



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del
lavoro

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

e p.c. al Garante per la protezione dei dati personali

Alla Provincia autonoma di Trento

Alla Provincia autonoma di Bolzano

All' Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art.
4 della legge n. 300/1970.

Si forniscono di seguito indicazioni in merito ai provvedimenti in oggetto che traggono
spunto dall'esperienza applicativa e dalle problematiche operative emerse anche in relazione
all'evoluzione tecnologica dei sistemi adottati.

Le indicazioni tengono conto, attesa l'interconnessione in materia, degli orientamenti del
Garante per il trattamento dei dati personali.

La disciplina in materia di trattamento dei dati personali e i relativi principi generali
(liceità, finalità, pertinenza e non eccedenza, proporzionalità, necessità, indispensabilità) assolvono,
infatti, a una funzione contenitiva di eventuali abusi datoriali e potenziali lesioni di "beni personali"
e contribuiscono ad adeguare le previsioni dell'art. 4 in commento allo sviluppo della tecnologia e
al rispetto della riservatezza dei prestatori di lavoro ponendosi quale corollari dei valori di dignità
e libertà presidiati dallo stesso.

Inoltre, occorre considerare che il rispetto delle garanzie di cui all'art. 4 costituisce
condizione di liceità del trattamento (artt. 5, 6, 88 del Regolamento generale sulla protezione dei dati



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

UE 2016/676 e art. 114 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196), ragion per cui i relativi trattamenti di dati possono essere effettuati solo in costanza dei requisiti e delle garanzie previste dall' art. 4.

Codeterminazione- provvedimento autorizzativo - insufficienza del consenso dei lavoratori

Fermo restando il divieto assoluto di controllo intenzionale a distanza, l'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti.

L'accordo con le rappresentanze aziendali costituisce, infatti, il percorso prioritario previsto dal Legislatore e la procedura autorizzatoria pubblica risulta solo eventuale e successiva al mancato accordo con i sindacati ed è condizionata, ai fini istruttori, alla dimostrazione dell'assenza della RSA/RSU, ovvero del mancato accordo con esse.

Le istanze dovranno contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo.

Tenuto conto che il bene giuridico tutelato dalla disposizione *de qua* ha natura collettiva e non individuale, la carenza di codeterminazione (accordo) tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali o del successivo provvedimento autorizzativo (se l'accordo non è raggiunto o in assenza della RSA/RSU) non possono essere supplite dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori, restando in quest'ultimo caso l'istallazione illegittima e penalmente sanzionata, in quanto la tutela penale è apprestata per la salvaguardia di interessi collettivi di cui le rappresentanze sindacali sono portatrici, in luogo dei lavoratori (Cass. Pen, Sez. III, 08/05/2017 n. 22148; Cass. Pen., Sez. III, 17/12/2019 n. 50919; Cass. Pen., Sez. III, 17/01/2020, n. 1733).

Aziende multi-localizzate e integrazioni alle autorizzazioni già rilasciate.

Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL - in caso di mancato accordo con la RSA/RSU o in assenza delle rappresentanze sindacali - in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'ispettorato territorialmente



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima.

Le imprese con unità produttive ubicate in diverse province, in alternativa alla stipulazione di singoli accordi con le RSA/RSU, possono stipulare un unico accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Qualora una azienda sia già in possesso di un provvedimento autorizzativo ed abbia intenzione di installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, può presentare istanza di integrazione, nel rispetto della procedura sopra richiamata, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato.

Anche l'istanza di mera integrazione all'Ispettorato può avere seguito in subordine all'assenza della RSA/RSU ovvero in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

Nuove aziende e assunzioni successive all'installazione

L'art. 4 della L. n 300/1970 si applica alle aziende in cui sono presenti lavoratori, stante la finalità di tutela apprestata dalla normativa. Pertanto, l'Ispettorato del Lavoro può e deve intervenire solo in presenza di lavoratori, verificando che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza.

