

Ai gentili clienti
Loro sedi

Videosorveglianza e sistemi di controllo a distanza: nuovi modelli di istanza di autorizzazione

Premessa

Con un comunicato, l'INL ha fornito alcune **precisazioni circa l'autorizzazione all'installazione ed all'utilizzo di impianti di videosorveglianza sui luoghi di lavoro**. In assenza di accordo sindacale, secondo quanto precisato, gli interessati sono tenuti a **presentare apposita domanda** di autorizzazione attraverso i modelli forniti dall'Ispettorato. L'istanza è soggetta ad **imposta di bollo di 16 euro** e dovrà essere presentata alla struttura territoriale competente (nel caso in cui l'azienda sia ubicata presso più di una provincia, la domanda va presentata **ad ogni singolo ispettorato territoriale** o a quello **nazionale**).

MODELLI DI DOMANDA

I	Autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi.
II	Autorizzazione all'installazione di impianti GPS.
III	Autorizzazione all'installazione di impianti di videosorveglianza.
	Dichiarazione sostitutiva marca da bollo.

In generale: il controllo dei lavoratori e l'autorizzazione preventiva

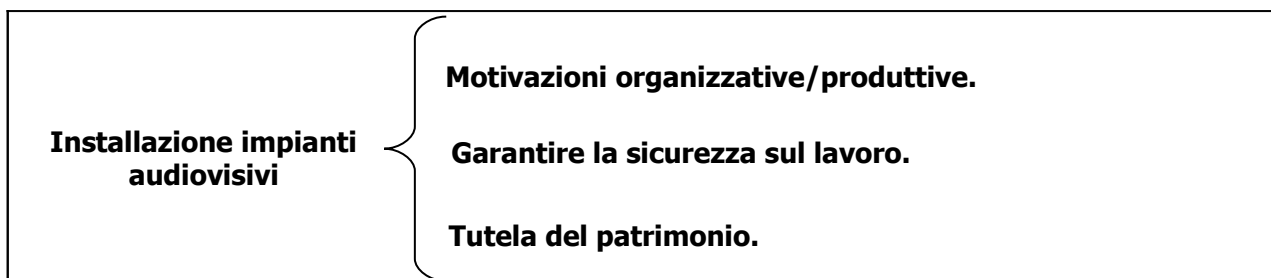
Secondo quanto disciplinato dall'articolo 4 della legge n. 300/1970, così come risulta modificato dal D.Lgs. n. 151/2015:

- ***"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 e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali”.

Sulla base di tale disposizione, quindi:

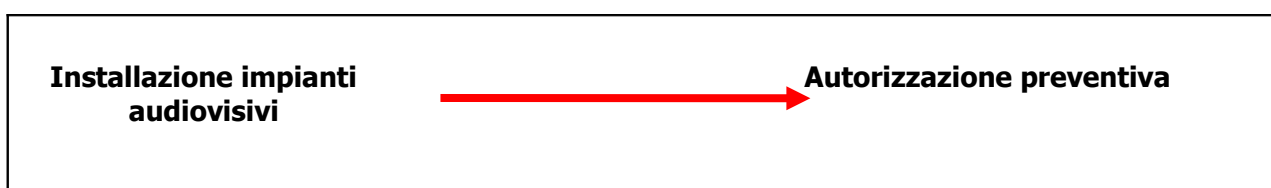
- gli **impianti audiovisivi e gli altri strumenti da cui deriva la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori possono essere utilizzati esclusivamente per talune tipologie di esigenze** (organizzativo/produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio);
- tali impianti possono essere **installati previo accordo con le associazioni sindacali.**



Con riferimento all'autorizzazione, si deve segnalare un'alternativa: viene previsto che in mancanza di accordo sindacale **tali impianti possono essere installati previa autorizzazione dell'ISPEL.**

OSSERVA

La riforma del D.Lgs. n. 151/15 ha introdotto una utile novità dal punto di vista operativo, per il caso in cui l'impresa abbia dislocato più unità produttive sul territorio, in diverse province o regioni. In tali ipotesi **l'accordo deve essere raggiunto con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e la subordinata autorizzazione amministrativa deve essere richiesta alla sede centrale ISPEL.** Questa introduzione consente di ovviare alle criticità rappresentate dalla normativa previgente che, in assenza di indicazioni specifiche, imponeva il ricorso alle diverse realtà locali, sindacali o amministrative.



Rispetto alla previgente disciplina, si deve segnalare, in primo luogo, la **cancellazione del divieto:** ora **la possibilità di procedere a tali controlli viene riconosciuta in via generale, stante il rispetto delle specifiche condizioni previste.**

In secondo luogo, è stata introdotta una **nuova ipotesi di controllo**. Si tratta dei controlli c.d. difensivi, **diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa**. La legittimità di questi controlli ha avuto ormai da tempo l'avallo della giurisprudenza, che ha, inoltre, **escluso la riconducibilità della fattispecie alla previsione dell'art. 4** (e degli adempimenti procedurali necessari), **quando i comportamenti illeciti da accertare riguardano la tutela di beni estranei alla prestazione lavorativa** (Cass.civ.sez.lav., 27 maggio 2015, n. 10955). Il nuovo art. 4 costituisce, pertanto, il recepimento del diritto vivente sostanzialmente condiviso, che adesso viene codificato.

