

2020

VIDEOSORVEGLIANZA NEI LUOGHI DI LAVORO

ATTIVITÀ CONSENTITE SECONDO LA
NORMATIVA PRIVACY E LO STATUTO
DEI LAVORATORI

ROBERTA RAPICAVOLI

TeleConsul

in sintesi

110

Capitolo 9

IL CONTROLLO A DISTANZA DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI

1. LA VIDEOSORVEGLIANZA E IL CONTROLLO A DISTANZA

Un sistema di videosorveglianza rientra tra gli strumenti che consentono un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Al fine di comprendere bene i limiti e le modalità con cui è possibile utilizzare strumenti di controllo a distanza nei luoghi di lavoro occorre chiarire cosa debba intendersi per "controllo a distanza".

Per controllo a distanza si fa riferimento alla possibilità di sorveglianza attuabile sia in senso fisico-spaziale sia in senso temporale¹.

È cioè a distanza sia il controllo che permette di seguire simultaneamente una certa attività in un ambiente fisicamente distante dal luogo in cui si attua il controllo (distanza spaziale), sia ogni forma di registrazione di dati che permetta, *a posteriori*, di riesaminare e valutare l'attività (distanza temporale).

Attraverso un sistema di videosorveglianza vengono rilevate immagini con strumenti gestiti o controllati a distanza, ossia da un luogo diverso rispetto a quello monitorato e, nel caso di registrazione, in un momento successivo rispetto a quello in cui la ripresa è stata effettuata.

Pertanto, l'adozione di tali sistemi nei luoghi di lavoro deve avvenire tenendo conto dei limiti e delle modalità individuate dalla normativa vigente.

Nello Statuto dei lavoratori, fino alla riforma operata dal D.Lgs. n. 151/2015, era previsto espressamente il divieto di utilizzare impianti audiovisivi e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori² e si consentiva il loro impiego, previa autorizzazione in sede sindacale o amministrativa, per le finalità di sicurezza del lavoro e per le esigenze organizzative e produttive³.

Il vigente art. 4 dello Statuto dei lavoratori non ripropone, in apertura, il divieto generale di installare sistemi di videosorveglianza e altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza.

La scelta del legislatore delegato di non mantenere, nel nuovo impianto normativo, l'espresso divieto in parola, non comporta però che, nel vigore del nuovo testo del citato art. 4, sia ammesso il ricorso a tali sistemi per finalità di controllo diretto dell'attività dei lavoratori.

Ciò trova conferma nel testo della relazione ministeriale, in cui è indicato che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, deve essere mantenuta in una dimensione "umana", e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro.

Ad ulteriore conferma, poi, si consideri lo stesso testo del nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori in cui, come si vedrà nel paragrafo che segue, è stabilita la possibilità di impiegare gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche un eventuale controllo a distanza dell'attività dei lavora-

¹ Cfr. Alovisio M., Burroni D., Frosini A., Policella E. O., *Videosorveglianza e privacy*, cit., pag. 73.

² Il testo originario dell'art. 4, comma 1, dello Statuto dei lavoratori recitava: "è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori".

³ Il testo originario dell'art. 4, comma 2, dello Statuto dei lavoratori recitava: "gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti".

tori, previa autorizzazione in sede sindacale o amministrativa, “esclusivamente” per esigenze organizzative e produttive e per la sicurezza del lavoro, espressione che non lascia spazio a finalità di controllo diretto dell’attività dei lavoratori⁴.

2. L’ART. 4 DELLA LEGGE N. 300/1970 (STATUTO DEI LAVORATORI)

L’art. 4 dello Statuto dei lavoratori costituisce la norma di riferimento per l’adozione di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori e trova applicazione indipendentemente dalle soglie dimensionali dell’impresa, nel caso di lavoratori subordinati o altre figure professionali ad essi assimilabili⁵, in ambito sia pubblico che privato⁶.

Secondo quanto stabilito da tale disposizione, modificata con il D.Lgs. n. 151/2015 e successivo D.Lgs. n. 185/2016, 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, previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di accordo, previa autorizzazione della sede territoriale dell’Ispettorato del lavoro.