Si possono però verificare le seguenti situazioni in riferimento all'installazione e all'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo:

1. costituzione di una nuova azienda che al momento della presentazione dell'istanza, non ha in forza lavoratori, in quanto deve ancora completare i lavori nella sede in cui dovrà essere installato l'impianto, ma che prevede di avvalersi di personale non appena avviata l'attività. In tal caso sarà possibile presentare l'istanza per l'autorizzazione, che deve sempre precedere



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

l'installazione dell'impianto, indicando nel modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività.

2. l'azienda è già in esercizio, con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante in assenza di lavoratori e deve procedere ad assunzioni di personale, ricadendosi così nella sfera di applicazione delle tutele dell'art. 4 della L. n. 300/1970. In tale caso, pur avendo l'azienda già installato e messo in funzione l'impianto di videosorveglianza, seppure in assenza di lavoratori, potrà presentare istanza in un momento successivo ma dovrà produrre contestualmente attestazione che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del Lavoro.

Sistemi di geo localizzazione

Nel corso degli ultimi anni si è registrato un aumento sensibile delle istanze di autorizzazione riferite a sistemi di geo localizzazione (GPS) da installarsi sugli autoveicoli o su diversi dispositivi (ad es., sistemi palmari, cellulari, computer, ecc.).

I suddetti sistemi consentono la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura in modo tale da permettere una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione dei mezzi (o comunque dei dispositivi) e del loro tracciamento e, quindi, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza.

Se, da un lato, a tali sistemi dev'essere riconosciuta indubbia rilevanza ai fini della sicurezza del lavoro, della tutela del patrimonio aziendale e della più efficiente organizzazione dell'attività produttiva, dall'altro lato è necessario verificare che le suddette finalità trovino adeguato contemperamento nella tutela dei diritti e delle libertà dei lavoratori, anche alla luce della normativa in materia di trattamento dei dati personali, in merito alla quale devono richiamarsi i seguenti orientamenti.

Il Garante per la protezione dei dati personali, infatti, è intervenuto con numerosi provvedimenti in materia di geolocalizzazione nell'ambito del rapporto di lavoro.



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

Pur nella diversità dei casi concreti decisi, in termini generali l’Autorità ha applicato i principi di protezione dei dati, con particolare riferimento a quello di liceità, necessità e proporzionalità dei trattamenti dei dati personali mediante l’utilizzo dei menzionati dispositivi tecnologici, prescrivendo ai titolari misure a tutela dei diritti degli interessati consistenti nella configurazione dei sistemi in modo da: escludere il monitoraggio continuo, consentire la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo quando strettamente necessario rispetto alle finalità perseguite; consentire, di regola, la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell’orario di lavoro; effettuare, di regola, i trattamenti mediante pseudonimizzazione dei dati personali (utilizzo di dati non direttamente identificativi); prevedere la memorizzazione dei dati raccolti solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.

In particolare, nel provvedimento n. 370/2011, il Garante ha evidenziato che, nel rispetto del principio di necessità, *“la posizione del veicolo di regola non dovrebbe essere monitorata continuamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il perseguimento delle finalità legittimamente perseguite”*, e che tale principio deve rispettarsi anche nel caso di trattamenti di dati effettuati in esecuzione di obblighi assunti nei confronti della stazione appaltante.

In questi ultimi casi è necessario, infatti, che la documentazione da trasmettere alla stazione appaltante, finalizzata a documentare il regolare svolgimento del servizio, non contenga dati che siano, anche indirettamente, riconducibili agli interessati (ad es. il codice del dispositivo o del veicolo assegnato) ma le sole informazioni strettamente necessarie a consentire il raffronto tra servizio effettivamente reso e il servizio atteso (si veda, in particolare, il provvedimento n. 247 del 24 maggio 2017).

I dati raccolti e trattati devono, pertanto, essere limitati a quelli strettamente necessari per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, che costituiscono i presupposti di liceità di cui all’art. 4 della legge n. 300/1970. Di conseguenza, l’accesso ai dati da parte del datore di lavoro dovrà avvenire solo ed esclusivamente in funzione delle motivazioni poste a fondamento del



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

provvedimento autorizzativo, con la conseguenza che ogni diverso trattamento non consentito dei dati non rende utilizzabili le informazioni raccolte ai fini connessi al rapporto di lavoro (art. 4, co. 3, L. n. 300/1970).

