



LAVORO Euroconference

Edizione di mercoledì 17 settembre 2025

GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Installazione di videocamere sul luogo di lavoro: procedure operative
di Barbara Garbelli

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Tassazione separata sulle capitalizzazioni dei Fondi pensione
di Redazione

NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Tassazione separata sulle capitalizzazioni dei Fondi pensione
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Malattia lavoratori marittimi: novità e adempimenti
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Malattia lavoratori marittimi: novità e adempimenti
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFS/TFR per il personale della Pubblica Amministrazione interessato da mobilità
di Redazione

CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO



TFS/TFR per il personale della Pubblica Amministrazione interessato da mobilità
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: sanzioni disciplinari in caso di condotte moleste verso i colleghi
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: sanzioni disciplinari in caso di condotte moleste verso i colleghi
di Redazione

GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Installazione di videocamere sul luogo di lavoro: procedure operative
di Barbara Garbelli



GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Installazione di videocamere sul luogo di lavoro: procedure operative

di Barbara Garbelli

L'autorizzazione per videosorveglianza sul luogo di lavoro, così come stabilito dall'art. 4, Legge n. 300/1970, consiste in un passaggio obbligatorio per tutti i datori di lavoro che decidono di installare impianti audiovisivi e altri strumenti, dai quali deriva la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale.

In questo contributo analizziamo i passaggi operativi per ottenere l'autorizzazione e gestire la quotidianità in ambiente di lavoro, con uno sguardo anche agli adempimenti in materia di privacy e alla luce delle recenti indicazioni fornite dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

Le previsioni normative in tema di videosorveglianza

Le disposizioni normative in tema di videosorveglianza hanno subito importanti modifiche nel corso degli anni, dovute all'evoluzione – anche tecnologica – del mercato del lavoro.

L'attuale versione dell'art. 4, Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015, attuativo del Jobs Act, stabilisce che «*Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva 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 e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione ovvero in più Regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con più unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro».*

Da ciò deriva che, per installare correttamente un impianto di videosorveglianza, il datore di lavoro deve preventivamente provvedere alla stipula di un accordo con le parti sociali; alternativamente, la procedura di autorizzazione deve essere condivisa con la sede



territorialmente competente dell’Ispettorato del lavoro, che dovrà obbligatoriamente rispondere in maniera positiva o negativa alla richiesta (non è previsto il silenzio assenso).

Le modalità di richiesta dell’autorizzazione

Per poter ottenere l’autorizzazione all’installazione dell’impianto di videosorveglianza, il datore di lavoro deve rispettare alcuni passaggi obbligatori che consistono in 3 passaggi ben definiti: come primo passaggio, è necessario procedere con la compilazione del Modello di istanza di autorizzazione per impianti di videosorveglianza, localizzazione satellitare, altri strumenti di controllo ai sensi dell’art. 4, Legge n. 300/1970; a tale Modello di richiesta dovrà, quindi, essere allegata una relazione che identifichi le esigenze di carattere organizzativo, produttivo, di sicurezza o tutela del patrimonio aziendale alla base dell’istanza e che descriva le caratteristiche tecniche delle telecamere installate, nonché le modalità di funzionamento dispositivo di registrazione, il numero e il posizionamento dei monitor, la fascia oraria di funzionamento dell’impianto, i tempi di conservazione delle immagini (e le motivazioni per l’eventuale registrazione eccedente le 24/48 ore) e le specifiche di funzionamento dell’impianto di videosorveglianza.

La relazione tecnica si configura come un passaggio fondamentale per fornire all’ITL competente tutte le informazioni utili al rilascio (o meno) dell’autorizzazione.

Come terzo passaggio, il datore di lavoro dovrà allegare 2 marche da bollo da 16 euro, di cui una per l’istanza e una per il rilascio del provvedimento, da consegnare a mano o a mezzo posta.

Giova ricordare, come indicato nelle note in calce al Modello di richiesta, che la richiesta di autorizzazione può essere completata esclusivamente tramite via telematica, *brevi manu* o per raccomandata: nel caso di consegna *brevi manu* o mediante posta raccomandata viene richiesta anche la consegna di copia del documento di identità del datore di lavoro.

Dall’analisi di quanto sopra emerge, quindi, che l’utilizzo della PEC non è contemplato come modalità di presentazione della richiesta; tuttavia, è bene ricordare come l’AGID (Agenzia per l’Italia Digitale) riconosca alla Posta elettronica certificata lo stesso valore legale di una raccomandata tradizionale con avviso di ricevimento. Pertanto, la richiesta di autorizzazione preventiva all’uso della videosorveglianza in ambiente di lavoro può essere assolta anche mediante tale strumento. In questo caso, la domanda potrà essere caratterizzata da 2 differenti percorsi di firma, a seconda che la documentazione venga inviata dalla PEC del datore di lavoro o da quella del professionista incaricato alla pratica.

Se la richiesta viene inviata dalla PEC del datore di lavoro, il documento – che dovrà essere allegato alla PEC – può contenere la firma autografa dello stesso: la firma, così apposta, ha pieno valore legale, confermato dal fatto che l’invio tramite PEC permette di accertare



l'identità di un soggetto, di dare prova dell'invio da un soggetto (certo) a un altro soggetto (certo) di un determinato contenuto (testo, scansione o altro).

Nel caso in cui, invece, sia il professionista a inviare la richiesta, sarà necessario aggiungere copia di una delega firmata al professionista dal datore di lavoro, mediante firma digitale o firma autografa (a cui allegare – in questo caso – documento di identità del datore di lavoro interessato dalla pratica).

Da ultimo, giova ricordare che in caso di invio della pratica tramite PEC sarà necessario trasmettere, unitamente alla presentazione dell'istanza, l'apposita “dichiarazione sostitutiva per marca da bollo” presente sul sito.

