



Roma, 11 Ottobre 2016

CIRCOLARE N. 22/2016

Prot. 142/2016
Sez. II/1

**A TUTTI GLI ISTITUTI ASSOCIATI
LORO SEDI**

Oggetto: Corte di Cassazione Lavoro – Sentenza n. 19922/2016 - Controlli difensivi sui lavoratori ed utilizzo dati ricavati da software aziendali.

La Corte di Cassazione, nella recente sentenza nr. 19922/2016, pubblicata in data 5 Ottobre u.s. (all.) affronta nuovamente la problematica della legittimità dei controlli difensivi, con particolare riferimento all'utilizzabilità a fini disciplinari dei dati estrapolati da software aziendali, argomento di estrema attualità ed oggetto di un incessante susseguirsi di pronunce giurisprudenziali.

Il provvedimento riveste particolare interesse per il settore, tenuto conto del fatto che la Suprema Corte è stata chiamata a pronunciarsi sulla legittimità del licenziamento disciplinare comminato ad una Guardia Particolare Giurata adibita al servizio ispettivo di zona, alla quale era stato contestato, a seguito delle lamentele di un cliente, di aver attestato sui registri di bordo un'attività ispettiva in realtà non effettuata.

La prova delle violazioni oggetto di contestazione disciplinare, che avevano portato al licenziamento della Guardia Particolare Giurata, era stata ottenuta dall'Istituto controllando il sistema GPS installato sul veicolo aziendale ed il sistema software "patrol manager" fornito al lavoratore per attestare le avvenute ispezioni; dai dati ricavati era, infatti, emerso, in maniera incontrovertibile, che, negli orari indicati dal lavoratore, il veicolo si trovava, in realtà, in una posizione diversa da quella da lui dichiarata ed in altre occasioni che la Guardia Particolare Giurata aveva ispezionato una sola postazione, mentre i punti da controllare erano più di uno.

Il caso, deciso dalla Suprema Corte sulla base della formulazione dell'art.4 dello Statuto dei Lavoratori nel testo vigente *ante* riforma Jobs Act, per le indicazioni contenute nella sentenza, offre interessanti spunti di riflessione, in ordine alla possibilità per il datore di lavoro di effettuare controlli sulla correttezza dell'adempimento della prestazione svolta dal lavoratore, estrapolando i dati dagli strumenti di lavoro informatici, anche alla luce del nuovo testo dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori introdotto dall'art. 23 del D.Lgs. 14 Settembre 2015 n. 151.

La Corte nella sentenza in esame, in continuità col precedente orientamento restrittivo, conferma la pronuncia della Corte d'Appello di Venezia, che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento comminato alla Guardia Particolare Giurata perchè contraveniva al disposto dell'art. 4 L. n. 300/1970 "versione ante riforma Jobs Act", tenuto conto del fatto che l'installazione effettuata dall'Istituto dei *sistemi GPS e patrol manager*, a seguito di accordo sindacale, ne escludeva l'utilizzabilità, ai fini del controllo a distanza dei lavoratori, e rendeva, quindi, inutilizzabili in radice, come fonte di prova, i dati provenienti da tali sistemi.

La Corte di Cassazione articola il proprio ragionamento ribadendo come *"l'effettività del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori richiede che, anche per i cosiddetti controlli difensivi, trovino applicazione le garanzie dell'art. 4 secondo comma Legge n. 300/70; ne consegue che, se per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti o apparecchi di controllo che rilevino anche dati relativi all'attività lavorativa dei dipendenti, tali dati non possono essere utilizzati per provare l'inadempiamento contrattuale dei lavoratori medesimi.*

Alla luce però delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 151/2015 al testo dell'art. 4 Legge n.300, in forza del quale non risulta più necessario il previo accordo sindacale o l'autorizzazione della DTL per la fornitura ai dipendenti di strumenti da utilizzare per rendere la prestazione lavorativa ed è possibile per il datore di lavoro utilizzare le informazioni ricavate da tali sistemi anche ai fini disciplinari, sorge spontaneo chiedersi se il caso in esame avrebbe potuto trovare diversa soluzione, alla luce del "nuovo" art. 4 Legge n. 300.