L’art. 4 dello Statuto dei lavoratori, richiamando sostanzialmente quanto previsto dal comma 2 della stessa disposizione prima dell’intervento di modifica, ad opera del Jobs Act, continua cioè a limitare l’ambito entro cui il datore di lavoro può attivare i sistemi di videosorveglianza, stabilendo che il ricorso a tali strumenti possa essere legittimato esclusivamente per le specifiche finalità individuate dallo stesso legislatore (ossia: per esigenze organizzative e produttive, per ragioni di sicurezza del lavoro e - novità introdotta dal Jobs Act - di tutela del patrimonio aziendale) e che, prima della loro installazione, occorre aver sottoscritto apposito accordo con le RSA o RSU o, in mancanza, aver ottenuto apposito provvedimento autorizzativo dall’Ispettorato del lavoro.

Un aspetto di rilievo, proprio con riferimento alla procedura preliminare all’installazione dei sistemi che consentono anche un controllo a distanza, è legato alle ipotesi di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni.

Tali imprese, nel previgente regime, erano obbligate a stipulare un accordo per ciascuna unità produttiva, con un sensibile aggravio procedurale.

In seguito all’entrata in vigore del nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori, le imprese plurilocalizzate potranno invece decidere di coinvolgere, ai fini della sottoscrizione dell’accordo sindacale, le singole RSA o RSU di ciascuna unità produttiva oppure, in alternativa, le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In mancanza di accordo, tali imprese potranno coinvolgere le diverse sedi territoriali dell’Ispettorato del lavoro competenti in base al luogo in cui sono ubicate le singole unità produttive oppure, in alternativa, richiedere l’autorizzazione alla sede centrale dell’Ispettorato del lavoro⁷.

⁴ Per quanto riguarda invece i controlli mirati ad accertare un comportamento illecito del lavoratore che non riguardi l’esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro ma la tutela di beni estranei al rapporto stesso (controlli difensivi) si rinvia al paragrafo 4 del presente Capitolo.

⁵ Cfr. Imperiali R. e R., *Controlli sul lavoratore e tecnologie*, Giuffrè Editore, Milano, 2012, pag. 5.

⁶ I limiti e i divieti di cui all’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori non trovano invece applicazione nel rapporto di lavoro domestico, in quanto, in questo caso, come chiarito dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro, Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso, con Nota dell’8 febbraio 2017, il datore di lavoro è un soggetto privato non organizzato in forma di impresa.

⁷ Si ritiene sufficiente, affinché sia integrata la mancanza di accordo, che il datore di lavoro non riesca a stipularne uno con le associazioni sindacali esterne, non essendo anche obbligato a contrattare successivamente con le RSA o RSU presenti in azienda. Così Ingraio A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci Editore, Bari, 2018, pag. 201.

Altra novità, rispetto alla previgente normativa, è contenuta nell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori ed è relativa ai provvedimenti amministrativi emanati dall'Ispettorato del lavoro che sono definitivi.

La definitività di tali provvedimenti comporta che l'Ispettorato sia l'ultima autorità amministrativa a pronunciarsi sul merito dell'atto, che non potrà quindi essere impugnato con il sistema dei ricorsi amministrativi⁸.

Ciò non esclude però la possibilità di impugnare il provvedimento innanzi all'organo di natura giurisdizionale, ossia innanzi al TAR⁹.

Il comma 1 dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che individua, come visto, i limiti e le condizioni da rispettare per poter installare un sistema di videosorveglianza da cui derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, non trova applicazione nel caso di strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e di strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Si tratta di una novità introdotta dal Jobs Act, per cui, in concreto, è espressamente esclusa la necessità di accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, di autorizzazione dall'Ispettorato del lavoro per gli "strumenti da lavoro" (come pc, tablet, cellulari, posta elettronica) e per gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (come lettori badge), pur se dagli stessi derivi anche la possibilità di un controllo a distanza.

Considerando che, come detto, l'impiego degli strumenti assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa non richiede la procedura autorizzatoria prevista dal comma 1 dello Statuto dei lavoratori, occorre chiedersi se possano esserci delle applicazioni anche relative all'impiego delle telecamere.

