autorizzazione, dovrà diffidare il datore di lavoro ad adempiere entro un congruo periodo, o eliminando l'impianto o dandogli la possibilità di chiedere ed ottenere l'apposita autorizzazione. **Ottemperando in merito e pagando in questo caso la sanzione ridotta, circa 400 euro, il soggetto ispezionato estinguerà il procedimento sanzionatorio con conseguente archiviazione anche di quello penale.**

Si ricorda l'obbligo di comunicare al lavoratore, preventivamente alla sua assunzione, la presenza dell'impianto. Sarà Vostra cura pertanto segnalarci la circostanza al fine di precisarla nel contratto individuale di lavoro del dipendente.

Per chi avesse impianti di videosorveglianza, e non si fosse ancora messo in regola con la normativa in materia, sarà necessario procedere alla disattivazione **documentata** dell'impianto, richiedere l'autorizzazione al competente Ispettorato del Lavoro ed una volta ottenuta riattivare l'impianto stesso. Coloro i quali, invece, volessero procedere *ex novo* all'installazione dovranno chiedere preventivamente la già menzionata autorizzazione o ricorrere ad un accordo sindacale.

Lo Studio, come di consueto, si rende disponibile per l'attivazione delle necessarie procedure.

Si rimane naturalmente a disposizione per ogni ragguaglio dovesse rendersi necessario, porgendo nell'occasione i migliori saluti.


DOTT. GIUSEPPE PIRRONI