

Ai gentili clienti
Loro sedi

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

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con un comunicato, ha annunciato la **pubblicazione dei modelli dell'istanza di autorizzazione necessari per l'installazione di impianti di videosorveglianza / sistemi di controllo a distanza**. In particolare, **le aziende che intendono installare nei luoghi di lavoro un impianto di videosorveglianza**, in difetto di accordo con la rappresentanza sindacale, hanno l'obbligo di munirsi di **apposita autorizzazione** all'installazione ed all'utilizzo dell'impianto rilasciata dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio, previa **presentazione di apposita istanza**. Le imprese che sono ubicate in diverse province della stessa regione possono presentare apposita istanza **o alle singole sedi territoriali dell'ispettorato territoriale ovvero alla sede centrale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro**. Contestualmente al chiarimento sono stati rilasciati **quattro modelli** (tre dedicati agli impianti GPS, audiovisivi e di videosorveglianza, il restante invece costituisce una dichiarazione sostitutiva per marca da bollo). Ricordiamo che in occasione della precedente **circolare n. 2 del 07.11.2016**, l'INL ha fornito **precisazioni in relazione all'installazione di apparecchiature GPS per il controllo su autovetture aziendali**. Secondo quanto chiarito dall'ISPEL si deve **ritenere possibile l'applicazione delle apparecchiature in oggetto solamente previo accordo sindacale** (salvo specifiche eccezioni). In casi particolari tali strumenti **possono essere invece considerati veri e propri strumenti di lavoro, mentre in altre ipotesi la legge o norme sub legislative ne dispongono l'applicazione obbligatoria** (es. furgoni portavalori).

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

STUDI PAGHE SRL

Consulenza, amministrazione del personale, formazione e sicurezza sul lavoro

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.

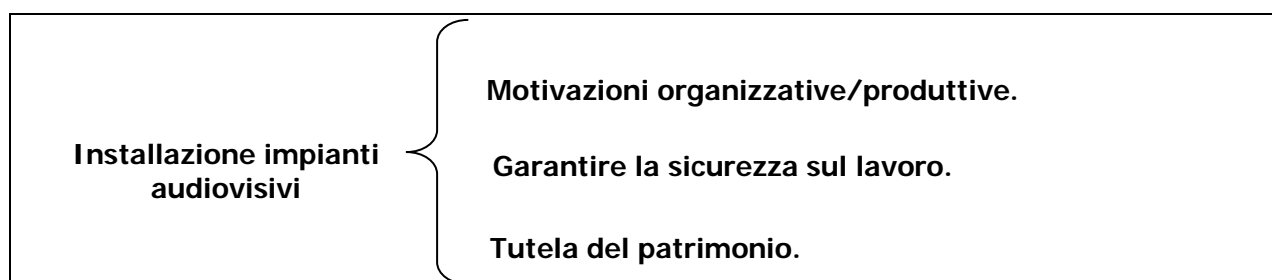
In generale: il controllo dei lavoratori e l'autorizzazione preventiva

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**

STUDI PAGHE SRL

Consulenza, amministrazione del personale, formazione e sicurezza sul lavoro

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 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**

STUDI PAGHE SRL

Consulenza, amministrazione del personale, formazione e sicurezza sul lavoro

al lavoratore per adempiere alle mansioni assegnate.

ATTENZIONE: CASI NON RIENTRANTI NEL DIVIETO

Non rientrano nel divieto i sistemi di videosorveglianza che **entrano in funzione al di fuori dell'orario di lavoro**, come deterrente per i furti, purché il **sistema non possa essere attivato durante la prestazione lavorativa**. E' questo il caso di sistemi regolati da temporizzatori che possono essere modificati, per esempio, solo attraverso l'inserimento di una doppia chiave o password, di cui una in possesso del datore di lavoro e l'altra del rappresentante dei lavoratori. Sono, infatti, **legittime le videoriprese** dirette a tutelare il patrimonio **al di fuori dell'orario di lavoro** anche se l'**atto illegittimo è posto in essere dal lavoratore** che, al di fuori dell'orario di lavoro, viene equiparato al terzo ([Cass. sent. 3.7.2001, n. 8998](#)).

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);

STUDI PAGHE SRL

Consulenza, amministrazione del personale, formazione e sicurezza sul lavoro

→ 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**

STUDI PAGHE SRL

Consulenza, amministrazione del personale, formazione e sicurezza sul lavoro

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