Come comportarsi in caso di prima assunzione successiva l'installazione dell'impianto di videosorveglianza

Come già anticipato nei paragrafi precedenti, la normativa in tema di videosorveglianza prevede che il datore di lavoro debba ottenere l'autorizzazione preventivamente rispetto l'installazione dell'impianto; tuttavia, è frequente il caso in cui, per esigenze di sicurezza e/o tutela del patrimonio, l'imprenditore abbia installato impianti audiovisivi adibiti alla sorveglianza dei locali, prima di procedere con la prima assunzione: in questo caso, la successiva assunzione di un lavoratore comporta il problema della collocazione temporale della richiesta di autorizzazione ad attività di videosorveglianza, che, di fatto, risulta essere già operativa nei locali aziendali.

Sul tema è intervenuto, con documento del 14 aprile 2023, l'INL: ricordando come le previsioni dell'art. 4, Legge n. 300/1970, si applichino solo alle imprese in cui sono presenti lavoratori subordinati (escludendo, quindi, ulteriori categorie di soggetti quali soci, collaboratori e tirocinanti), l'INL affronta concretamente 2 casi operativi, che presentiamo mediante lo schema di seguito riportato:

Caso 1

Costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha legittimamente installato e perfettamente in forza lavoratori, in quanto deve ancora completare i lavori nella sede in cui dovrà essere installato l'impianto, ma che prevede di avvalersi di personale non appena avviata l'attività. È necessario presentare l'istanza per l'autorizzazione, che **deve sempre precedere l'installazione dell'impianto**, indicando nel Modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività.

Caso 2

Esercizio dell'attività già operativo, con impianto funzionante in assenza di lavoratori, in cui è necessario procedere ad assunzioni di personale Pur avendo l'azienda già installato e messo in funzione l'impianto di videosorveglianza, seppure in assenza di lavoratori, **potrà presentare istanza in un momento successivo ma dovrà produrre contestualmente attestazione che lo stesso**



impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del lavoro

Giova ricordare che, anche nel caso in cui si presentino le 2 condizioni di cui sopra, sarà onere del datore di lavoro ottenere il provvedimento di autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente; l'autorizzazione sarà subordinata alla compilazione della richiesta, come sopra descritto; anche in questa particolare condizione, il silenzio dell'Ispettorato non potrà essere inteso come assenso alle attività di videosorveglianza.

Come comportarsi in caso di imprese multi-sede: chiarimenti operativi dall'INL

Con la nota n. 4757/2024, la Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro dell'INL fornisce un importante contributo ermeneutico in materia di controllo a distanza dei lavoratori, offrendo un'interpretazione funzionale dell'art. 4, Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), con specifico riferimento alle modalità di individuazione dell'ufficio territorialmente competente per il rilascio del provvedimento autorizzativo, nelle ipotesi di imprese operanti su più sedi dislocate in Province diverse, ma ricadenti all'interno di un'unica competenza ispettiva.

La nota n. 4757/2024 interviene per dirimere una questione concreta di crescente rilievo pratico: come debba essere individuato, nei casi in cui un'impresa sia strutturata con più unità produttive collocate in diverse Province, l'ufficio dell'Ispettorato territorialmente competente a ricevere e istruire la domanda di autorizzazione, in assenza di accordo sindacale.

La Direzione Centrale chiarisce, richiamando espressamente la precedente circolare INL n. 2572/2023, che le imprese che operano su più sedi ubicate nell'ambito territoriale di un medesimo Ispettorato – anche se formalmente distribuite su più Province – possono presentare un'unica istanza autorizzativa, purché ricorrano i presupposti sostanziali richiesti dalla norma:

1. sussistenza delle medesime “ragioni legittimanti” (esigenze organizzative, produttive, sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale);
2. utilizzo del medesimo sistema tecnologico di controllo (es. stessa piattaforma software, stessi dispositivi, medesimo trattamento dei dati).

Ne consegue che l'impresa potrà inoltrare la richiesta presso una qualsiasi delle sedi afferenti all'ufficio competente su tutte le unità produttive coinvolte, ottenendo un provvedimento autorizzativo unico, valido per l'intero perimetro aziendale interessato dalla misura.

Particolarmente significativo è il passaggio interpretativo in cui l'Ispettorato chiarisce che per



«ambito di competenza della medesima sede territoriale» deve intendersi non la singola Provincia, bensì l'intero territorio ricadente sotto la giurisdizione amministrativa del medesimo ufficio territoriale dell'INL, anche laddove esso comprenda più Province.

Questa impostazione, sorretta da considerazioni di ordine sistematico e funzionale, consente di superare una lettura eccessivamente frammentata del criterio territoriale, in favore di una gestione più snella e coordinata dei procedimenti amministrativi, soprattutto in un contesto in cui la distribuzione geografica degli uffici dell'Ispettorato è stata oggetto di razionalizzazione, con frequenti accorpamenti e ridefinizioni delle competenze territoriali.

Il principio di semplificazione amministrativa, sancito all'art. 1, Legge n. 241/1990, e la valorizzazione dell'unitarietà dell'intervento ispettivo, appaiono qui come i 2 assi portanti di una prassi che agevola il corretto esercizio della vigilanza e garantisce all'impresa un *iter* meno oneroso e più prevedibile.

Sul piano pratico, il chiarimento ha ricadute dirette sul modo in cui è necessario predisporre la documentazione tecnica e giuridica a supporto dell'istanza. In particolare:

? l'istanza unica dovrà esplicitare l'identità delle esigenze organizzative e la piena omogeneità degli impianti o strumenti installati nelle diverse sedi;

? dovrà, altresì, risultare evidente la riferibilità di tali strumenti a un sistema unificato e centralizzato di gestione e monitoraggio;

? l'istruttoria dovrà contemplare la verifica delle condizioni sostanziali e formali, tra cui l'informativa privacy, le misure di sicurezza, i tempi di conservazione dei dati, e il rispetto dei principi di proporzionalità, finalità e minimizzazione imposti dal GDPR.