Il dubbio potrebbe, ad esempio, sorgere per le *bodycam*, microtelecamere indossabili, il cui uso si sta estendendo, per fini di sicurezza, sia nel settore pubblico che privato.

In realtà tali strumenti non servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, ma rappresentano un elemento aggiunto, per il cui impiego è necessario, dunque, osservare le prescrizioni contenute al comma 1 dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, richieste per l'installazione dei sistemi di videosorveglianza "tradizionali" nei luoghi di lavoro.

Tale impostazione è peraltro supportata da quanto indicato dal Garante Privacy in un suo Provvedimento del 2018 in relazione alla richiesta di verifica preliminare presentata, ai sensi dell'allora vigente art. 17 del Codice Privacy, da una nota società che opera nel settore del trasporto ferroviario passeggeri della regione Lombardia per l'installazione di un sistema composto da dispositivi indossabili per la raccolta e la trasmissione delle immagini riprese a bordo treno. L'Autorità infatti, ai fini della valutazione della liceità del trattamento dei dati acquisiti attraverso le *bodycam* da consegnare agli operatori di security e capitreno, ha considerato anche il profilo legato al rispetto della disciplina dello Statuto dei lavoratori, ritenendo che il trattamento prospettato dalla società risultasse essere lecito anche alla luce della disciplina in materia di controlli a distanza dei dipendenti, posto che l'impiego delle apparecchiature era esclusivamente preordinato al raggiungimento di obiettivi di sicurezza e di tutela del patrimonio aziendale e visto che la società aveva dichiarato di voler attivare la procedura prevista dall'art. 4, comma 1, della Legge n. 300/1970¹⁰.

Proseguendo nell'esame dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, occorre infine richiamare l'ultimo comma di tale disposizione, in base al quale "*le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata*

⁸ L'originario art. 4 dello Statuto dei Lavoratori consentiva di impugnare i provvedimenti delle Direzioni territoriali del lavoro ricorrendo al Ministero del Lavoro, con ricorso gerarchico proprio, oppure presentando ricorso al TAR, che aveva esclusivamente una cognizione di legittimità.

⁹ Cfr. Ingrao A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, cit., pag. 202.

¹⁰ Cfr. Garante Privacy, Provvedimento 362 del 22 maggio 2018, consultabile sul sito *web* www.garanteprivacy.it, doc. *web* 8995107.

informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196".

Il legislatore del 2015 ha, cioè, previsto la possibilità di utilizzare le immagini acquisite attraverso i sistemi di videosorveglianza e gli altri strumenti di controllo a distanza per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro - dunque anche per motivi disciplinari - purché venga fornita adeguata e preventiva informazione al lavoratore circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e si rispettino le norme sul trattamento dei dati personali.

3. GLI ADEMPIMENTI PER UTILIZZARE I DATI PER TUTTI I FINI CONNESSI AL RAPPORTO DI LAVORO

Il comma 3 dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, novellato dal D.Lgs. n. 151/2015 e dal D.Lgs. n. 185/2016, stabilisce che *"le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196"*.

Il legislatore ha cioè previsto che le informazioni raccolte attraverso gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori - comma 1 - e quelle acquisite tramite gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze - comma 2 - possano essere utilizzate per tutti i fini connessi al rapporto lavorativo se il datore di lavoro abbia osservato gli adempimenti indicati nella stessa disposizione, ossia:

- abbia informato i lavoratori delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli; e
- operi nel rispetto di quanto disposto dalla normativa in materia di protezione dei dati personali.

Per quanto riguarda il profilo relativo al rispetto della normativa privacy, è stato sottolineato che il rinvio esplicito operato dall'art. 4, comma 3, dello Statuto dei lavoratori debba essere considerato "dinamico", cioè idoneo a dare rilevanza a qualsiasi modificazione della normativa posta a protezione dei dati personali; caratteristica, quest'ultima, che assicura l'aggiornamento automatico della disciplina lavoristica del controllo tecnologico agli sviluppi dell'evoluzione normativa in materia di protezione dei dati personali¹¹.