Come è noto, la disposizione ha creato nella prima fase applicativa non pochi dubbi interpretativi, ai quali ha parzialmente posto rimedio il Ministero del Lavoro con apposita nota, ove si precisava 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.

A ciò si aggiunga che, come già riportato in precedente circolare (all.), la Direzione Lavoro Interregionale di Milano ha emesso in data 10 Maggio 2016 un articolato parere che dovrebbe assumere valore di indirizzo operativo per tutte le Direzioni Territoriali Lavoro – Area Nord-Ovest, secondo il quale, il sistema di rilevazione GPS che traccia gli spostamenti dei veicoli, installato per esigenze assicurative e/o produttive e/o di sicurezza, 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.



In analoghe circostanze, tenuto conto del nuovo dettato normativo, parrebbe, così effettivamente, ipotizzabile per il futuro una diversa soluzione rispetto a quella prospettata dalla Cassazione, anche se non può non sottacersi l'importanza che nella sostanza potranno rivestire le limitazioni introdotte nell'ultima parte del "nuovo" art. 4 Legge n.300 che richiama espressamente, imponendone così l'osservanza, le disposizioni del D. Lgs. n. 196/2003 il Testo Unico della Privacy.

A tal proposito, sarà utile ricordare che, le indicazioni del Garante in materia di raccolta e trattamento dei dati dei lavoratori, sono da sempre molto stringenti, ed impongono, sempre e comunque, il rispetto dei principi della necessità, della correttezza, della pertinenza e della non eccedenza del trattamento; solo per fare qualche esempio, le citate linee guida per quanto riguarda l'utilizzo, da parte del lavoratore, di posta elettronica e di internet, stabiliscono che *"grava, quindi, sul datore di lavoro l'onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione, ritenute corrette e se, in che misura e con quale modalità, vengono effettuati i controlli"*.

Ove come sembra lecito attendersi, considerato l'espresso richiamo al Testo Unico n. 196/2013, il rispetto delle prescrizioni emanate dal Garante diventerà ineludibile, molti di quei limiti indicati nell'allegata sentenza, che potrebbero ritenersi superati in forza delle modifiche apportate dalla nuova disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, potrebbero nuovamente trovare spazio, sotto forma di vincoli di necessità, correttezza, pertinenza, non eccedenza, anche tenuto conto delle indicazioni giunte sulla stessa materia dal Consiglio d'Europa, con la raccomandazione in tema di trattamento dei dati personali nel contesto di lavoro CM/Rec 2015 (2015) 5 del 1° Aprile 2015. Il provvedimento, infatti, esclude espressamente la possibilità di introdurre ed utilizzare sistemi e tecnologie informative che abbiano lo scopo principale e diretto di monitorare l'attività dei lavoratori, mentre, qualora l'introduzione e l'utilizzo di strumenti per altre e legittime finalità, quali la protezione della produzione, della salute e della sicurezza o per garantire l'efficiente funzionamento di una organizzazione, abbia l'indiretta conseguenza di consentire e di monitorare l'attività dei lavoratori, tali strumenti dovranno essere oggetto di specifiche salvaguardie, relative in particolare all'informazione dei lavoratori e, in ogni caso, dovranno essere predisposti e collocati in modo da non violare i diritti fondamentali dei lavoratori stessi.

Distinti saluti.

Avv. Giovanni Pollicelli

All.

-Sentenza Corte di Cassazione n. 19922 del 5 Ottobre 2016

-Circolare Assiv n. 18/2016 del 3 Agosto 2016

C vile Sent. Sez. L. Num. 19922 Anno 2016

Presidente: NOBILE VITTORIO

Relatore: BRONZINI GIUSEPPE

Data pubblicazione: 05/10/2016

SENTENZA

sul ricorso 15520-2015 proposto da:

C.F. in persona del
legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, PIAZZA CAVOUR 19, presso lo
studio dell'avvocato , che la
rappresenta e difende unitamente agli avvocati,

giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

MENEGHELLO SINUHE;

2016

2458

- intimato -

Nonché da:

C.F.

elettivamente domiciliato in
presso lo studio dell'avvocato , che lo
rappresenta e difende unitamente agli avvocati

, giusta delega in atti;

- controricorrente e ricorrente incidentale -

contro

C.F.

in persona del

legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in , presso lo
studio dell'avvocato , che la
rappresenta e difende unitamente agli avvocati,

giusta delega in atti;

, giusta delega in atti;

- controricorrente al ricorso incidentale -

avverso la sentenza n. 250/2015 della CORTE D'APPELLO
di VENEZIA, depositata il 18/04/2015 R.G.N. 16/2015;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica
udienza del 16/06/2016 dal Consigliere Dott.

udito l'Avvocato

udito l'Avvocato ;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore
Generale Dott. che ha concluso per

l'accoglimento per quanto di ragione del ricorso
principale e rigetto del ricorso incidentale.