Sulla base di quanto sopra evidenziato, gli Uffici devono valutare attentamente le ragioni legittimanti l'installazione dei sistemi di geo localizzazione, verificando che la tipologia dei dati raccolti ed il loro effettivo trattamento siano correlati alle esigenze dichiarate e rispettosi dei principi sopra richiamati. Si rappresenta, in particolare, l'opportunità di prevedere nel corpo dei provvedimenti autorizzatori il rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali (in particolare gli artt. 5, 6, 9, 13, 14 e 35 del Regolamento (UE) 2016/679).

Considerato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato in relazione allo "strumento" di geolocalizzazione in sé, in costanza delle ragioni legittimanti si ritiene che non sia necessario richiedere l'elenco delle targhe dei veicoli su cui verrà installato l'impianto.

Disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza.

L'art. 4 dello Statuto e la procedura di garanzia ivi prevista, peraltro penalmente sanzionata, trova necessaria applicazione in presenza di lavoratori anche nel caso di specifiche disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza.

La legge n. 55 del 14 giugno 2019, di conversione con modificazioni del DL 18 aprile 2019, n. 32, c.d. "sblocca cantieri", recante disposizioni urgenti per il rilancio del settore dei contratti pubblici, ha introdotto l'art. 5-septies (*Sistemi di videosorveglianza a tutela dei minori e degli anziani*), con cui sono stati istituiti dei fondi, rispettivamente nello stato di previsione del Ministero dell'interno e del Ministero della salute, finalizzati all'erogazione delle risorse finanziarie occorrenti per l'installazione di sistemi di videosorveglianza a circuito chiuso presso le relative strutture scolastiche ovvero socio sanitarie e socio assistenziali per anziani e persone con disabilità, a carattere residenziale, semiresidenziale o diurno, nonché per l'acquisto delle apparecchiature finalizzate alla conservazione delle immagini per un periodo temporale adeguato.

Il citato art. 5-septies, relativo all'erogazione dei finanziamenti in esso previsti, non può rappresentare il solo motivo legittimante l'installazione stessa né può essere considerato *ex se* idonea



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

base giuridica per i trattamenti di dati personali che ne derivano. Le garanzie sancite dall'art. 4 della legge n. 300/1970 (procedura concertativa o autorizzatoria) restano applicabili anche a tali fattispecie e, ai fini del rilascio del provvedimento autorizzativo, gli Uffici verificheranno pertanto la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 4, comma 1, della legge n. 300/1970, come peraltro già indicato nella Circolare INL n. 5/2018.

L'art. 88 del T.U.L.P.S. disciplina il rilascio delle licenze per l'esercizio delle scommesse, le quali possono essere concesse *“esclusivamente a soggetti concessionari o autorizzati da parte di Ministeri o di altri enti ai quali la legge riserva la facoltà di organizzazione e gestione delle scommesse, nonché a soggetti incaricati dal concessionario o dal titolare di autorizzazione in forza della stessa concessione o autorizzazione”*.

Presupposto per il rilascio della suddetta autorizzazione è il rispetto dei requisiti indicati nel DM 22 gennaio 2010 del Ministero dell'Economia e Finanze e, in particolare, di quello previsto dall'art. 9 (ambienti dedicati) del citato DM che, al comma 4, stabilisce che *“Le sale devono essere dotate di sistemi di videosorveglianza a circuito chiuso”*.

L'installazione di sistemi di videosorveglianza rappresenta, quindi, un requisito necessario per il rilascio delle licenze in questione finalizzato a tutelare i giocatori, l'ordine e la sicurezza pubblica.

Tali finalità, in presenza di lavoratori, coesistono alle esigenze di tutela degli stessi definite dall'art. 4, le quali impongono il rispetto delle relative procedure prima dell'installazione.

Le garanzie dell'art. 4 e la disciplina in materia di trattamento dei dati personali non possano, infatti, subire limitazioni nei casi di sistemi di videosorveglianza imposti da normative di settore.

