

Roma, 3 Agosto 2016

CIRCOLARE N. 18/2016

Prot. 122/2016
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: Installazione GPS – Nuova formulazione art. 4 Statuto dei Lavoratori.

La Direzione Interregionale del Lavoro di Milano, in data 10 Maggio 2016, ha emesso un articolato parere, (doc.1), in merito alla possibilità di considerare i sistemi di localizzazione installati su autoveicoli aziendali, (di seguito anche GPS), quale strumento di lavoro, sottraendo così l'installazione di tali apparecchiature alla necessità, per il datore di lavoro, di ottenere il preventivo accordo sindacale o l'autorizzazione DTL ai sensi del 1° comma art. 4 della Legge 300/1970, così come modificato dall'art. 23 del D. Lgs. 151/2015.

Il parere in questione, che assumerà valore d'indirizzo operativo per tutte le Direzioni Territoriali Lavoro area nord- ovest, riveste particolare importanza per il settore della Vigilanza Privata, tenuto conto del fatto che è ormai prassi diffusa per gli Istituti dotare di GPS tutto il parco veicoli utilizzato per svolgere i servizi di Vigilanza.

La DURL, nella prima parte del documento, ribadisce che anche con la nuova formulazione dell'art. 4 introdotta dal Jobs Act, il principio cardine rimane quello del divieto di installazione di impianti audiovisivi e di controllo a distanza finalizzati al solo controllo diretto dei lavoratori e come tali impianti, qualora installati per esigenze legate alla produzione ed alla organizzazione del lavoro, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, necessitano, comunque, in via preventiva di accordo sindacale o autorizzazione DTL.

Nella seconda parte del parere, la DURL approfondisce con taglio operativo le novità introdotte dal secondo comma dell'art. 4 Legge 300/1970, in forza del quale non risulta più necessario il previo accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL per l'utilizzo, da parte dei dipendenti, di strumenti di lavoro e strumenti di registrazione delle presenze e degli accessi in azienda.

Come è noto, questa nuova disposizione ha creato nella prima fase non pochi dubbi interpretativi, ai quali ha parzialmente posto rimedio il Ministero del Lavoro con apposita nota, precisando che strumenti assegnati dall'azienda ed ormai di uso comune, quali ad esempio PC, tablet e cellulari, non possono essere considerati strumenti di controllo a distanza e conseguentemente non necessitano di preventiva autorizzazione da parte delle RSA o della DTL per il loro utilizzo, con l'ulteriore conseguenza che i dati eventualmente ricavabili da detti strumenti potranno essere utilizzati dal datore di lavoro anche a fini disciplinari.

Il parere analizza poi la possibilità per una azienda di autotrasporti d'installare sugli automezzi aziendali rilevatori GPS che tracciano gli spostamenti dei veicoli, per esigenze assicurative e/o produttive e/o di sicurezza, senza il preventivo accordo sindacale o la preventiva autorizzazione ministeriale, ed arriva alla conclusione che tale strumento accessorio, impiantato su veicolo, rientra "sicuramente" nella previsione del nuovo art. 4. comma 2 della Legge n. 300/1970, in quanto "**l'automezzo ed il GPS servono entrambi, inscindibilmente ed unitariamente per rendere la prestazione lavorativa, quindi sono strumenti di lavoro**



nella loro unicità” con conseguente esclusione della necessità di ottenere il preventivo accordo sindacale o l’autorizzazione ministeriale e possibilità di utilizzo dei dati ricavabili da tale apparecchiatura a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, ivi compresi quelli disciplinari.

Il parere ribadisce poi come *“per bilanciare questa liberalizzazione procedurale”* sia stato previsto dal legislatore un rafforzamento delle tutele del lavoratore sul versante della privacy, nel senso che le informazioni raccolte dal datore di lavoro con tali strumenti saranno utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, solo nel caso in cui siano rispettati i seguenti obblighi:

- fornire adeguata informazione preventiva ai lavoratori circa l’uso degli strumenti e le modalità di effettuazione dei controlli;
- utilizzare le informazioni nel pieno rispetto delle previsioni contenute nel D. Lgs n. 196/2003 e dei provvedimenti del Garante Privacy.

