



Convegno

LA RIFORMA DELLA PROVACY E IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

Roma, 16 aprile 2018

La Videosorveglianza:

- ✓ L'autorizzazione amministrativa: procedura, divieti e sanzioni
- ✓ La Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 5/2018

Dott. Francesco Giordano – *Ispettore del Lavoro e Responsabile Area Vigilanza 5L dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Roma**

*Ai sensi della circolare del Ministero del Lavoro del 18 febbraio 2004 le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza



L. 300/70 – Statuto dei Lavoratori

Art. 4

Individua le motivazioni che legittimano i datori di lavoro ad installare – sui luoghi di lavoro – **IMPIANTI AUDIOVISIVI E GLI ALTRI STRUMENTI dai quali derivi anche la possibilità di esercitare il potere di controllo a distanza dell'attività di lavoro.**

Condizioni:

- 1) *ESIGENZE ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE;***
- 2) *SICUREZZA DEL LAVORO;***
- 3) *TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.***



Definizioni

Impianti audiovisivi e altri strumenti: Impianti di videosorveglianza; sistemi di geolocalizzazione su veicoli in uso ai lavoratori; PC fissi e portatili; tablets usati senza password da più lavoratori; telefoni cellulari usati senza PIN da più lavoratori; centralino elettronico; registratori di cassa elettronici; etc...

Esigenze organizzative e produttive: Ovvero ragioni che siano direttamente legate all'attività produttiva e all'organizzazione dell'azienda.

Sicurezza del lavoro: T.U. 81/08 e s.m.i.

Tutela del patrimonio aziendale: Sono stati codificati i c.d. «controlli difensivi» di creazione giurisprudenziale.

Controllo a distanza dell'attività di lavoro: Deve trattarsi di un **controllo solo incidentale** che non può assumere i connotati di un monitoraggio prolungato e costante a dispregio della libertà e dignità dei lavoratori, ancorché indispensabile per garantire adeguate modalità organizzative e produttive all'interno dell'azienda.

NB: Controllo sull'attività di lavoro, non già dei lavoratori.



Condizioni prodromiche all'installazione di tali impianti e sistemi:

- 1) Previo **ACCORDO COLLETTIVO** con le RSU o RSA ovvero, nel caso di aziende con più unità produttive in diverse province della stessa Regione o in Regioni diverse, con le OO.SS comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 2) In mancanza di tale accordo deve intervenire **UNA SPECIFICA AUTORIZZAZIONE** rilasciata dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

NB Il provvedimento ha natura **definitiva** non essendo più ammesso ricorso in via gerarchica (al Ministero del Lavoro) ma, contro il diniego, è comunque esperibile il rimedio del ricorso straordinario al Presidente della Repubblica oppure ricorso in via giurisdizionale al TAR (per vizi di legittimità).



Nota INL n. 4619/24.05.2017

1. Autorizzazione INL è successiva all'eventuale mancato accordo in sede aziendale con le RSU/RSA.
2. Accordo con le oo.ss. = PERCORSO PREFERENZIALE *ex lege* per l'installazione degli strumenti in discussione.
3. Autorizzazione INL può essere sostituita da un successivo accordo sindacale.
4. OO.SS. deputate al raggiungimento di tale accordo sono: RSU/RSA; soggetti coinvolti nella contrattazione di prossimità ex art. 8 D.L. n. 138/2011, ovvero le oo.ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale per la sottoscrizione di contratti a livello aziendale o territoriale (purchè trovino fondamento negli obiettivi indicati al co. 1, cioè «*maggiore occupazione, la qualità dei contratti di lavoro, l'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, l'emersione del lavoro irregolare, gli incrementi di competitività (...)*» purchè l'accordo sia raggiunto con la sola maggioranza dei lavoratori.



Art. 4, comma 2°, L. 300/70

Prevede la possibilità di installare senza preventiva autorizzazione:

- a) Gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa;
- b) Gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

In base alla nuova normativa (Job Act), quindi, il monitoraggio a distanza dei dipendenti senza necessità di preventiva autorizzazione sarà possibile in due casi:

- ✓ Nel caso in cui il lavoratore utilizzi degli strumenti informatici per svolgere la propria prestazione lavorativa (ad es. PC, smartphome, tablet, etc ...)

Esempio:

Installazione di impianti di localizzazione satellitare GPS su autovettura aziendali.

*Secondo la **Circolare INL n. 2/2016**, infatti, in siffatti casi bisogna verificare preliminarmente se l'installazione di tale sistema sia strettamente funzionale all'esercizio della prestazione lavorativa o meno.*



In linea generale, trattandosi di sistemi aggiuntivi agli strumenti di lavoro, non utilizzabili in via primaria ed essenziale per l'esecuzione della prestazione lavorativa, ma per rispondere ad ulteriori esigenze assicurative/organizzative/produttive/di sicurezza, devono essere preventivamente autorizzati.

Laddove, invece, tali sistemi siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa, ovvero si richiama da normative di settore, si può ritenere che gli stessi finiscano per trasformarsi in veri e propri strumenti di lavoro che non richiedono, quindi, nessuna autorizzazione.

- ✓ **Nel caso in cui il datore utilizzi strumenti per la registrazione degli accessi e delle presenze.**

Esempio:

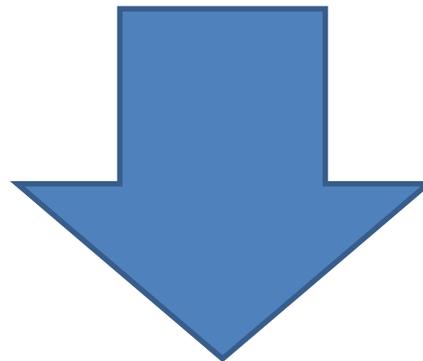
Telecamera installata vicino alla macchina di lettura del badge onde evitare comportamenti illeciti/abusivi dei dipendenti.