Nello stesso senso il Garante per la protezione dei dati personali nel provvedimento n. 200 del 18 aprile 2013 (in relazione alle previsioni di impiego continuativo ed ininterrotto degli impianti di controllo audiovisivi" nei musei, nelle biblioteche statali e negli archivi di Stato per la prevenzione e la tutela da azioni criminose e da danneggiamenti al patrimonio dello Stato - art. 1, d.l. n. 433/1992 conv. in l. 14 gennaio 1993, n. 4) e nel provvedimento n. 410 del 18 settembre 2014, sotto diverso profilo, in relazione alle sale da gioco,



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

Lavoratori etero organizzati - prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali.

La procedura imposta dall'art. 4, co. 1, della L. n. 300/1970, al fine di poter installare e porre in uso impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo, è volta ad individuare il momento di raccordo e il confine tra l'esercizio del potere datoriale di controllo a distanza delle attività dei lavoratori e la tutela della dignità personale e della libertà dei lavoratori stessi, e si applica, sotto il profilo soggettivo, ai datori di lavoro, imprenditori e non, ossia titolari di un rapporto di lavoro di tipo subordinato, ed ai lavoratori che prestano la propria attività soggetti al potere direttivo e conformativo del datore di lavoro ed alle sue prerogative organizzative e di controllo.

Ad analoga conclusione può giungersi, in termini di tutela accordata dall'ordinamento, anche per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto (l'art. 2, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato alle collaborazioni aventi alcune caratteristiche individuate dalla medesima disposizione, come novellata dal D.L. n. 101/2019 conv. da L. n. 128/2019, ossia che si concretano in prestazioni prevalentemente personali, continuative ed eseguite secondo modalità etero organizzate, anche qualora organizzate mediante piattaforme anche digitali).

Inoltre, tenuto conto che in base al comma 1 dell'art. 47 quinquies del d.lgs. n.81/2015, alle prestazioni lavorative sviluppate tramite piattaforme digitali si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, deve ritenersi che l'operatività dell'art. 4 in commento, inserito nel titolo dello Statuto rubricato "della libertà e dignità del lavoratore", vada estesa anche ai lavoratori autonomi di cui al precedente art. 47 bis.

Volontari.

Al di fuori delle tipologie di lavoro sopra citate deve ritenersi fermo il divieto di interpretazione analogica della disciplina penale ricollegata alla previsione dell'art. 4 cit., con



*Direzione centrale per la Tutela, la vigilanza
e sicurezza del lavoro*

particolare evidenza per tutte le realtà associative che si avvalgano di volontari di cui al d.lgs. n. 117/2017.

In base all'art. 17, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 117/2017 (Codice del Terzo settore, a norma dell'articolo 1, comma 2, lettera b), della legge 6 giugno 2016, n. 106), il volontario è un soggetto che *"...per sua libera scelta, svolge attività in favore della comunità e del bene comune, anche per il tramite di un ente del Terzo settore, mettendo a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità... in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ed esclusivamente per fini di solidarietà. L'attività del volontario non può essere retribuita in alcun modo nemmeno dal beneficiario"*. Al comma 5 del medesimo art. 17, è stabilito espressamente che *"La qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività volontaria"*.

Par tali ragioni, ed anche in considerazione della summenzionata incompatibilità della qualità di volontario con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito, si ritiene che alle prestazioni dei volontari non possano applicarsi le medesime tutele accordate dall'art. 4 della legge n. 300/1970.

È opportuno evidenziare, peraltro, che, a prescindere dalle suddette incompatibilità, al volontario si applica la disciplina di protezione dei dati personali prevista dal Regolamento generale sulla protezione dei dati UE 2016/679 e dal d.lgs. n. 196/2003.

Laddove invece siano compresenti sul luogo di lavoro entrambe le tipologie (volontario e lavoratore subordinato), l'imprenditore è viceversa tenuto ad attivare le procedure di cui all'articolo 4, co. 1, della legge 300/1970 al fine di installare sistemi dai quali possa anche derivare il controllo datoriale a distanza nei confronti dell'attività del personale dipendente eventualmente presente.

IL DIRETTORE CENTRALE
Orazio Parisi