

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Controlli in materia lavoro: il GPS necessita di accordo sindacale**

### **Premessa**

Con la **circolare n. 2 del 07.11.2016** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito alcune **precisazioni in relazione all'applicazione di apparecchiature GPS agli strumenti di lavoro**. La circolare, in particolare, ha chiarito che **i sistemi di geolocalizzazione rappresentano** (ordinariamente) un **elemento aggiunto agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma per rispondere ad ulteriori esigenze di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro**.

Sulla base di tale considerazione, la circolare precisa che **ai fini dell'installazione di tali apparecchiature è necessario un previo accordo sindacale stipulato con la rappresentanza sindacale** (o previa autorizzazione ISPEL), **salvo casi eccezionali**.

### **OSSERVA**

Si deve ricordare che con il D.Lgs. 151 del 14.09.2015 il legislatore ha **modificato la disciplina dei controlli sul lavoro ampliandone, parzialmente, l'applicazione**. La disciplina ad oggi applicabile, infatti, **consente di utilizzare impianti di sorveglianza e controllo a distanza anche nelle ipotesi di tutela del patrimonio aziendale**. Non variano, invece, le **condizioni per poter utilizzare** (legittimamente) **i controlli**: secondo quanto previsto dalla disciplina riformata, **prima di poter accedere a tali modalità di controllo, il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione da parte delle associazioni sindacali, o in mancanza da parte delle DTL**.

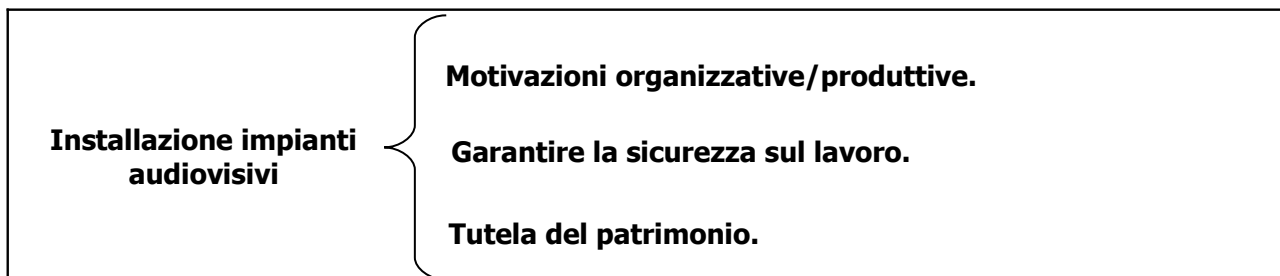
### **In generale: il controllo dei lavoratori e l'autorizzazione preventiva**

Secondo quanto previsto 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.

**Installazione impianti  
audiovisivi**



**Autorizzazione preventiva**

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 di ipotesi 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.**

## **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**

---

Come anticipato in premessa, con la **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 L. 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**