



IMMAGINE DEL  
DIPENDENTE

TRA PRIVACY  
E  
COPYRIGHT



Avv. Renato D'Andrea  
[renatodandrea@lexellent.it](mailto:renatodandrea@lexellent.it)

 **LEXELLENT**   
Your partner in law.




## Disambiguazione

Il concetto di **immagine** può riferirsi:  
a valori immateriali connotanti un individuo  
**(reputazione)**

oppure

all'**identità fisica** di una persona  
**(ritratto)**



**Art. 10 c.c.** - *Qualora l'immagine di una persona... sia stata esposta o pubblicata fuori dei casi in cui... è dalla legge consentita, ...l'autorità giudiziaria, su richiesta dell'interessato, può disporre che cessi l'abuso, salvo il risarcimento dei danni.*

**Art. 96 L.A.** - *Il ritratto di una persona non può essere esposto, riprodotto o messo in commercio senza il consenso di questa, salve le disposizioni dell'articolo seguente (notorietà, giustizia, avvenimenti pubblici, ecc...)*



**Art.4 n.1 GDPR** – *E' «**dato personale**»... qualsiasi informazione...dell'interessato...riguardante uno o più elementi caratteristici della sua **identità fisica**».*

**Considerando n.51 GDPR** – ***Fotografie**...rientrano nella definizione di dati biometrici... (dunque con trattamento soggetto a **consenso**, n.d.r.) **soltanto** quando trattate attraverso un **dispositivo tecnico** specifico che consente l'**identificazione** univoca o l'autenticazione di una persona fisica.*



L'identità fisica del dipendente è coinvolta in:

- **Videosorveglianza aree lavorative**
- **Marketing aziendale: website, facebook, brochure, advertising**
- **Badge aziendali**
- **Tutorial ad uso interno**



## **Norme applicabili:**

- **Art. 96 Legge Autore** (L. 633/1941)
- **Art. 10 Codice Civile** (RD. 262/1942)
- **Codice Privacy** (D.L. 196/2003)
- **Provvedimenti Garante Privacy**
- **Art. 4 Statuto Lavoratori** (riforma DL. 151/2015)
- **Regolamento UE** (GDPR 2016/679)

**Nessuna di tali norme abroga le altre**



## Considerando 10 GDPR 2016/679

«Gli **Stati membri** dovrebbero rimanere **liberi** di **mantenere** o introdurre **norme nazionali** al fine di specificare ulteriormente l'applicazione delle norme del presente regolamento".

## Articolo 88 GDPR 2016/679

«Gli **Stati membri possono** prevedere...**norme più specifiche** ...con riguardo al trattamento dei **dati personali dei dipendenti** nell'ambito dei **rapporti di lavoro**, in particolare per finalità di...**sicurezza**..., e **protezione della proprietà** del datore di lavoro"



## VIDEOSORVEGLIANZA – JOBS ACT

**Presupposto «lavoristico» n.1:**  
è ammessa ove sussistano **esigenze**

**organizzative e produttive**  
e/o di **sicurezza del lavoro**  
e/o di **tutela del patrimonio aziendale**

(art.4. comma 1, Stat. Lav.; art.114 DL 196/2003)



---



## VIDEOSORVEGLIANZA – JOBS ACT

**Presupposto «lavoristico» n.2:**  
occorre **preliminarmente** conseguire

**accordo rappresentanze sindacali**  
oppure  
**autorizzazione rilasciata dalla DTL**

(art.4, comma 1, Stat. Lav.; art.114 DL 196/2003)



## VIDEOSORVEGLIANZA – JOBS ACT

### **Presupposto «lavoristico» n.3:**

per usare le immagini «***a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro***» occorre dare al lavoratore

## **adeguata informazione**

*«delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli»*

(comma 3, art. 4 Statuto Lavoratori, post Jobs Act)



## VIDEOSORVEGLIANZA – PRIVACY

nel rispetto dei principi generali  
sul trattamento dei dati personali

**NON occorre CONSENSO**  
dei dipendenti

non trattandosi di dati «sensibili» (art.9.1 GDPR)

ed in quanto siano dati raccolti al fine di preservare e tutelare il  
patrimonio aziendale e garantire la sicurezza dei luoghi di lavoro

(art. 4 Stat. Lav., art.24 DL 196/2003, art.2 comma 2. prov. Garante 8.4.2010)

---

## VIDEOSORVEGLIANZA – PRIVACY

è invece **indispensabile**  
**informativa**  
**ex art.13-14 GDPR**

adottando **misure appropriate per fornirla** all'interessato (art.12 GDPR)

## VIDEOSORVEGLIANZA – PRIVACY

l'art. 12.7 GDPR e l'art.3.1. prov. 8.4.2010 Garante  
legittimano l'**informativa sintetica** con **icone**





## VIDEOSORVEGLIANZA - PRIVACY

Il GDPR (art. 12.7) richiede però che l' informativa  
sintetica sia comunque

**combinata con informativa estesa**

L' informativa estesa è necessaria anche  
per poter usare le immagini

**«a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro»**

(comma 3, art. 4 Statuto Lavoratori, post Jobs Act)



VIDEOSORVEGLIANZA: dunque **che fare** dopo il **GDPR**?