Con riferimento alle informazioni da fornire al lavoratore occorre precisare che si tratta di qualcosa di diverso rispetto all'informativa sul trattamento dei dati personali prevista dall'art. 13 del Regolamento UE n. 2016/679¹².

L'art. 4 dello Statuto dei lavoratori individua qui, infatti, un diverso contenuto di informazioni, che, come detto, devono essere fornite ai lavoratori per poter utilizzare i dati acquisiti attraverso il sistema di videosorveglianza per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro.

Si tratta, specificamente, delle informazioni relative alle modalità di uso degli strumenti e di effettuazioni dei controlli, che potranno essere riportate, ad esempio, all'interno di apposita comunicazione da trasmettere, in fase di installazione del sistema, a tutto il personale coinvolto.

4. I CONTROLLI DIFENSIVI

Un tema di rilievo legato ai controlli a distanza è quello dei controlli difensivi, ossia dei controlli finalizzati ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori.

¹¹ Cfr. Ingraio A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, cit., pag. 153.

¹² Per quanto riguarda l'informativa privacy si rinvia al Capitolo 5.

La categoria dei controlli difensivi è stata elaborata dalla giurisprudenza nel vigore della precedente formulazione dell'art. 4 della Legge n. 300/1970.

Per comprendere se e in che termini la modifica del 2015 della citata disposizione comporti mutamenti rispetto ai controlli difensivi, occorre ripercorrere, seppur brevemente, l'evoluzione dell'orientamento giurisprudenziale su tale categoria di controlli.

La Corte di cassazione, in un primo momento, ha ritenuto di dover escludere dall'ambito di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori i controlli diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore (controlli difensivi)¹³, precisando che tale esonero dovesse considerarsi riferito ai controlli difensivi intesi quale forma di monitoraggio finalizzata esclusivamente alla tutela dei beni estranei al rapporto lavorativo¹⁴.

In concreto, cioè, secondo tale impostazione, elaborata in sede civile, ma seguita anche in sede penale¹⁵, potevano ritenersi esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e dalle relative procedure autorizzatorie solo quei controlli a distanza diretti ad accertare il comportamento illecito del lavoratore estraneo alla normale attività lavorativa, mentre, nel caso di controllo diretto ad accertare comportamenti illeciti che riguardassero l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, sarebbe stato necessario esperire le procedure prescritte dalla normativa¹⁶.

La Corte di cassazione, con alcune pronunce successive, ha assunto una diversa impostazione, affermando che anche i controlli difensivi richiedessero, per essere legittimi, una preliminare autorizzazione sindacale o amministrativa¹⁷.

In assenza cioè delle procedure autorizzatorie previste dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, secondo tale orientamento, non sarebbe stato possibile utilizzare un sistema di videosorveglianza e le relative immagini per accertare illeciti del lavoratore.

Si tratta però di orientamento rimasto minoritario, anche a fronte delle successive pronunce della giurisprudenza di legittimità, con cui la Suprema Corte ha ritenuto di poter escludere dall'ambito di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori i controlli difensivi, in quanto controlli diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, precisando però la necessaria esplicitazione delle attività di accertamento *“mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con le quali l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva aziendale deve contemperarsi, e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale”*¹⁸.

Nel vigore della previgente formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, l'orientamento maggioritario della giurisprudenza stabiliva dunque l'inapplicabilità di tale disposizione in caso di controlli a distanza funzionali alla tutela del patrimonio aziendale aventi ad oggetto comportamenti del lavoratore qualificabili come illeciti extracontrattuali (e non inadempimenti contrattuali)¹⁹.

¹³ Cfr. Cass. Civ., Sez. lav., Sent. n. 4746/2002.

¹⁴ Cfr. Cass. Civ., Sez. lav., Sent. n. 15892/2007.

¹⁵ Cfr. Cass. Pen., Sez. 5, Sent. n. 20722/2010.

¹⁶ Cfr. Alovisio M., Burrioni D., Frosini A., Policella E. O., *Videosorveglianza e privacy*, cit., pagg. 80-81.

¹⁷ Cfr., *ex multis*, Cass. Civ., Sez. lav., Sent. n. 4375/2010 e Cass. Civ., Sez. lav., Sent. n. 16622/2012.