È evidente che una simile impostazione riduce la frammentazione delle procedure autorizzative e limita il rischio di interpretazioni disomogenee tra Uffici provinciali differenti. Inoltre, favorisce una compliance più solida e coerente con i dettami del Regolamento UE 2016/679, in quanto consente di riferire le valutazioni di impatto e le misure tecniche-organizzative a un unico trattamento, anziché a tanti trattamenti locali e differenziati.

Comunicazione al lavoratore: l'informativa sulle modalità di gestione della videosorveglianza

Il secondo requisito obbligatorio per poter adottare sistemi di videosorveglianza in ambiente di lavoro consiste nell'informare i lavoratori sulle modalità di funzionamento dei sistemi stessi.

In questa particolare condizione, non viene richiesto al lavoratore il consenso ex art. 7, Regolamento UE 2016/679, ma si ottempera agli obblighi normativi con la semplice



informativa, che – per definizione – non prevede l'accettazione del lavoratore.

Tale passaggio è stato confermato dalla Corte di Cassazione, Sezione III penale, n. 38882/2018, la quale si è pronunciata come di seguito: «*In conclusione, il consenso del lavoratore all'installazione di un'apparecchiatura di videosorveglianza, in qualsiasi forma (scritta od orale) prestato, non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato i predetti impianti in violazione delle prescrizioni dettate dalla fattispecie incriminatrice, e dunque la doglianza della ricorrente sul punto si ritiene infondata, non assumendo alcun valore esimente la mancata opposizione dei lavoratori (ritenuta peraltro dalla ricorrente, in via di interpretazione ipotetica, consenso implicito) all'installazione delle videocamere di cui all'imputazione».*

Giova ricordare che tale informativa, oltre ad assolvere a un obbligo normativo previsto dallo Statuto dei lavoratori, assolve anche a un adempimento obbligatorio in termini di tutela del dato del lavoratore (ovvero del soggetto interessato al trattamento del dato).

In relazione al tema della privacy, risulta anche di fondamentale importanza l'adozione da parte del titolare di misure tecniche e organizzative, in conformità ai principi di accountability e di sicurezza del trattamento. Di seguito vengono esaminate le procedure da adottare, in affiancamento all'informativa da condividere con il lavoratore:

Adozione di misure tecnico-organizzative

Individuare i profili soggettivi coinvolti nel trattamento	Definire se il trattamento sia effettuato dal singolo titolare o, congiuntamente, da 2 o più contitolari
Individuare i responsabili esterni del trattamento del dato	È prevista dall'art. 28, GDPR, l'individuazione dei responsabili che intervengono nel trattamento (es. installatore o manutentore dell'impianto o società di vigilanza, che trattino dati per conto del titolare)
Formazione degli incaricati al trattamento del dato	Formare gli incaricati interni al trattamento del dato che sono autorizzati alla gestione del dato
Redigere la DPIA	



The banner features the Euroconference logo and the text "EuroconferenceinPratica". To the right, there is promotional text for a solution: "Scopri la soluzione editoriale integrata con l'AI indispensabile per Professionisti e Aziende >>" and an illustration of a person interacting with a futuristic interface.



NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Tassazione separata sulle capitalizzazioni dei Fondi pensione

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 245/E del 16 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti sulla tassazione applicabile alle somme corrisposte da un Fondo pensione per il personale di un gruppo bancario, con particolare riferimento alle maggiorazioni individuali derivanti da operazioni di capitalizzazione attuate ai sensi dell'art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 252/2005.

Il Fondo pensione istante, nato da operazioni di concentrazione di Fondi preesistenti, ha stipulato nel 2019 accordi con i dipendenti volti a trasformare il regime da prestazione definita a contribuzione individuale e a consentire la capitalizzazione delle prestazioni pensionistiche. In questo contesto, i pensionati cessati dal servizio entro il 31 dicembre 2006 hanno potuto optare per la capitalizzazione delle rendite in corso, ricevendo somme in capitale nel 2021, assoggettate al regime di tassazione separata ex artt. 17 e 19, TUIR. L'aliquota applicata era stata determinata sulla base del reddito di riferimento del 2021, anno in cui era maturato il diritto alla prestazione.

Gli accordi del 2019 prevedevano, inoltre, la possibilità di ulteriori incrementi delle prestazioni sulla base delle risultanze tecnico-attuariali, a condizione di garantire un avanzo patrimoniale minimo.

Nel 2023, a seguito del bilancio tecnico al 31 dicembre 2022, è stato calcolato l'ammontare disponibile per una redistribuzione, che ha comportato sia maggiorazioni alle rendite ancora in essere sia l'attribuzione di una maggiorazione individuale in forma di capitale ai soggetti che avevano optato per la capitalizzazione nel 2021, da corrispondere nel 2025: il dubbio sollevato dall'istante riguarda la corretta tassazione di tale maggiorazione.

L'Agenzia ricorda che il D.Lgs. n. 252/2005, entrato in vigore il 1° gennaio 2007, ha introdotto una disciplina organica della previdenza complementare, prevedendo un regime transitorio per le prestazioni maturate anteriormente. In particolare, l'art. 23, comma 5, dispone che per i montanti maturati fino al 31 dicembre 2006 si applicano le regole previgenti, mentre per quelli successivi si applicano le nuove disposizioni. La circolare n. 70/E/2007 aveva già chiarito che per le prestazioni maturate prima del 2007 continuano a valere le regole fiscali dell'epoca.

Nel caso concreto, i beneficiari risultano titolari di prestazioni maturate integralmente entro il 31 dicembre 2006 e la capitalizzazione avviata nel 2021 è stata effettuata nel rispetto del regime transitorio, pertanto anche la maggiorazione calcolata nel 2023 e liquidata nel 2025 rientra nella disciplina previgente. Ciò significa che tali somme devono essere assoggettate a



tassazione separata ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), TUIR, come le altre indennità e somme assimilate.

