

Schema di Decreto correttivo Jobs Act

L'intervento sui provvedimenti autorizzatori dei controlli a distanza

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (*)

Nello schema di Decreto legislativo adottato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 10 giugno 2016, recante “disposizioni integrative e correttive dei Decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81, e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151”, presentato alla Presidenza del Senato e della Camera dei Deputati il 16 giugno 2016, acquisito come A.G. n. 311/2016 (assegnato il 21 giugno 2016 alle Commissioni competenti di Senato e Camera), si interviene nuovamente sul testo dell'art. 4, *Statuto dei lavoratori in materia di autorizzazione ai controlli a distanza da parte del datore di lavoro*, tema su cui, peraltro, il Ministero del lavoro era recentemente intervenuto in sede di prassi amministrativa con la nota n. 11241 del 1° giugno 2016 rispetto ai profili ispettivi e sanzionatori in materia, oltretutto con la predisposizione di una apposita modulistica unitaria per la presentazione delle richieste di autorizzazione.

Di seguito si analizza la portata dell'intervento correttivo proposto dal Governo, per poi offrire una sintesi del quadro regolatorio vigente alla luce della prassi ministeriale.

La modifica proposta nello schema di Decreto correttivo

Nel Capo IV, A.G. n. 311/2016 si modificano, fra le altre, le norme sui poteri del datore di lavoro di controllo a distanza dei lavoratori (art. 6, comma 2) con riferimento all'art. 4, legge n. 300/1970, come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015.

L'intervento correttivo si muove sull'onda del criterio di delega che mirava ad una revisione

delle disposizioni in tema di controllo a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, in base all'evoluzione tecnologica e tenendo conto delle esigenze produttive ed organizzative dell'impresa da bilanciare con le esigenze di tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore (art. 1, comma 7, *lett. f*), legge n. 183/2014).

Specificamente, l'art. 6, comma 2, modifica l'ultimo periodo dell'attuale primo comma dell'art. 4, legge n. 300/1970, anzitutto per sostituire i riferimenti alle Direzioni territoriali del lavoro e al Ministero del lavoro con quelli all'Ispettorato nazionale del lavoro e alle sedi territoriali della nuova Agenzia unica per le ispezioni.

In secondo luogo lo schema del Decreto correttivo interviene sui profili di contenzioso amministrativo rispetto ai provvedimenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli Ispettorati territoriali del lavoro, per sancire che l'autorizzazione rilasciata dalla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa per le imprese con unità produttive collocate in più ambiti territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, sono da considerarsi provvedimenti definitivi, tali, pertanto, da non essere suscettibili di ricorso gerarchico amministrativo.

In realtà, già l'attuale disposizione dell'art. 4, Statuto dei lavoratori come sostituita dal D.Lgs. n. 151/2015, rispetto a quella previgente, non contiene la previsione esplicita di un contenzioso amministrativo avverso l'autorizzazione, essendo stata abrogata la norma che espressamente prevedeva la possibilità di impugnare mediante ricorso alla competente Direzione generale del Ministero del lavoro le decisioni delle Direzioni territoriali

(*) L'Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Jobs Act

del lavoro. Tuttavia in sede ministeriale si è ritenuto di sostenere che il provvedimento adottato dalla Dtl seguita ad essere ricorribile mediante ricorso gerarchico alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, a norma dell'art. 1, comma 1, D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199 che in quanto norma di carattere generale consente di ricorrere contro il provvedimento amministrativo di autorizzazione o di diniego dell'Ufficio territoriale, dovendosi considerare lo stesso atto "non definitivo". Nell'attuale quadro regolatorio, quindi, si ritiene possibile proporre ricorso gerarchico entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento sia per motivi di legittimità che di merito.

Tale possibilità, invece, viene radicalmente esclusa dall'intervento correttivo dell'A.G. n. 311/2016, come espressamente specificato dalla *Relazione illustrativa* che correda il provvedimento normativo, la quale esplicitamente afferma che con la modifica normativa proposta "si chiarisce che i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato sono definitivi per cui non è possibile proporre contro gli stessi ricorso gerarchico. Ciò deriva dal fatto che i provvedimenti autorizzatori sono adottati tanto dalle sedi territoriali, quanto, a scelta delle imprese che hanno unità produttive dislocate in più ambiti territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. E, mentre per i provvedimenti delle sedi territoriali, si potrebbe ipotizzare un ricorso alla sede centrale, nei confronti dei provvedimenti di quest'ultima non è possibile individuare un superiore gerarchico. Infatti, il rapporto che lega l'Ispettorato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali si qualifica come rapporto di vigilanza e non gerarchico".

La disciplina attuale dell'art. 4, legge n. 300/1970

L'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 ha riscritto integralmente i contenuti dell'art. 4, legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), con un intervento normativo che si presenta come azione di semplificazione, ma invero le procedure di autorizzazione all'installazione e all'utilizzo di strumenti di controllo a distanza non vengono semplificate in sé, permanendo sostanzialmente le stesse condizioni autorizzatorie in assenza di accordo sindacale, mentre sembrano mutare sostanzialmente (e incisivamente) le

possibilità di impiegare a qualsiasi fine le informazioni acquisite attraverso controlli a distanza, oltre alla individuazione di importanti *ipotesi di deroga all'obbligo di autorizzazione o di accordo preventivo*.