¹⁸ Cfr., *ex multis*, Cass. Civ. Sez. lav., Sent. n. 10955/2015.

¹⁹ Cfr. MARAZZA M., *Lavoro e controlli “difensivi” dopo il Jobs Act*, articolo pubblicato sul sito web www.giustiziacivile.com e raggiungibile attraverso il seguente link: <http://giustiziacivile.com/lavoro/approfondimenti/lavoro-e-controlli-difensivi-dopo-il-jobs-act>.

La finalità della tutela del patrimonio aziendale costituisce il “nocciolo duro” del controllo difensivo e legittima i controlli a distanza effettuati per proteggere l’azienda da azioni delittuose da chiunque provenienti, lavoratori compresi²⁰.

L’attuale impianto normativo ha ricompreso la tutela del patrimonio aziendale tra le finalità che legittimano l’utilizzo di sistemi di potenziale controllo a distanza dell’attività dei lavoratori.

Occorre allora chiedersi se, anche con il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori, vi sia ancora spazio per i controlli difensivi.

Secondo una parte della dottrina, il riferimento letterale alle esigenze di tutela del patrimonio aziendale adesso contenuta nella disposizione richiamata è idoneo ad assorbire ogni forma di controllo difensivo, a prescindere dal comportamento del lavoratore oggetto di controllo.

In base a tale posizione, dunque, perché sia possibile tracciare a distanza, attraverso un sistema di videosorveglianza o altra apparecchiatura di controllo, il comportamento illecito del lavoratore che danneggia il patrimonio aziendale, occorre che l’impianto sia stato previamente autorizzato, così come previsto dall’art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Altra parte della dottrina ritiene invece che la nuova formulazione della suddetta norma in materia di controlli a distanza consenta di definire in modo più puntuale la categoria dei controlli difensivi. Secondo tale orientamento, cioè, anche in seguito alla riforma del 2015, continuerebbero a essere ammessi, in deroga alla disciplina statutaria, i controlli difensivi mirati ad accertare un comportamento illecito del lavoratore che non riguardi l’esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro ma la tutela di beni estranei al rapporto stesso.

Resta inteso, però, secondo tale impostazione, quanto già sostenuto dalla giurisprudenza, ossia la necessità di svolgere le eventuali attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale.

Tale aspetto è stato peraltro ribadito anche recentemente dal Presidente del Garante per la protezione dei dati personali, nella dichiarazione resa in seguito alla pubblicazione della sentenza della Corte di Strasburgo del 17 ottobre 2019, relativa al caso di licenziamenti effettuati dal proprietario di un supermercato spagnolo per i furti accertati tramite telecamere nascoste²¹.

Nella dichiarazione, il Presidente Soro, dopo aver chiarito l’esistenza di specifici presupposti per cui la Corte di Strasburgo ha eccezionalmente ritenuto ammissibile l’installazione delle telecamere nascoste sul luogo di lavoro, sottolinea che il requisito essenziale perché i controlli sul lavoro, anche quelli difensivi, siano legittimi resta *“la loro rigorosa proporzionalità e non eccedenza: capisaldi della disciplina di protezione dati la cui ‘funzione sociale’ si conferma, anche sotto questo profilo, sempre più centrale perché capace di coniugare dignità e iniziativa economica, libertà e tecnica, garanzie e doveri”*²².

²⁰ Cfr. Capobianco M., *Privacy e controlli a distanza: ultimi approdi normativi e giurisprudenziali*, articolo pubblicato sul sito web www.salvisjuribus.it, raggiungibile attraverso il seguente link: <http://www.salvisjuribus.it/privacy-e-controlli-a-distanza-ultimi-approdi-normativi-e-giurisprudenziali/#sdfootnote53sym>.

²¹ La sentenza è stata esaminata nel Capitolo 3, paragrafo 1, in relazione al principio di minimizzazione, cui si rinvia.

²² Garante Privacy, *Telecamere sul luogo di lavoro: dichiarazione di Antonello Soro, Presidente del Garante per la privacy, su sentenza Corte di Strasburgo*, dichiarazione pubblicata su www.garanteprivacy.it e raggiungibile tramite il seguente link: <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9164334>.