L'aliquota interna, ai sensi dell'art. 19, comma 2, TUIR, va determinata sulla base del reddito di riferimento del 2021, includendo la maggiorazione calcolata dall'attuario alla somma già erogata nello stesso anno e considerando l'intera anzianità maturata dagli iscritti fino alla cessazione del servizio.

L'imposta dovuta sulla maggiorazione sarà, quindi, calcolata applicando tale aliquota all'ammontare lordo della somma, detraendo quanto già versato nel 2021 sulla capitalizzazione.

Special Event

Calcolo Pensionistico e il programma Inps Carpe Pc

Scopri di più



NEWS DEL GIORNO, PENSIONI

Tassazione separata sulle capitalizzazioni dei Fondi pensione

di Redazione

L'Agenzia delle Entrate, con [risposta a interpello n. 245/E del 16 settembre 2025](#), ha offerto chiarimenti sulla tassazione applicabile alle somme corrisposte da un Fondo pensione per il personale di un gruppo bancario, con particolare riferimento alle maggiorazioni individuali derivanti da operazioni di capitalizzazione attuate ai sensi dell'art. 23, comma 5, D.Lgs. n. 252/2005.

Il Fondo pensione istante, nato da operazioni di concentrazione di Fondi preesistenti, ha stipulato nel 2019 accordi con i dipendenti volti a trasformare il regime da prestazione definita a contribuzione individuale e a consentire la capitalizzazione delle prestazioni pensionistiche. In questo contesto, i pensionati cessati dal servizio entro il 31 dicembre 2006 hanno potuto optare per la capitalizzazione delle rendite in corso, ricevendo somme in capitale nel 2021, assoggettate al regime di tassazione separata ex artt. 17 e 19, TUIR. L'aliquota applicata era stata determinata sulla base del reddito di riferimento del 2021, anno in cui era maturato il diritto alla prestazione.

Gli accordi del 2019 prevedevano, inoltre, la possibilità di ulteriori incrementi delle prestazioni sulla base delle risultanze tecnico-attuariali, a condizione di garantire un avanzo patrimoniale minimo.

Nel 2023, a seguito del bilancio tecnico al 31 dicembre 2022, è stato calcolato l'ammontare disponibile per una redistribuzione, che ha comportato sia maggiorazioni alle rendite ancora in essere sia l'attribuzione di una maggiorazione individuale in forma di capitale ai soggetti che avevano optato per la capitalizzazione nel 2021, da corrispondere nel 2025: il dubbio sollevato dall'istante riguarda la corretta tassazione di tale maggiorazione.

L'Agenzia ricorda che il D.Lgs. n. 252/2005, entrato in vigore il 1° gennaio 2007, ha introdotto una disciplina organica della previdenza complementare, prevedendo un regime transitorio per le prestazioni maturate anteriormente. In particolare, l'art. 23, comma 5, dispone che per i montanti maturati fino al 31 dicembre 2006 si applicano le regole previgenti, mentre per quelli successivi si applicano le nuove disposizioni. La circolare n. 70/E/2007 aveva già chiarito che per le prestazioni maturate prima del 2007 continuano a valere le regole fiscali dell'epoca.

Nel caso concreto, i beneficiari risultano titolari di prestazioni maturate integralmente entro il 31 dicembre 2006 e la capitalizzazione avviata nel 2021 è stata effettuata nel rispetto del regime transitorio, pertanto anche la maggiorazione calcolata nel 2023 e liquidata nel 2025 rientra nella disciplina previgente. Ciò significa che tali somme devono essere assoggettate a



tassazione separata ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. a), TUIR, come le altre indennità e somme assimilate.

L'aliquota interna, ai sensi dell'art. 19, comma 2, TUIR, va determinata sulla base del reddito di riferimento del 2021, includendo la maggiorazione calcolata dall'attuario alla somma già erogata nello stesso anno e considerando l'intera anzianità maturata dagli iscritti fino alla cessazione del servizio.

L'imposta dovuta sulla maggiorazione sarà, quindi, calcolata applicando tale aliquota all'ammontare lordo della somma, detraendo quanto già versato nel 2021 sulla capitalizzazione.

Special Event

Calcolo Pensionistico e il programma Inps Carpe Pc

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Malattia lavoratori marittimi: novità e adempimenti

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2669 del 15 settembre 2025](#), è intervenuto sulla disciplina delle prestazioni a tutela dello stato di malattia dei lavoratori marittimi, in seguito alla modifica apportata dall'art. 1, comma 156, Legge di bilancio 2024 (Legge n. 213/2023), che ha armonizzato il regime delle indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia fondamentale e complementare, specifiche del settore marittimo, con quello applicabile al resto della platea assicurata per eventi di malattia. In particolare, la riforma ha introdotto la standardizzazione dei flussi di lavorazione, con l'utilizzo dei dati trasmessi dai datori di lavoro attraverso i flussi UniEmens già in uso per tutti i lavoratori.

Ai sensi dell'articolo 11, D.P.R. n. 231/2006, gli armatori e le società di armamento sono tenuti a effettuare telematicamente le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro del personale imbarcato tramite il servizio informatico UniMare, secondo le regole tecniche fissate dal D.M. 24 gennaio 2008 e ribadite dalle circolari del Ministero del lavoro n. 14/2008 e dai modelli aggiornati del 2025. Il messaggio annuncia il superamento progressivo dell'obbligo di esibizione da parte dei lavoratori del Libretto di navigazione, del foglio di cognizione o di documentazione cartacea equivalente ai fini della verifica delle tutele di malattia. Da ora, la verifica di coerenza tra certificazione medica e vicende del rapporto di lavoro sarà effettuata, per la generalità dei lavoratori aventi diritto, direttamente sulla base dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie UniMare, fermo restando il potere dell'Istituto di richiedere documentazione aggiuntiva in caso di necessità istruttorie.