In tali casi pertanto non c'è l'obbligo per il datore di lavoro di raggiungere un'intesa sindacale o di ottenere l'autorizzazione amministrativa.

Il controllo è libero e può essere effettuato anche senza un'esigenza organizzativa o produttiva.

Spetterà al singolo lavoratore verificare se il controllo è esercitato dall'imprenditore in modo legittimo ed eventualmente recarsi presso un sindacato o un legale per la tutela dei propri diritti.





Ultimo comma dell'art. 4

Il datore di lavoro potrà utilizzare le immagini fornite da tali sistemi di videosorveglianza per:

- ✓ **fini connessi ai rapporti di lavoro,**
- ✓ **sanzionare o reprimere comportamenti illeciti,**

a condizione che:

Sia data ai lavoratori adeguata informazione:

- sulle modalità con cui devono essere utilizzati tali strumenti (*Esempio*: se destinati ad un uso privato o lavorativo oppure promiscuo, se il loro utilizzo è tollerato o vietato all'interno dell'impresa).
- sulle modalità di effettuazione dei controlli (*Esempio*: indicazione dei nominativi dei soggetti preposti ai controlli; tipologia di programmi informatici utilizzati).

Sia rispettato il D. Lgs. 196/03 (ad es. specificando le informazioni oggetto di temporanea memorizzazione, durata della conservazione dei dati, etc...).



Ne consegue che – una volta che il datore abbia fornito ai propri dipendenti adeguate informative circa le discipline e regole aziendali inerenti l'uso delle e-mail, dei telefoni cellulari, dei PC, etc ..., sulle modalità di effettuazione dei controlli da parte dell'azienda e che abbia rispettato la normativa sulla privacy – **potranno essere utilizzati anche al fine di verificare la diligenza del dipendente nell'adempimento dei propri obblighi, con evidenti risvolti disciplinari.**





CIRCOLARE INL N. 5/2018

Fornisce al personale ispettivo indicazioni operative sull'installazione e utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ex art. 4 L. 300/70 e s.m.i.

Istruttoria dell'istanza

Va condotta sui presupposti che legittimano il provvedimento autorizzativo:

- Ragioni organizzative e produttive;
- Sicurezza sul lavoro;
- Tutela del patrimonio aziendale.

Tutte le condizioni poste nell'utilizzo di tali strumenti devono necessariamente essere correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza.



Ne consegue che **OVE SUSSISTA UNA DELLE RAGIONI LEGITTIMANTI IL CONTROLLO A DISTANZA:**

- A) sarà possibile inquadrare direttamente i lavoratori senza dover introdurre condizioni quali «l'angolo di ripresa della telecamera» oppure «l'oscuramento del volto dell'operatore»;
- B) diventa scarsamente rilevante la specifica del posizionamento predeterminato e il n. esatto delle telecamere da installare, purché le riprese siano coerenti e strettamente connesse con le citate ragioni (non più necessaria la planimetria in quanto il contesto lavorativo fotografato è sempre in movimento ed è suscettibile di continue modifiche);
- C) in sede **ispettiva si dovrà però verificare se l'utilizzo degli impianti/strumenti è conforme e coerente o meno con le ragioni indicate nell'istanza che sono tassative.**



Tutela del patrimonio aziendale

E' un presupposto che in precedenza veniva considerato come unico criterio legittimante le visite personali di controllo ex art. 6 della L. 300/70. Tale ragione giustificatrice va però valutata attentamente secondo la circolare.

Non presenta particolari difficoltà la richiesta che riguardi dispositivi collegati ad impianti di antifurto che tutelano il patrimonio dell'azienda in quanto strumenti che – entrando in funzione a locali chiusi – non consentono nessuna forma di controllo incidentale sui lavoratori e, pertanto, l'autorizzazione può essere rilasciata in tempi rapidi (cfr. nota n. 299/28.11.2017).

Maggiore attenzione merita la richiesta di installazione per dispositivi che operano in presenza del personale aziendale perché in tali casi il principio della tutela del patrimonio aziendale va contemperato con il rispetto della privacy.



Eventuali controlli invasivi devono essere marginali in quanto possono essere considerati **legittimi unicamente a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratore.**

Tale tipologia di monitoraggio va declinato alla luce dei principi di legittimità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua proporzionalità, correttezza e non eccedenza.





Telecamere

Ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento è autorizzabile da **postazione remota**:

- LA VISIONE DIRETTA, o IN TEMPO REALE (solo in casi eccezionali)
- LA VISIONE REGISTRATA (vanno tracciate per un periodo non inferiore a n. 6 mesi e non è più nec. inserire, nell'autorizzazione, il sistema della «*doppia chiave fisica o logica*»).

Perimetro spaziale: tutti i luoghi soggetti alla normativa di cui all'art. 4 L. 300/70, ivi compresi quelli esterni dove venga svolta attività lavorativa in modo saltuario o occasionale.

Dati biometrici

E' sempre più diffuso l'utilizzo di dispositivi/tecnologie per la raccolta di dati biometrici e – rispetto a tale fenomeno – il Garante per la privacy ne ha limitato l'applicazione solo ove sia «*necessario assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza oppure per consentire l'utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati e specificatamente addetti alla attività*».



Secondo l'INL quindi il riconoscimento biometrico che sia installato sulle macchine allo scopo di impedirne l'utilizzo a soggetti non autorizzati e necessario per avviare il funzionamento delle stesse, può essere considerato uno strumento indispensabile per rendere la prestazione lavorativa.

Si può pertanto prescindere, ex art. 4 co. 2 L. 300/70 sia dall'accordo che dall'autorizzazione amministrativa.