**a) Rimpiazzare** le «vecchie» **informative sintetiche** prive di idoneo **rimando** (es. link website) alla **informativa estesa**

**b) Predisporre** e rendere disponibili le **nuove informative estese** (dati di contatto RPD-DPO, base giuridica del trattamento, interesse legittimo alla base giuridica del trattamento, periodo di conservazione dei dati, diritto di opposizione, cancellazione, reclamo (GDPR art. 14), dati autorizzativi, caratteristiche impianto, riserva uso immagini a scopo disciplinare (art.4 Stat. Lav).

**c) Per i nuovi impianti:** criterio **privacy by design** (art. 25 GDPR) fin dalla progettazione, creando team multidisciplinari (progettisti, installatori, legali, informatici).

---

VIDEOSORVEGLIANZA - COPYRIGHT



**Nessuna implicazione di copyright**  
in quanto  
**è assente**  
**la riproduzione e diffusione di**  
**immagini**  
**per scopi commerciali**



---

# USO IMMAGINE NEL **MARKETING**

**Così il vademecum 15.05.2015 Garante Privacy:**

*«In ambito di lavoro privato per pubblicare informazioni personali (**foto**, curricula) nella intranet aziendale e, a maggior ragione **in internet**, occorre il **consenso** dell'interessato».*

---

# USO IMMAGINE NEL **MARKETING**

Diritti della personalità ed autoriali:

**In forza degli artt. 10 c.c. e 96 l.a., la riproduzione, pubblicazione, diffusione e utilizzazione commerciale dell'immagine del dipendente (pur se si rispetta la normativa privacy) è sempre vietata.**

---



## USO IMMAGINE NEL **MARKETING**

**Il consenso a farsi ritrarre per uno specifico scopo (ad es. Facebook aziendale) non estende automaticamente l'autorizzazione ad altre forme di divulgazione del ritratto.**

**L'autorizzazione alla diffusione dell'immagine del dipendente deve quindi ritenersi limitata al solo uso prevedibile dall'interessato.**

---



## USO IMMAGINE NEL **MARKETING**

**Un contratto di lavoro che (come usuale) non preveda tra le mansioni del dipendente il suo coinvolgimento in riprese foto-audiovisive (e dunque, non remunera tale prestazione), non può far ritenere «implicita» l'autorizzazione ad usare a scopo di marketing l'immagine del medesimo dipendente, pur se egli venga ritratto nell'adempimento delle proprie mansioni.**

---

## USO IMMAGINE NEL **MARKETING**

**La sottoscrizione preventiva, al momento o dopo l'assunzione, di accordi generali di cessione al datore di lavoro del diritto d'immagine del dipendente, può facilmente essere impugnata in vista della carenza di uno specifico corrispettivo per siffatta prestazione economica.**



## USO IMMAGINE NEL **MARKETING**

**UNICA SOLUZIONE «CAUTELATIVA»:**

**Sottoscrizione di liberatorie che siano mirate per «eventi» e per specifici «partecipanti»**

**Tali scritture devono essere preferibilmente separate da informativa e consenso fornito nel rispetto della normativa privacy**



## BADGE IDENTIFICATIVI

**GARANTE: provv. 11.12.2000 / Vademecum 15.05.2015**

*«Il dovere di portare un cartellino identificativo trova fondamento in prescrizioni di accordi sindacali aziendali o dei cosiddetti "regolamenti aziendali", il cui rispetto può essere ricondotto alle prescrizioni del contratto di lavoro»*

*Tuttavia nel badge possono inserirsi solo «immagine fotografica, definizione del ruolo professionale svolto ed eventualmente un nome, numero o sigla identificativi».*



## FILMATI TUTORIAL

### Prov. Garante 8.4.2010 (videosorveglianza) - art. 4.1

«Riprese televisive sui luoghi di lavoro per documentare attività od operazioni solo per scopi divulgativi o di comunicazione istituzionale o aziendale, che vedano coinvolto il personale dipendente, possono essere assimilati ai trattamenti temporanei finalizzati alla pubblicazione occasionale di articoli, saggi ed altre manifestazioni del pensiero. In tal caso, alle stesse si applicano le disposizioni sull'attività giornalistica contenute nel Codice (artt. 136 e ss.), fermi restando, comunque, i limiti al diritto di cronaca posti a tutela della riservatezza, nonché l'osservanza del codice deontologico per l'attività giornalistica ed il **diritto del lavoratore a tutelare la propria immagine opponendosi, per motivi legittimi**, alla sua diffusione (art. 7, comma 4, lett. a), del Codice)».





# **GRAZIE PER L'ATTENZIONE**

**Avv. Renato D'Andrea**

**[renatodandrea@lexellent.it](mailto:renatodandrea@lexellent.it)**



**LEXELLENT**  
Your partner in law.

[www.lexellent.it](http://www.lexellent.it)