Permane, invece, l'obbligo di esibizione cartacea per i marittimi in continuità di rapporto di lavoro o disponibilità retribuita (c.d. C.R.L.), ai quali è riconosciuta una tutela previdenziale specifica per eventi inseriti oltre i 28 giorni dallo sbarco ed entro 180 giorni, con durata massima di 180 giorni, applicazione del periodo di carenza e misura indennitaria pari al 50% della retribuzione per i primi 20 giorni e al 66,66% dal 21° al 180°, ridotta a 2/5 in caso di ricovero per chi non ha familiari a carico. Resta fermo anche l'obbligo di esibizione della documentazione equivalente per i lavoratori non marittimi che svolgono attività a bordo, a condizione che sussistano i requisiti previsti dall'art. 3, R.D.L. n. 1918/1937, ossia l'iscrizione al ruolo di equipaggio o l'imbarco per servizio della nave, previa autorizzazione ministeriale e certificazione sanitaria rilasciata dagli ambulatori SASN o da medici fiduciari autorizzati.



Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Base

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Malattia lavoratori marittimi: novità e adempimenti

di Redazione

L'INPS, con [messaggio n. 2669 del 15 settembre 2025](#), è intervenuto sulla disciplina delle prestazioni a tutela dello stato di malattia dei lavoratori marittimi, in seguito alla modifica apportata dall'art. 1, comma 156, Legge di bilancio 2024 (Legge n. 213/2023), che ha armonizzato il regime delle indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia fondamentale e complementare, specifiche del settore marittimo, con quello applicabile al resto della platea assicurata per eventi di malattia. In particolare, la riforma ha introdotto la standardizzazione dei flussi di lavorazione, con l'utilizzo dei dati trasmessi dai datori di lavoro attraverso i flussi UniEmens già in uso per tutti i lavoratori.

Ai sensi dell'articolo 11, D.P.R. n. 231/2006, gli armatori e le società di armamento sono tenuti a effettuare telematicamente le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro del personale imbarcato tramite il servizio informatico UniMare, secondo le regole tecniche fissate dal D.M. 24 gennaio 2008 e ribadite dalle circolari del Ministero del lavoro n. 14/2008 e dai modelli aggiornati del 2025. Il messaggio annuncia il superamento progressivo dell'obbligo di esibizione da parte dei lavoratori del Libretto di navigazione, del foglio di cognizione o di documentazione cartacea equivalente ai fini della verifica delle tutele di malattia. Da ora, la verifica di coerenza tra certificazione medica e vicende del rapporto di lavoro sarà effettuata, per la generalità dei lavoratori aventi diritto, direttamente sulla base dei dati delle Comunicazioni Obbligatorie UniMare, fermo restando il potere dell'Istituto di richiedere documentazione aggiuntiva in caso di necessità istruttorie.

Permane, invece, l'obbligo di esibizione cartacea per i marittimi in continuità di rapporto di lavoro o disponibilità retribuita (c.d. C.R.L.), ai quali è riconosciuta una tutela previdenziale specifica per eventi inseriti oltre i 28 giorni dallo sbarco ed entro 180 giorni, con durata massima di 180 giorni, applicazione del periodo di carenza e misura indennitaria pari al 50% della retribuzione per i primi 20 giorni e al 66,66% dal 21° al 180°, ridotta a 2/5 in caso di ricovero per chi non ha familiari a carico. Resta fermo anche l'obbligo di esibizione della documentazione equivalente per i lavoratori non marittimi che svolgono attività a bordo, a condizione che sussistano i requisiti previsti dall'art. 3, R.D.L. n. 1918/1937, ossia l'iscrizione al ruolo di equipaggio o l'imbarco per servizio della nave, previa autorizzazione ministeriale e certificazione sanitaria rilasciata dagli ambulatori SASN o da medici fiduciari autorizzati.



Corso per dipendenti

Paghe e Contributi Base

Scopri di più



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFS/TFR per il personale della Pubblica Amministrazione interessato da mobilità

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 126 del 15 settembre 2025](#), ha riepilogato i principi del Trattamento di fine servizio per il personale interessato da mobilità nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni e ha offerto un quadro riassuntivo delle varie casistiche riscontrabili.

Relativamente al TFS, la norma stabilisce i seguenti principi di carattere generale:

- dalla data di trasferimento, al personale interessato spetta il TFS previsto dall'ordinamento dell'Amministrazione di destinazione;
- ai fini della liquidazione del TFS, del TFR, dell'indennità di anzianità o dell'eventuale analogo trattamento comunque denominato, il personale in mobilità ha diritto a far valere, in aggiunta a quella maturata dopo il trasferimento, l'intera anzianità di servizio già utile per l'ordinamento dell'Amministrazione di provenienza;
- l'importo lordo dell'indennità, maturata alla data di trasferimento, dev'essere versato dall'Amministrazione di provenienza a quella di destinazione, senza recupero sulla somma da trasferire di eventuali contributi o altri oneri eventualmente addebitati al dipendente;
- all'atto della definitiva cessazione dal servizio, l'eventuale eccedenza tra l'importo del trattamento calcolato alla data del trasferimento e quello dovuto alla data di cessazione, in base all'anzianità di servizio complessivamente maturata, compete al dipendente.

Tali principi devono essere applicati in tutti i casi di mobilità, salvo quelli per i quali il Legislatore abbia previsto una normativa speciale.

Pertanto, l'applicazione delle norme sulla mobilità comporta il trasferimento della titolarità di un rapporto di lavoro già esistente da un'Amministrazione a un'altra, riconducibile alla fattispecie della "cessione del contratto".