11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

R.G. n. 15520/2015

Udienza 16.6.2015

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte di appello di Venezia accoglieva parzialmente il reclamo proposto dalla società _____ avverso la sentenza del Tribunale di Padova del 12.12.2014 che aveva accolto l'opposizione di _____ diretta alla dichiarazione di illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore per giusta causa per insussistenza dei fatti ed ordinata la reintegrazione nel posto di lavoro delle retribuzioni non percepite; la Corte disponeva la detrazione dal risarcimento dell'*allunde perceptum*. Si addebitava al lavoratore di avere registrato nel rapporto di giro alcune ispezioni che in realtà non erano state effettuate perché il veicolo risultava altrove nell'orario indicato come rilevato dal sistema satellitare gps installato nella vettura; in altri casi era stato punzonata una sola posizione mentre i punti da controllare erano più di uno.

La Corte territoriale osservava che non sussisteva la nullità della domanda in ordine alla reintegrazione perché tale domanda era stata formulata nelle conclusioni del ricorso e pertanto la tutela più ampia era stata richiesta. La Corte osservava ancora che per la prova della mancata esecuzione delle prestazioni sarebbe stato necessario esaminare le risultanze del sistema gps; entrambi i sistemi gps e *patrol manager*, che tra loro collegati ed il cui funzionamento veniva ricostruito in sentenza, costituivano il controllo a distanza dei lavoratori e rientravano nell'ambito di applicabilità dell'art. 4 L. n. 300/70. Gli accordi sindacali del 2009 prevedevano espressamente la non utilizzabilità di tali sistemi per il controllo a distanza dei lavoratori. Neppure si poteva ritenere che i controlli potessero essere considerati legittimi come "difensivi" in quanto la ditta _____, tra i clienti della _____, non aveva mai segnalato comportamenti illegittimi del lavoratore tali da giustificare un controllo così pervasivo e sistematico; comunque per tale cliente le omissioni erano state pochissime. Alla luce della giurisprudenza di legittimità non potevano comunque essere considerati controlli difensivi in quanto finalizzati ad accertare l'inadempimento delle ordinarie obbligazioni contrattuali. L'uso di tali strumenti li rendeva inutilizzabili come fonti di prova, salvo forse proprio la ricordata situazione relativa al cliente _____ ma le infrazioni connesse a tale riguardo non comportavano il licenziamento ma ai sensi del CCNL solo la sospensione. Non erano emersi fatti tali da legittimare il recesso una volta escluse le fonti di prova raggiunte con l'utilizzazione di mezzi di controllo a distanza: i testi avevano solo confermato quanto emergeva per aver visionato i dati del sistema GPS e *patrol manager*.

Per la cassazione di tale decisione propone ricorso la Fidelitas con cinque motivi; resiste controparte con ricorso che ha proposto ricorso incidentale condizionato affidato ad un motivo cui resiste con controricorso la società. Entrambe le parti hanno depositato memoria difensiva.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il primo motivo si allega la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 414 n. 1 c.p.c. : non vi era stata alcuna corrispondenza tra chiesto e pronunciato ossia tra *petitum* (reintegrazione e risarcimento pari alle mensilità corrisposte) e *causa petendi* (tardività, violazione dell'art. 4 L. n. 300/70 e sproporzione della sanzione; la novella di cui alla legge n. 92/2012 prevede vari tipi di licenziamento e per ognuno di questi una specifica sanzione.

Con il secondo motivo si allega la nullità della sentenza per violazione degli artt. 99 (principio della domanda) e art. 112 c.p.c. (principio di corrispondenza tra il chiesto ed il pronunciato. Il ricorrente non aveva chiesto l'applicazione dell'art. 18 comma quarto e dell'art. 4 L. n. 300/70.