Pur ribadendo l’autorevolezza della fonte che ha espresso il parere sopra commentato ed il valore d’indirizzo che lo stesso avrà per tutte le DTL area Nord Ovest, non può non sottacersi come sul punto permangano interpretazioni differenti e più restrittive della norma, da parte di altre Direzioni Territoriali Lavoro.

A questo proposito si allega il provvedimento emesso dalla DTL Latina in data 11 Maggio 2016, riguardante specificatamente la richiesta di autorizzazione ad installazione di sistemi GPS su veicoli aziendali presentata da un Istituto di Vigilanza. (doc.2)

Analizzando il provvedimento, può chiaramente desumersi come l’Ufficio in questione si discosti dalla l’impostazione della Direzione Interregionale Lavoro di Milano, ritenendo che l’installazione di apparecchiature GPS sui veicoli aziendali necessiti di preventivo accordo sindacale o autorizzazione ministeriale e come nel provvedimento di autorizzazione rilasciato all’Istituto si riporti anche l’espresso divieto di utilizzo delle informazioni acquisite dai dispositivi GPS per l’adozione di eventuali provvedimenti disciplinari, evidenziando quindi una impostazione decisamente restrittiva della norma,

Stante la delicatezza ed importanza della questione è auspicabile che venga emessa a livello centrale una ulteriore circolare interpretativa in ordine alla quale la nostra Associazione si attiverà presso i competenti organi.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

Allegati:

- Parere Direzione Interregionale del Lavoro di Milano del 10 Maggio 2016
- Provvedimento DTL di Latina dell’11 Maggio 2016





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



12518

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Territoriale del Lavoro
LATINA

Prot. N. *12518* del **11 MAG 2016**

PROVVEDIMENTO

(ai sensi dell'art. 4, comma 2, Legge 20 maggio 1970 n° 300)

IL DIRETTORE

Vista l'istanza presentata in data 26/04/2016 dal Sig. _____ in qualità di Legale Rappresentante dell'Istituto di Vigilanza _____ con sede legale in _____ e con sede operativa in _____, intesa ad ottenere, ai sensi dell'art. 4 della legge 300/70, l'autorizzazione all'installazione di dispositivi di localizzazione (denominati BLACK BOX GPS - GV300) da installare sui mezzi di trasporto aziendali;

preso atto della dichiarazione del datore di lavoro per cui presso l'unità produttiva non risulta raggiunto l'accordo sindacale con le R.S.U. ovvero non risultano presenti rappresentanze sindacali, per cui si è in difetto di accordo di cui all'art. 4, comma 2 Legge 300/1970;

vista la documentazione allegata alla domanda e quanto eventualmente trasmesso successivamente in fase istruttoria; ritenuto che dall'installazione dell'impianto di localizzazione satellitare, oggetto di autorizzazione, può derivare anche la possibilità di controlli a distanza dell'attività dei lavoratori; acquisito il parere favorevole tecnico

AUTORIZZA

L'Istituto di Vigilanza _____ con sede legale in _____ e con sede operativa in _____ - ai sensi dell'art. 4 della legge 300/70 - all'installazione di dispositivi di geolocalizzazione da installare sui veicoli aziendali ad uso del personale impiegato nelle attività produttive e connesse, viste le note del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, con le quali la Direzione Generale Attività Ispettiva e la Direzione Generale Tutela Rapporti di Lavoro hanno fornito indicazioni tecniche in materia di autorizzazione all'installazione dei dispositivi di localizzazione satellitare;

visto il Provvedimento in materia di "sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro" emanato dal Garante per la protezione dei dati personali, n. 370 del 04.10.2011;

considerata la giurisprudenza in materia di tutela della dignità dei lavoratori e di protezione dei dati personali; si dispone che l'installazione e l'uso dell'impianto di localizzazione satellitare avvengano nel rispetto delle modalità indicate ai seguenti punti:

- 1 - l'Azienda dovrà dare apposita informativa scritta al personale dipendente in merito all'attivazione del sistema di localizzazione, alle modalità di funzionamento e alle finalità che ne giustificano l'autorizzazione;
- 2 - al dispositivo denominato "BLACK BOX GPS - GV300" e al sistema di rilevazione, registrazione ed esportazione dei dati, non potrà essere apportata alcuna modifica e non potrà essere aggiunta alcuna ulteriore apparecchiatura se non in conformità al dettato dell'art. 4 della Legge n. 300/1970;
- 3 - per il conseguimento di ciascuna delle finalità organizzative e produttive nonché di sicurezza sul lavoro indicate dal datore di lavoro, possono formare oggetto di trattamento, mediante il sistema "gestionale web di

localizzazione satellitare GPS "BLACK BOX -- GV300" opportunamente configurato, solo i dati pertinenti e non eccedeuti quali: l'ubicazione del veicolo, la distanza percorsa, i tempi di percorrenza, il carburante consumato, nonché la velocità media del veicolo (restando riservata alle competenti autorità la contestazione di eventuali violazioni in materia di velocità fissata dal codice della strada). E' vietato l'uso di dati personali e di dati identificativi;

4 -- nel rispetto del principio di necessità la posizione di ciascun veicolo non deve essere monitorata continuamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il conseguimento delle finalità indicate in premessa;

5 -- i dati raccolti dai dispositivi "BLACK BOX GPS -- GV300" installati a bordo dei veicoli aziendali di cui all'allegato 1, potranno essere conservati per una durata non superiore a quella necessaria per le finalità per le quali sono stati raccolti;

6 -- in base al principio di pertinenza e non eccedenza i tempi di conservazione delle diverse tipologie di dati personali eventualmente trattati devono essere commisurati tenendo conto di ciascuna delle finalità in concreto perseguite;

7 -- le informazioni acquisite dal dispositivo non potranno in nessun caso essere utilizzate per eventuali accertamenti sull'obbligo di diligenza da parte dei lavoratori né per l'adozione di eventuali provvedimenti disciplinari. Resta fermo il divieto di diffusione ovvero comunicazione a terzi dei dati raccolti, fatte salve le esigenze di polizia o di giustizia;

8 -- essendo la raccolta dei dati esclusivamente destinata alle esigenze organizzative e produttive ovvero di sicurezza sul lavoro, rimane esclusa ogni altra finalità, diretta e indiretta, di controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti;

9 - dovrà essere rispettata la normativa in materia di raccolta, conservazione e trattamento dei dati personali acquisiti per il tramite del sistema di localizzazione in oggetto, tra cui il provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali n. 370 del 04/10/2011;

10 -- il Datore di lavoro deve collocare, all'interno dei veicoli muniti di dispositivo di localizzazione, apposite vetrofanie con la dizione "VEICOLO SOTTOPOSTO A LOCALIZZAZIONE" ovvero analoghi avvisi visibili;

11 -- l'azienda deve fornire prova dell'avvenuta notifica al Garante per la protezione dei dati (art. 37 del Codice in materia di protezione dei dati personali);

La Direzione Territoriale del Lavoro di Latina si riserva di effettuare eventuali accertamenti in ordine al corretto utilizzo del sistema di localizzazione oggetto di autorizzazione, per verificarne la conformità a quanto disposto dal provvedimento di autorizzazione e alle specifiche tecniche fornite dall'Azienda, qualora non contrastino con le presenti disposizioni.

Si ritiene, infine, di dover rammentare al Datore di lavoro che il sistema di localizzazione dovrà essere gestito nel rispetto dei diritti, delle libertà fondamentali nonché della dignità delle persone fisiche, con particolare riferimento alla tutela della riservatezza e dell'identità personale.

Contro il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 4, comma 4, della Legge 300/70, il datore di lavoro e i lavoratori possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione dell'atto stesso, al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Latina, 11 MAG 2016

P. IL DIRETTORE
(Dott.ssa Antonella FERRINI)
IL CAPO AREA POLITICHE DEL LAVORO
(Dott.ssa Giulia CAPRI)