Seminario di specializzazione

**Come gestire i rapporti di lavoro con
la pubblica amministrazione**

Scopri di più



CESSAZIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

TFS/TFR per il personale della Pubblica Amministrazione interessato da mobilità

di Redazione

L'INPS, con [circolare n. 126 del 15 settembre 2025](#), ha riepilogato i principi del Trattamento di fine servizio per il personale interessato da mobilità nell'ambito delle Pubbliche Amministrazioni e ha offerto un quadro riassuntivo delle varie casistiche riscontrabili.

Relativamente al TFS, la norma stabilisce i seguenti principi di carattere generale:

- dalla data di trasferimento, al personale interessato spetta il TFS previsto dall'ordinamento dell'Amministrazione di destinazione;
- ai fini della liquidazione del TFS, del TFR, dell'indennità di anzianità o dell'eventuale analogo trattamento comunque denominato, il personale in mobilità ha diritto a far valere, in aggiunta a quella maturata dopo il trasferimento, l'intera anzianità di servizio già utile per l'ordinamento dell'Amministrazione di provenienza;
- l'importo lordo dell'indennità, maturata alla data di trasferimento, dev'essere versato dall'Amministrazione di provenienza a quella di destinazione, senza recupero sulla somma da trasferire di eventuali contributi o altri oneri eventualmente addebitati al dipendente;
- all'atto della definitiva cessazione dal servizio, l'eventuale eccedenza tra l'importo del trattamento calcolato alla data del trasferimento e quello dovuto alla data di cessazione, in base all'anzianità di servizio complessivamente maturata, compete al dipendente.

Tali principi devono essere applicati in tutti i casi di mobilità, salvo quelli per i quali il Legislatore abbia previsto una normativa speciale.

Pertanto, l'applicazione delle norme sulla mobilità comporta il trasferimento della titolarità di un rapporto di lavoro già esistente da un'Amministrazione a un'altra, riconducibile alla fattispecie della "cessione del contratto".

Seminario di specializzazione

**Come gestire i rapporti di lavoro con
la pubblica amministrazione**

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: sanzioni disciplinari in caso di condotte moleste verso i colleghi

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 giugno 2025, n. 15027, ha ritenuto che il dipendente che pone in essere condotte moleste e denigratorie nei confronti dei colleghi può essere sospeso dal servizio e può legittimamente subire il differimento della promozione, trattandosi di condotte contrarie ai doveri di correttezza e collaborazione propri del pubblico impiego.

Inoltre, l'Amministrazione può acquisire e utilizzare legittimamente, ai fini disciplinari, le dichiarazioni rese dal dipendente nell'ambito di un'audizione investigativa interna, anche se resa senza formale avviso di garanzia, purché non siano violate garanzie fondamentali di difesa.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, NEWS DEL GIORNO

Pubblico impiego: sanzioni disciplinari in caso di condotte moleste verso i colleghi

di Redazione

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 4 giugno 2025, n. 15027, ha ritenuto che il dipendente che pone in essere condotte moleste e denigratorie nei confronti dei colleghi può essere sospeso dal servizio e può legittimamente subire il differimento della promozione, trattandosi di condotte contrarie ai doveri di correttezza e collaborazione propri del pubblico impiego.

Inoltre, l'Amministrazione può acquisire e utilizzare legittimamente, ai fini disciplinari, le dichiarazioni rese dal dipendente nell'ambito di un'audizione investigativa interna, anche se resa senza formale avviso di garanzia, purché non siano violate garanzie fondamentali di difesa.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

Scopri di più



GESTIONE DEL RAPPORTO, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Installazione di videocamere sul luogo di lavoro: procedure operative

di Barbara Garbelli

L'autorizzazione per videosorveglianza sul luogo di lavoro, così come stabilito dall'art. 4, Legge n. 300/1970, consiste in un passaggio obbligatorio per tutti i datori di lavoro che decidono di installare impianti audiovisivi e altri strumenti, dai quali deriva la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale.

In questo contributo analizziamo i passaggi operativi per ottenere l'autorizzazione e gestire la quotidianità in ambiente di lavoro, con uno sguardo anche agli adempimenti in materia di privacy e alla luce delle recenti indicazioni fornite dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

Le previsioni normative in tema di videosorveglianza

Le disposizioni normative in tema di videosorveglianza hanno subito importanti modifiche nel corso degli anni, dovute all'evoluzione – anche tecnologica – del mercato del lavoro.

L'attuale versione dell'art. 4, Legge n. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori), come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015, attuativo del Jobs Act, stabilisce che «*Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali deriva 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 e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse Province della stessa Regione ovvero in più Regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con più unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro».*

Da ciò deriva che, per installare correttamente un impianto di videosorveglianza, il datore di lavoro deve preventivamente provvedere alla stipula di un accordo con le parti sociali; alternativamente, la procedura di autorizzazione deve essere condivisa con la sede



territorialmente competente dell’Ispettorato del lavoro, che dovrà obbligatoriamente rispondere in maniera positiva o negativa alla richiesta (non è previsto il silenzio assenso).

Le modalità di richiesta dell’autorizzazione

Per poter ottenere l’autorizzazione all’installazione dell’impianto di videosorveglianza, il datore di lavoro deve rispettare alcuni passaggi obbligatori che consistono in 3 passaggi ben definiti: come primo passaggio, è necessario procedere con la compilazione del Modello di istanza di autorizzazione per impianti di videosorveglianza, localizzazione satellitare, altri strumenti di controllo ai sensi dell’art. 4, Legge n. 300/1970; a tale Modello di richiesta dovrà, quindi, essere allegata una relazione che identifichi le esigenze di carattere organizzativo, produttivo, di sicurezza o tutela del patrimonio aziendale alla base dell’istanza e che descriva le caratteristiche tecniche delle telecamere installate, nonché le modalità di funzionamento dispositivo di registrazione, il numero e il posizionamento dei monitor, la fascia oraria di funzionamento dell’impianto, i tempi di conservazione delle immagini (e le motivazioni per l’eventuale registrazione eccedente le 24/48 ore) e le specifiche di funzionamento dell’impianto di videosorveglianza.