I due motivi vanno esaminati congiuntamente ed appaiono infondati. La Corte di appello ha già osservato che nel ricorso originario ed in quello di opposizione era stata dedotta l'illegittimità del licenziamento per violazione dell'art. 4 L. n. 300/1970 e comunque in quanto sproporzionato con richiesta di dichiarazione di illegittimità dello stesso. La Corte ha anche osservato che con la richiesta di applicazione dell'art. 18 e di condanna alla reintegrazione ed al pagamento delle retribuzioni dal recesso alla reintegrazione in effetti il lavoratore non avesse limitato la domanda alle ipotesi di cui al primo e secondo comma del novellato art. 18 ma avesse chiesto solo la tutela più forte ed incisiva: ben poteva il Giudice valutare esattamente quale delle ipotesi previste dall'art. 18 L. n. 300/70 dovesse applicarsi posto che non vi sarebbe stata alcuna alterazione degli elementi di identificazione del *petitum* e della *causa petendi* chiaramente indicati. Ritiene questo Collegio che vada condivisa in toto tale motivazione in quanto emerge dalla sentenza impugnata (mentre i motivi sul punto sono carenti in quanto non riportano e nemmeno ricostruiscono gli atti di controparte indicati) che i fatti e le richieste sono stati specificati dal ricorrente e che quindi ben poteva la domanda essere interpretata e qualificata dal Giudice rapportandola ad una delle ipotesi previste all'art. 18, come novellato nel 2012.

Con il terzo motivo si allega la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 4 L. n. 300/1970. Si trattava di un controllo difensivo diretto ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori o lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale. Sussistevano tutti gli elementi per ritenere il controllo attraverso il sistema satellitare GPS un controllo difensivo e cioè ^{il fatto è un controllo} l'illiceità della condotta del lavoratore, la verifica del comportamento *ex post*, a seguito cioè di fondati sospetti di una condotta compiuta, e la funzionalizzazione del controllo alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro come il patrimonio e l'immagine dell'azienda, ciò valeva anche per il sistema *patrol manager* che sostituiva il tradizionale biglietto e serviva a verificare il

corretto adempimento delle obbligazioni assunte dalla Fidelitas nei confronti dei clienti. La cliente aveva verificato l'inadempimento del lavoratore e l'omissione di alcune visite: attraverso l'incrocio con i dati del GPS era risultato che la vettura in uso al lavoratore era altrove. L'azione illecita del lavoratore aveva esposto la società alle richieste di risarcimento danni dei clienti coinvolti.

Il motivo non appare fondato per tre, concomitanti, ragioni che escludono che si possa ritenere legittimi i controlli effettuati in quanto "a carattere difensivo". In primo luogo perché il sistema di controllo attraverso gps installato sulle vetture in uso ai dipendenti della è stato predisposto *ex ante* ed in via generale ben prima che si potessero avere sospetti su una eventuale violazione da parte del lavoratore; si tratta invece di un meccanismo generalizzato di controllo, come emerge anche dal ricorso, che unitamente al sistema *patrol manager* che era in uso nell'azienda indipendentemente da sospetti o reclami di clienti; i sindacati avevano autorizzato tale sistema per ragioni di sicurezza in quanto richiesto dalla Questura di presumibilmente anche nell'interesse dell'incolumità dei lavoratori, ma si era escluso che lo stesso potesse essere utilizzato per controllare la loro attività lavorativa. In secondo luogo questa Corte ha già affermato il principio che si condivide e cui si intende dare continuità secondo il quale "l'effettività del divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori richiede che anche per in cosiddetti controlli difensivi trovino applicazione le garanzie dell'art. 4 secondo comma legge n. 300/70; ne consegue che, se per l'esigenza di evitare attività illecite o per motivi organizzativi o produttivi, il datore di lavoro può installare impianti o apparecchi di controllo che rilevino anche dati relativi alla attività lavorativa dei dipendenti, tali dati non possono essere utilizzati per provare l'inadempimento contrattuale dei lavoratori medesimi" (Cass. n. 16622/2012; cfr. nonché in senso conforme Cass. n. 4375/2010). In terzo luogo appare evidente che il controllo permesso dal sistema gps sulle autovetture della società permetteva un controllo a distanza dell'ordinaria prestazione lavorativa, non la tutela di beni estranei al rapporto di lavoro; non si può, infatti accedere, alla tesi per cui fossero in gioco il patrimonio e l'immagine dell'azienda posto che eventuali pregiudizi agli stessi sarebbero in realtà derivati solo dalla non corretta esecuzione degli obblighi contrattuali e non già da una condotta specifica quale appropriazioni indebite del patrimonio aziendale, furti lesione della riservatezza di dati societari etc. Diversamente opinando si finirebbe per estendere senza ogni ragionevole limite il concetto di controlli "difensivi" perché quasi sempre la violazione degli obblighi contrattuali dei dipendenti può generare danni alla società (ed alla sua reputazione) che però costituiscono il "rischio naturale" correlato all'attività imprenditoriale che la legge non consente di limitare attraverso sistemi invasivi della dignità dei lavoratori e comunque senza autorizzazione sindacale.

