



# INL NOTA N. 2572/2023. INSTALLAZIONE DI IMPIANTI AUDIOVISIVI ED ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO - ART. 4 L. N. 300/1970

*Posted on 27 Aprile 2023*



---

Category: [Lavoro e relazione industriale](#)

L'INL, con la [nota n. 2572/2023](#), ha fornito le indicazioni operative in merito ai provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970, "*Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo*", tenendo conto degli orientamenti del Garante per il trattamento dei dati personali.

Di seguito in sintesi quanto contenuto nella Nota INL in oggetto.

### **Codeterminazione - provvedimento autorizzativo - insufficienza del consenso dei lavoratori**

La nota, richiamato l'art. 4 della legge n. 300/1970, ricorda che lo stesso dispone che 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.

In via secondaria, sempre l'art. 4 ha previsto, la procedura autorizzatoria pubblica che infatti è eventuale e successiva al mancato accordo con i sindacati. Tale procedura è inoltre condizionata, ai fini istruttori, alla dimostrazione dell'assenza della RSA/RSU ovvero del mancato accordo con esse. Pertanto, le relative istanze avanzate dall'impresa dovranno contenere la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo.

Data la natura collettiva e non individuale del bene giuridico tutelato dal citato articolo 4, ne deriva che la carenza di codeterminazione (accordo) tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali aziendali o del successivo ed eventuale provvedimento autorizzativo da parte dell'INL non possono essere supplite dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori. In tal caso l'installazione dei suddetti dispositivi risulta essere illegittima e penalmente sanzionata, dal momento che la tutela penale mira alla 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**

In caso di mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL, in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'ispettorato territorialmente competente. Quest'ultimo quindi, 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, le predette imprese potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Qualora l'impresa sia già in possesso di un provvedimento autorizzativo e abbia intenzione di installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, questa può presentare istanza di integrazione, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le

stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato.

L'INL ha precisato che anche l'istanza di mera integrazione è subordinata all'assenza della RSA/RSU ovvero al mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

### **Nuove aziende e assunzioni successive all'installazione**

L'Ispettorato ha sottolineato che il citato articolo 4 si applica alle aziende in cui sono presenti lavoratori, dato che è finalizzato alla tutela degli stessi. Pertanto, l'INL può e deve intervenire solo in presenza di lavoratori, verificando che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza.

Tuttavia, si possono verificare le seguenti particolari situazioni:

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 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. In tale caso, l'azienda 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**

I sistemi di geo localizzazione, attraverso la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura, permettono una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione e del tracciamento dei mezzi dei dispositivi sui quali sono installati e, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza.

Sul tema, l'INL ha sottolineato la necessità di contemperare le esigenze di sicurezza del lavoro, della tutela del patrimonio aziendale e della più efficiente organizzazione dell'attività produttiva con la tutela dei diritti e delle libertà dei lavoratori, anche alla luce della normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Pertanto, l'Ispettorato ha ritenuto opportuno richiamare alcuni orientamenti espressi dal Garante per la protezione dei dati personali in materia di geolocalizzazione nell'ambito del rapporto di 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, 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 (cfr. provvedimento n. 247 del 24 maggio 2017).

Pertanto, i dati raccolti e trattati devono 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 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.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, gli Uffici dell'INL 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. L'INL ha rappresentato, 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 l'INL ha ritenuto che non sia necessario richiedere l'elenco delle targhe dei veicoli su cui verrà installato l'impianto.

Per quanto non riportato nella presente, si rinvia al testo della nota dell'INL.