La relazione tecnica si configura come un passaggio fondamentale per fornire all’ITL competente tutte le informazioni utili al rilascio (o meno) dell’autorizzazione.

Come terzo passaggio, il datore di lavoro dovrà allegare 2 marche da bollo da 16 euro, di cui una per l’istanza e una per il rilascio del provvedimento, da consegnare a mano o a mezzo posta.

Giova ricordare, come indicato nelle note in calce al Modello di richiesta, che la richiesta di autorizzazione può essere completata esclusivamente tramite via telematica, *brevi manu* o per raccomandata: nel caso di consegna *brevi manu* o mediante posta raccomandata viene richiesta anche la consegna di copia del documento di identità del datore di lavoro.

Dall’analisi di quanto sopra emerge, quindi, che l’utilizzo della PEC non è contemplato come modalità di presentazione della richiesta; tuttavia, è bene ricordare come l’AGID (Agenzia per l’Italia Digitale) riconosca alla Posta elettronica certificata lo stesso valore legale di una raccomandata tradizionale con avviso di ricevimento. Pertanto, la richiesta di autorizzazione preventiva all’uso della videosorveglianza in ambiente di lavoro può essere assolta anche mediante tale strumento. In questo caso, la domanda potrà essere caratterizzata da 2 differenti percorsi di firma, a seconda che la documentazione venga inviata dalla PEC del datore di lavoro o da quella del professionista incaricato alla pratica.

Se la richiesta viene inviata dalla PEC del datore di lavoro, il documento – che dovrà essere allegato alla PEC – può contenere la firma autografa dello stesso: la firma, così apposta, ha pieno valore legale, confermato dal fatto che l’invio tramite PEC permette di accertare



l'identità di un soggetto, di dare prova dell'invio da un soggetto (certo) a un altro soggetto (certo) di un determinato contenuto (testo, scansione o altro).

Nel caso in cui, invece, sia il professionista a inviare la richiesta, sarà necessario aggiungere copia di una delega firmata al professionista dal datore di lavoro, mediante firma digitale o firma autografa (a cui allegare – in questo caso – documento di identità del datore di lavoro interessato dalla pratica).

Da ultimo, giova ricordare che in caso di invio della pratica tramite PEC sarà necessario trasmettere, unitamente alla presentazione dell'istanza, l'apposita “dichiarazione sostitutiva per marca da bollo” presente sul sito.

Come comportarsi in caso di prima assunzione successiva l'installazione dell'impianto di videosorveglianza

Come già anticipato nei paragrafi precedenti, la normativa in tema di videosorveglianza prevede che il datore di lavoro debba ottenere l'autorizzazione preventivamente rispetto l'installazione dell'impianto; tuttavia, è frequente il caso in cui, per esigenze di sicurezza e/o tutela del patrimonio, l'imprenditore abbia installato impianti audiovisivi adibiti alla sorveglianza dei locali, prima di procedere con la prima assunzione: in questo caso, la successiva assunzione di un lavoratore comporta il problema della collocazione temporale della richiesta di autorizzazione ad attività di videosorveglianza, che, di fatto, risulta essere già operativa nei locali aziendali.

Sul tema è intervenuto, con documento del 14 aprile 2023, l'INL: ricordando come le previsioni dell'art. 4, Legge n. 300/1970, si applichino solo alle imprese in cui sono presenti lavoratori subordinati (escludendo, quindi, ulteriori categorie di soggetti quali soci, collaboratori e tirocinanti), l'INL affronta concretamente 2 casi operativi, che presentiamo mediante lo schema di seguito riportato:

Caso 1

Costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha legittimamente installato e perfettamente in forza lavoratori, in quanto deve ancora completare i lavori nella sede in cui dovrà essere installato l'impianto, ma che prevede di avvalersi di personale non appena avviata l'attività. È necessario presentare l'istanza per l'autorizzazione, che **deve sempre precedere l'installazione dell'impianto**, indicando nel Modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività.

Caso 2

Esercizio dell'attività già operativo, con impianto funzionante in assenza di lavoratori, in cui è necessario procedere ad assunzioni di personale Pur avendo l'azienda già installato e messo in funzione l'impianto di videosorveglianza, seppure in assenza di lavoratori, **potrà presentare istanza in un momento successivo ma dovrà produrre contestualmente attestazione che lo stesso**



impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del lavoro

Giova ricordare che, anche nel caso in cui si presentino le 2 condizioni di cui sopra, sarà onere del datore di lavoro ottenere il provvedimento di autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente; l'autorizzazione sarà subordinata alla compilazione della richiesta, come sopra descritto; anche in questa particolare condizione, il silenzio dell'Ispettorato non potrà essere inteso come assenso alle attività di videosorveglianza.

Come comportarsi in caso di imprese multi-sede: chiarimenti operativi dall'INL

Con la nota n. 4757/2024, la Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro dell'INL fornisce un importante contributo ermeneutico in materia di controllo a distanza dei lavoratori, offrendo un'interpretazione funzionale dell'art. 4, Legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), con specifico riferimento alle modalità di individuazione dell'ufficio territorialmente competente per il rilascio del provvedimento autorizzativo, nelle ipotesi di imprese operanti su più sedi dislocate in Province diverse, ma ricadenti all'interno di un'unica competenza ispettiva.

La nota n. 4757/2024 interviene per dirimere una questione concreta di crescente rilievo pratico: come debba essere individuato, nei casi in cui un'impresa sia strutturata con più unità produttive collocate in diverse Province, l'ufficio dell'Ispettorato territorialmente competente a ricevere e istruire la domanda di autorizzazione, in assenza di accordo sindacale.