Le eccezioni all'autorizzazione

Il secondo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, così come riformato dall'art. 23 del D.Lgs.n.151/2015, prevede poi **due ipotesi eccezionali che non soggiacciono al regime generale che impone, in via preventiva, all'installazione sindacale o in subordine l'autorizzazione amministrativa**. La garanzia procedurale dell'autorizzazione preventiva è **esclusa** per gli **strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**. Si tratta di una sorta di **presunzione legale della più generale categoria delle esigenze organizzative e produttive, rispetto alle quali il legislatore ha previsto una deroga, eccezionale, al regime generale**. Nell'ambito di queste due fattispecie dunque, non è necessario alcun accordo né autorizzazione preventiva, e l'installazione dell'impianto o la dotazione dello strumento al dipendente è di per sé legittima, ricorrendone i requisiti di legge.

OSSERVA

Relativamente agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, è evidente che **l'eccezione è strettamente limitata a quegli strumenti che immediatamente servono al lavoratore per adempiere alle mansioni assegnate**.

L'autorizzazione

Come anticipato, per procedere all'installazione ed all'utilizzo delle apparecchiature, è necessario **raggiungere un accordo sindacale** o, in alternativa, **ricevere l'autorizzazione da parte di INL**. Proprio con riferimento al **rilascio dell'autorizzazione**, l'Ispettorato ha fornito la **documentazione ed i chiarimenti necessari per proporre l'istanza**. Secondo le istruzioni fornite, qualora non sia stato raggiunto l'accordo sindacale, il datore di lavoro deve **procedere alla proposizione della domanda** (con uno dei modelli messi a disposizione) **nei confronti alla struttura provinciale competente**. Nel caso in cui l'azienda sia ubicata in diverse province:

→ la domanda deve essere proposta nei confronti di **ogni sede territoriale coinvolta** se le province sono della stessa regione;

→ la domanda deve essere proposta nei confronti della **sede centrale** se le province sono situate in regioni diverse.

La domanda è soggetta ad imposta di bollo nella misura di 16 euro e deve essere effettuata con i seguenti modelli (a seconda dell'ipotesi ricorrente):

MODELLI DI DOMANDA	
I	Autorizzazione all'installazione di impianti audiovisivi.
II	Autorizzazione all'installazione di impianti GPS.
III	Autorizzazione all'installazione di impianti di videosorveglianza.
	Dichiarazione sostitutiva marca da bollo.

Con riferimento alla **strumentazione di controllo** segnaliamo che:

- le **registrazioni effettuate** dagli impianti audiovisivi e di videosorveglianza devono essere **conservate per un massimo di 24 ore**;
- gli impianti GPS possono prevedere la rilevazione e conservazione di dati pertinenti (percorso, consumi);
- per gli **apparecchi di registrazione audiovisiva** viene prevista la **redazione di una planimetria con indicazione degli strumenti di controllo**, per gli **apparecchi di sorveglianza** diversi deve essere allegata alla domanda un **documento tecnico-descrittivo**.

Utilizzo delle informazioni

La possibilità di controllo dell'attività lavorativa, esclusivamente derivata, per quanto premesso, quale conseguenza dell'installazione necessitata in via esclusiva dalle esigenze riconosciute e consentite dalla legge, comporta la **possibilità della acquisizione di informazioni sull'attività stessa da parte del datore di lavoro**. Ai sensi del terzo ed ultimo comma del nuovo art. 4 dello Statuto, **le informazioni raccolte in conseguenza dell'installazione legittima di un impianto o della dotazione di strumenti concessa dalla legge, possono essere utilizzate per qualsiasi fine connesso al rapporto di lavoro** (in primis dunque per i rilievi di natura disciplinare).

L'utilizzabilità delle informazioni è però subordinata, sia riguardo al regime generale, così come per quello delle due eccezioni rappresentate dal secondo comma, alla circostanza che **al lavoratore sia data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e della effettuazione dei controlli, "nel rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. n. 196/2003"** (c.d. "Codice della privacy").

Utilizzo di apparecchiature GPS

Con la precedente **circolare n. 2/2016**, l'ISPEL ha trattato la problematica relativa all'installazione di apparecchiature GPS, con particolare riferimento agli **adempimenti collegati** a tale facoltà.

Ricordando che l'art. 4, comma 2, della L. n. 300/1970 stabilisce che **le procedure autorizzatorie indicate dalla disposizione non si applicano "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze"**, l'ISPEL ha rilevato la **necessità di individuare quando l'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS sia strettamente funzionale a rendere la prestazione lavorativa**, tenuto conto che l'interpretazione letterale del disposto normativo porta a considerare quali **strumenti di lavoro quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità sia stati posti in uso e messi a sua disposizione.**

In linea di massima e in termini generali, l'ISPEL ritiene che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un **elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro**, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. Ne consegue che, in tali casi, **la fattispecie rientra nel campo di applicazione di cui al comma 1 dell'art.4 Legge n.300/1970 e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro** (art. 4, comma 1, della L. n. 300/1970 come modificato dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016).

La circolare evidenzia però che - qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la **concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa** (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero **l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare** (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) – si può ritenere che **gli stessi finiscano per "trasformarsi" in veri e propri strumenti di lavoro e, pertanto, si possa prescindere**, ai sensi di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, **sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO