



Milano, 10 MAG. 2016

*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione Interregionale del Lavoro  
di Milano

*Alle Direzioni Territoriali del Lavoro  
del nord-ovest*

*Alla Direzione Generale per l'Attività Ispettiva*

*Alla Direzione Generale della Tutela delle  
Condizioni di lavoro e delle relazioni industriali*

Prot. n. 5689

Allegati: = 1

Rif. =

**Oggetto:** parere in merito a GPS da installare su autovetture aziendali e chiarimenti in relazione alla nuova formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Si espone di seguito il parere fornito da questa DIL ad un richiedente privato, parere che, salvo diverso avviso delle due Direzioni Generali cui la presente è trasmessa vista la significativa rilevanza dell'argomento trattato, assume valore di indirizzo operativo per le Direzioni Territoriali del nord-ovest cui è trasmesso in ottica uniformante e omogeneizzante.

Si riscontra la richiesta di un professionista milanese nella quale, dopo avere illustrato le caratteristiche e le modalità d'uso, si è chiesto il parere della DIL in merito all'installazione di un sistema di geolocalizzazione su autoveicoli aziendali e più precisamente se, ai sensi dell'art.4 della L.300/70 così come modificato dall'art. 23 del D. Lgs.151/15, sia possibile considerare tale apparecchiatura quale strumento di lavoro con la conseguente eliminazione dei precedenti oneri (accordo sindacale o autorizzazione della DTL), anche quando installata su autovetture aziendali date in uso promiscuo successivamente alla consegna della autovettura stessa a dipendenti che svolgono mansioni di venditore.

In premessa, si rammenta che il controllo Intenzionale e finalizzato al monitoraggio continuo e Indiscriminato del lavoratore è sempre stato proibito, quale principio di civiltà, e lo è ancor oggi: Infatti nella formulazione dell'art. 4 della Legge n.300/1970, introdotta con Il Jobs Act dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015, il principio cardine resta quello secondo cui il controllo del lavoratori "diretto" non è lecito mentre lo è solo il controllo "indiretto" nato incidentalmente dall'uso di uno strumento di controllo legittimo (la Cassazione la definisce possibilità "indiretta" e "preterintenzionale" di controllo a distanza dell'attività lavorativa).

In tema di impianti audiovisivi e di controllo a distanza, il principio esposto nel comma 1 del nuovo art. 4 prevede che gli stessi possono essere installati solo per esigenze legate alla produzione ed alla organizzazione del lavoro, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale (che va inteso come beni non soltanto materiali ma anche immateriali dell'azienda ad es. banche dati, progetti, etc.) ed aggiunge che in tali casi occorre, in via preventiva, un accordo da sottoscrivere con le rappresentanze sindacali unitarie o aziendali dei lavoratori o l'autorizzazione del Direttore della DTL competente per territorio. E' previsto altresì che, se le esigenze aziendali di introdurre audiovisivi e/o altri strumenti di controllo sono relative a più unità produttive ubicate in province diverse della stessa regione o addirittura in più regioni, l'accordo collettivo può essere stipulato con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale ovvero, in mancanza di accordo sindacale, il datore di lavoro, può presentare istanza alla Direzione Generale per le relazioni industriali e per la tutela del lavoro.

Sull'argomento si precisa che sia l'autorizzazione amministrativa rilasciata dalla DTL sia l'accordo sindacale devono avere ad oggetto esclusivamente la verifica della sussistenza di una delle tre esigenze tassativamente indicate dal legislatore (produttive ed organizzative, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio) quali legittimanti l'installazione.

La grande novità è invece rappresentata dal 2° comma: **l'accordo sindacale ovvero l'autorizzazione amministrativa non sono necessari per gli strumenti di lavoro e per gli strumenti di registrazione delle presenze e degli accessi in azienda.**

In tal senso, il Ministero del lavoro ha così precisato sul proprio sito istituzionale: <<la modifica all'articolo 4 dello Statuto chiarisce, poi, che non possono essere considerati "strumenti di controllo a distanza" gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore "per rendere la prestazione lavorativa" (una volta si sarebbero chiamati gli "attrezzi di lavoro"), come pc, tablet e cellulari. In tal modo, viene fugato ogni dubbio - per quanto teorico- circa la necessità del previo accordo sindacale anche per la consegna di tali strumenti ai dipendenti>>.

L'espressione "per rendere la prestazione lavorativa" porta a considerare strumento di lavoro il mezzo che "serve al lavoratore per adempiere al suo obbligo dedotto in contratto, cioè per eseguire la prestazione lavorativa"; ed in tal senso la giurisprudenza ormai consolidata della Cassazione e la migliore dottrina confermano la nozione di strumento di lavoro quale "strumento idoneo ad assolvere complessivamente una funzione di mezzo necessario normalmente (secondo le regole dell'arte) per rendere la prestazione lavorativa".

Così, ad esempio, se un lavoratore del settore dell'autotrasporto guida il veicolo aziendale dotato di rilevatore GPS per esigenze assicurative e/o per esigenze produttive e/o di sicurezza ed il GPS traccia gli spostamenti del veicolo e, quindi, indirettamente segue gli spostamenti del lavoratore, si può ritenere che lo strumento accessorio impiantato sul veicolo rientri nella previsione del nuovo art. 4, comma 2 della legge n.300/1970? La risposta è sicuramente positiva: l'automezzo ed il GPS servono entrambi, inscindibilmente ed

unitariamente, al lavoratore per rendere la sua prestazione lavorativa, quindi sono strumento di lavoro nella loro unicità.

Stesso discorso vale allora per un addetto di un call center con riferimento ai cosiddetti "controlli in cuffia" (con cuffie e microfoni assistiti da software che rilevano il grado di stress del lavoratore) o per lo smartphone aziendale conferito in uso ai venditori e dotato di una normale app di mappe utile al lavoratore per i suoi spostamenti: In questi casi si può affermare che trattasi di strumenti necessari al lavoratore per rendere la prestazione perché è proprio a tali fini che gli stessi vengono forniti dal datore di lavoro (e dunque non ai fini di un controllo a distanza) ed a tali fini devono esclusivamente essere utilizzati dal lavoratore. In tutti questi casi, ribadiamo, deve ritenersi escluso l'obbligo di accordo sindacale preventivo o di alternativa istanza di autorizzazione alla DTL.

Allora si comprende meglio come per bilanciare questa "liberalizzazione procedurale" il legislatore abbia anche previsto un rafforzamento delle tutele del lavoratore "spostandole" nel campo della privacy. Oggi infatti le informazioni raccolte dal datore di lavoro (sia con gli strumenti di controllo a distanza autorizzati sia con gli strumenti di lavoro dati semplicemente in uso al lavoratore) sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro solo nel pieno rispetto di due obblighi di legge:

- che sia stata fornita adeguata informazione ai lavoratori circa l'uso degli strumenti e le modalità di effettuazione dei controlli;
- che le informazioni siano utilizzate nel pieno rispetto delle previsioni contenute nel D. Lgs n. 196/2003 e dei provvedimenti del Garante per la privacy (principio di liceità, principio di pertinenza, principio di correttezza, principio di necessità, principio di non eccedenza).

Quindi, oggi la tutela dei lavoratori nei confronti dei controlli datoriali trova adeguata ed appropriata tutela nell'impianto sanzionatorio predisposto dalle norme sulla privacy poste a presidio della dignità dei lavoratori.

Tanto premesso, a parere di questa Direzione Interregionale l'auto fornita in uso ai dipendenti per eseguire la propria prestazione lavorativa è sicuramente strumento di lavoro e lo è nella sua unicità: quindi il sistema GPS (pur se montato successivamente alla originaria consegna del veicolo) non è da considerare separatamente dall'auto cui accede e per la sua installazione non è necessario il preventivo accordo sindacale o la preventiva autorizzazione ministeriale. Quello che sarà fondamentale assicurare è il rispetto dei due obblighi di legge afferenti la normativa in materia di privacy del lavoratore.

Con l'occasione, in attesa di una elaborazione a livello centrale di modulistica aggiornata, si allega alla presente (per tutti i destinatari tranne la richiedente il parere) un fac simile di istanza di autorizzazione installazione apparecchiature di controllo a distanza.

Il Direttore  
(Dr.ssa Mariarosaria Simonelli)

ALC/AR/PS/LN



Alla DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI

AREA \_\_\_\_\_  
 VIA \_\_\_\_\_ N. \_\_\_\_\_ - CAP \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_  
 E-mail: \_\_\_\_\_  
 PEC: \_\_\_\_\_

(trasmettere tramite posta o consegnare direttamente agli uffici di via \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_)

**OGGETTO:** richiesta d'autorizzazione all'installazione ed uso di **IMPIANTI E APPARECCHIATURE DI CONTROLLO** ai sensi dell'art. 4 legge 20/05/1970 n. 300 (STATUTO DEI LAVORATORI) come modificato dal DLgs 14 settembre 2015, n. 151 (GU S.G. n. 221 del 23/09/2015 – S. O. n. 53)

Il Sottoscritto .....in qualità di Legale rappresentante della Società ..... con sede in ..... via ..... n. ...., esercente l'attività di ..... Codice Fiscale ..... - Matricola INPS ..... - PAT INAIL .....

**PREMESSO CHE**

La Società ha necessità di installare impianti audiovisivi e/o altri strumenti dai quali deriva anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per le seguenti esigenze:

- esigenze organizzative e produttive
- sicurezza del lavoro
- tutela del patrimonio aziendale

**CHIEDE**

il rilascio dell'autorizzazione per l'installazione di un impianto e apparecchiature di controllo, così come previsto dall'articolo 4 comma 1 legge n. 300 del 1970 presso la propria sede e/o unità locale di:

.....  
 dove sono attualmente occupati complessivamente (numero lavoratori): .....

**DICHIARA (barrare la casella interessata)**

- di aver ricevuto visita ispettiva con prescrizione per violazione dell'art. 4 L. 300/70 in data .....
- che NON è presente presso l'unità locale alcuna Rappresentanza Sindacale Aziendale o Unitaria;
- che NON è stato raggiunto l'accordo con le Rappresentanza Sindacale Aziendale o Unitaria.

**SI ALLEGA:**

- DUE marche da bollo da euro 16,00 cadauna (G.U. n. 147 del 25 giugno 2013, Legge n. 71/2013);
- DUE planimetrie in formato A4 con ubicazione delle telecamere e relativi con di ripresa, descrizione d'uso dei locali e arredi relativi alle postazioni di lavoro;
- breve relazione descrittiva dell'impianto con particolare riferimento alle modalità di funzionamento dei dispositivi, della registrazione e dell'accesso alle immagini;
- copia verbale del mancato accordo con le Rappresentanze Sindacali Aziendali o Unitarie;
- copia del verbale di prescrizione e contravvenzione per violazione dell'art. 4 L. 300/70.

Persona da contattare sig. ....  
 E-mail: ..... Tel. ....

Data .....

**TIMBRO DELLA SOCIETÀ  
 E FIRMA DEL RESPONSABILE LEGALE**

\_\_\_\_\_