Con il quarto motivo si allega l'omesso esame circa un fatto decisivo del giudizio e cioè l'avvenuta segnalazione di una condotta illecita del cliente e l'omessa valutazione della testimonianza del teste.

Il motivo appare infondato per quanto sopra indicato in relazione al terzo motivo: non possono considerarsi "difensivi" meccanismi di controllo generalizzati e controlli che sono stati predisposti prima ancora dell'emergere di qualsiasi sospetto; inoltre i controlli sono stati effettuati sulla prestazione lavorativa in sé. Il motivo peraltro non è coerente con la nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 c.p.c. che autorizza a denunciare un vizio di motivazione solo allorché un "fatto" decisivo per decidere la controversia nella sua globalità non sia stato esaminato, mentre le ragioni del controllo operato sulla prestazione lavorativa della parte intimata sono già state completamente esaminate nella sentenza impugnata (cfr. Cass. SSUU n. 8053/2014).

Con l'ultimo motivo si allega la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 2119 c.c. nonché dell'art. 3 L. n. 604/66 : i fatti contestati, anche solo quelli relativi al cliente . era molto grave e tale da determinare la rottura del vincolo fiduciario tra le parti.

Il motivo appare infondato in quanto la Corte di appello ha escluso che sussistesse la prova dei fatti contestati al dipendente posto che tale prova era stata raggiunta attraverso meccanismi illeciti di controllo a distanza sull'attività lavorativa e quindi in violazione dell'art. 4 L. n. 300; solo nel caso del cliente " , ipotizzando un controllo difensivo, si poteva dirsi raggiunta la prova delle infrazioni relative a tale specifica situazione che però apparivano non particolarmente gravi e tali da poter essere sanzionate con l'applicazione dell'art. 101 CCNL (omissione parziale della prestazione richiesta) che non prevede una sanzione espulsiva. Pertanto la gravità del comportamento così come provato è stata valutata dalla Corte di appello con motivazione congrua, logicamente coerente ed ancorata agli elementi processuali emersi; mentre le censure appaiono di merito e dirette ad una " rivalutazione del fatto" (mirate cioè a sostituire la valutazione di parte ricorrente a quelle dei Giudici di appello) , non coerenti con la nuova formulazione dell'art. 360 n. 5 c.p.c. ed anche finalizzate a rimettere in gioco considerazioni sulla liceità dei controlli effettuato che deve escludersi per quanto prima esposto.

Il motivo proposto con ricorso incidentale espressamente definito " condizionato" all'accoglimento del ricorso principale deve intendersi assorbito.

Si deve quindi rigettare il proposto ricorso e dichiarare assorbito quello incidentale. Le spese di lite- liquidate come al dispositivo- seguono la soccombenza.

La Corte ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente in via principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso articolo 13.

P.Q.M.

La Corte:

rigetta il ricorso principale, assorbito l'incidentale e condanna il ricorrente principale al pagamento delle spese del giudizio di legittimità che si liquidano in euro 5.100,00 di cui euro 100,00 per esborsi nonché spese generali al 15% ed accessori come per legge.

La Corte ai sensi dell'art. 13 comma 1 *quater* del d.p.r. n. 115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente in via principale, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso principale, a norma del comma 1-*bis*, dello stesso articolo 13.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del 16.6.2016

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 Dirl, 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 Dirl 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)