La Direzione Centrale chiarisce, richiamando espressamente la precedente circolare INL n. 2572/2023, che le imprese che operano su più sedi ubicate nell'ambito territoriale di un medesimo Ispettorato – anche se formalmente distribuite su più Province – possono presentare un'unica istanza autorizzativa, purché ricorrano i presupposti sostanziali richiesti dalla norma:

1. sussistenza delle medesime “ragioni legittimanti” (esigenze organizzative, produttive, sicurezza sul lavoro e tutela del patrimonio aziendale);
2. utilizzo del medesimo sistema tecnologico di controllo (es. stessa piattaforma software, stessi dispositivi, medesimo trattamento dei dati).

Ne consegue che l'impresa potrà inoltrare la richiesta presso una qualsiasi delle sedi afferenti all'ufficio competente su tutte le unità produttive coinvolte, ottenendo un provvedimento autorizzativo unico, valido per l'intero perimetro aziendale interessato dalla misura.

Particolarmente significativo è il passaggio interpretativo in cui l'Ispettorato chiarisce che per



«ambito di competenza della medesima sede territoriale» deve intendersi non la singola Provincia, bensì l'intero territorio ricadente sotto la giurisdizione amministrativa del medesimo ufficio territoriale dell'INL, anche laddove esso comprenda più Province.

Questa impostazione, sorretta da considerazioni di ordine sistematico e funzionale, consente di superare una lettura eccessivamente frammentata del criterio territoriale, in favore di una gestione più snella e coordinata dei procedimenti amministrativi, soprattutto in un contesto in cui la distribuzione geografica degli uffici dell'Ispettorato è stata oggetto di razionalizzazione, con frequenti accorpamenti e ridefinizioni delle competenze territoriali.

Il principio di semplificazione amministrativa, sancito all'art. 1, Legge n. 241/1990, e la valorizzazione dell'unitarietà dell'intervento ispettivo, appaiono qui come i 2 assi portanti di una prassi che agevola il corretto esercizio della vigilanza e garantisce all'impresa un *iter* meno oneroso e più prevedibile.

Sul piano pratico, il chiarimento ha ricadute dirette sul modo in cui è necessario predisporre la documentazione tecnica e giuridica a supporto dell'istanza. In particolare:

? l'istanza unica dovrà esplicitare l'identità delle esigenze organizzative e la piena omogeneità degli impianti o strumenti installati nelle diverse sedi;

? dovrà, altresì, risultare evidente la riferibilità di tali strumenti a un sistema unificato e centralizzato di gestione e monitoraggio;

? l'istruttoria dovrà contemplare la verifica delle condizioni sostanziali e formali, tra cui l'informativa privacy, le misure di sicurezza, i tempi di conservazione dei dati, e il rispetto dei principi di proporzionalità, finalità e minimizzazione imposti dal GDPR.

È evidente che una simile impostazione riduce la frammentazione delle procedure autorizzative e limita il rischio di interpretazioni disomogenee tra Uffici provinciali differenti. Inoltre, favorisce una compliance più solida e coerente con i dettami del Regolamento UE 2016/679, in quanto consente di riferire le valutazioni di impatto e le misure tecniche-organizzative a un unico trattamento, anziché a tanti trattamenti locali e differenziati.

Comunicazione al lavoratore: l'informativa sulle modalità di gestione della videosorveglianza

Il secondo requisito obbligatorio per poter adottare sistemi di videosorveglianza in ambiente di lavoro consiste nell'informare i lavoratori sulle modalità di funzionamento dei sistemi stessi.

In questa particolare condizione, non viene richiesto al lavoratore il consenso ex art. 7, Regolamento UE 2016/679, ma si ottempera agli obblighi normativi con la semplice



informativa, che – per definizione – non prevede l'accettazione del lavoratore.

Tale passaggio è stato confermato dalla Corte di Cassazione, Sezione III penale, n. 38882/2018, la quale si è pronunciata come di seguito: «*In conclusione, il consenso del lavoratore all'installazione di un'apparecchiatura di videosorveglianza, in qualsiasi forma (scritta od orale) prestato, non vale a scriminare la condotta del datore di lavoro che abbia installato i predetti impianti in violazione delle prescrizioni dettate dalla fattispecie incriminatrice, e dunque la doglianza della ricorrente sul punto si ritiene infondata, non assumendo alcun valore esimente la mancata opposizione dei lavoratori (ritenuta peraltro dalla ricorrente, in via di interpretazione ipotetica, consenso implicito) all'installazione delle videocamere di cui all'imputazione».*

Giova ricordare che tale informativa, oltre ad assolvere a un obbligo normativo previsto dallo Statuto dei lavoratori, assolve anche a un adempimento obbligatorio in termini di tutela del dato del lavoratore (ovvero del soggetto interessato al trattamento del dato).

In relazione al tema della privacy, risulta anche di fondamentale importanza l'adozione da parte del titolare di misure tecniche e organizzative, in conformità ai principi di accountability e di sicurezza del trattamento. Di seguito vengono esaminate le procedure da adottare, in affiancamento all'informativa da condividere con il lavoratore:

Adozione di misure tecnico-organizzative

Individuare i profili soggettivi coinvolti nel trattamento	Definire se il trattamento sia effettuato dal singolo titolare o, congiuntamente, da 2 o più contitolari
Individuare i responsabili esterni del trattamento del dato	È prevista dall'art. 28, GDPR, l'individuazione dei responsabili che intervengono nel trattamento (es. installatore o manutentore dell'impianto o società di vigilanza, che trattino dati per conto del titolare)
Formazione degli incaricati al trattamento del dato	Formare gli incaricati interni al trattamento del dato che sono autorizzati alla gestione del dato
Redigere la DPIA	



The banner features the Euroconference logo and the text "EuroconferenceinPratica". To the right, there is promotional text for a solution: "Scopri la soluzione editoriale integrata con l'AI indispensabile per Professionisti e Aziende >>" and an illustration of a person interacting with a futuristic interface.