La norma attua la delega contenuta nella *lett. f)*, comma 7, articolo unico, legge n. 183/2014, consentendo al datore di lavoro una maggiore libertà di azione, con una previsione normativa che, tenendo conto delle caratteristiche tecniche dei sistemi di controllo a distanza in base alla evoluzione tecnologica, opera un temperamento e un difficile bilanciamento degli interessi aziendali (esigenze produttive e organizzative dell'impresa di tutela anche patrimoniale) e dei diritti soggettivi personalissimi dei lavoratori (tutela della dignità e della riservatezza) che possono risultare eccessivamente permissivi per un possibile esercizio invasivo del potere di controllo datoriale, attraverso strumentazioni e apparecchiature tecnologicamente avanzate.

Il comma 1, art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 detta la nuova disciplina in materia di installazione e utilizzo di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo che consentano anche potenzialmente il controllo a distanza dei lavoratori, sostituendo il testo previgente (fino al 23 settembre 2015) dell'art. 4, legge n. 300/1970.

A ben guardare la norma, anche nell'attuale testo in vigore, seguita a bilanciare i contrapposti interessi/diritti dell'imprenditore ad esercitare il controllo connesso ai suoi poteri datoriali e del lavoratore a preservare una sfera di privacy intangibile, anche nell'ambito - del luogo e del tempo - del rapporto di lavoro (Cass., sent. n. 15892 del 17 luglio 2007).

Presupposti per legittimare i controlli a distanza

Il comma 1 (primo periodo) della disposizione elenca i presupposti che consentono al datore di lavoro - previo accordo collettivo aziendale (con Rsa o Rsu) - l'utilizzo di strumenti dai quali possa derivare, anche solo astrattamente, un controllo a distanza dei lavoratori:

- esigenze organizzative e produttive;
- sicurezza del lavoro;
- tutela del patrimonio aziendale.

La norma - che pure aggiunge esplicitamente l'esigenza di tutela del patrimonio aziendale, sulla scorta di un vasto orientamento giurisprudenziale

in materia di “controlli difensivi” (*ex multis*: Trib. Milano 31 marzo 2004; Cass. pen., sez. seconda, 8 ottobre 1985, n. 8687; Cass., sez. lav., 3 aprile 2002, n. 4746) -, nell’individuare i presupposti che consentono di superare il divieto, ribadito, di controllo a distanza sulla prestazione lavorativa, risponde ancora propriamente all’esigenza, fortemente sentita dal legislatore italiano e più di recente avvertita nell’intero contesto europeo ed internazionale, di limitare il potere del datore di lavoro di esercitare la vigilanza sul comportamento tenuto dai dipendenti nei luoghi dove si svolge l’attività lavorativa.

La finalità della disposizione in argomento, dunque, è palesemente quella di impedire non già ogni forma di controllo sull’adempimento regolare e corretto della prestazione di lavoro, ma in verità di vietare quei controlli che sono posti in essere in forme o con modalità che risultano lesive della dignità dei lavoratori, senza dare rilievo, in principio, al fatto che tale “dignità” risulti manifestazione di riservatezza piuttosto che di libertà morale, o di tutela della personalità del lavoratore o di consapevolezza dei controlli o, infine, di diritto a non essere esposto a controlli obiettivamente eccessivi ovvero indebiti o illegittimi.

In effetti, la disposizione (art. 4, comma 1, secondo periodo, legge n. 300/1970) sancisce, in prospettiva semplificatoria, che nella ipotesi di imprese con unità produttive situate in Province diverse della stessa Regione ovvero in più Regioni distinte, l’accordo può essere stipulato con Rsa e Rsu oppure con le rappresentanze delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Anche nel nuovo quadro normativo delineato dal Jobs Act ove manchi l’accordo con le organizzazioni sindacali l’installazione degli impianti e degli strumenti di controllo può essere preventivamente autorizzata della Direzione territoriale del lavoro.

Si aggiunge espressamente, sempre in ottica di semplificazione, che laddove l’azienda sia strutturata in una pluralità di unità produttive, collocate in Province di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro (art. 4, comma 1, terzo periodo, legge n. 300/1970), l’autorizzazione possa essere rilasciata del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, quale opportuna ed utile “alternativa” al rilascio da parte delle singole Dtl interessate, al fine di evitare una pluralità di attività

istruttorie (anche con probabili esiti differenziati).

L’art. 4, legge n. 300/1970, anche nel nuovo quadro regolatorio, si preoccupa di acconsentire agli accertamenti e ai “controlli difensivi” sulle attività lavorative e sui luoghi di lavoro, assoggettando ancora il consenso ad un *vaglio sindacale ovvero amministrativo di carattere preventivo*, al fine di accertare, appunto, che non vi sia alcun ipotetico pregiudizio a danno della dignità della persona che lavora.

Accordo sindacale

A proposito dell’accordo sindacale richiesto dall’art. 4, legge n. 300/1970 (“accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali”), sembra da ritenersi ancora attuale quanto chiarito dal Ministero del lavoro con risposta ad interpello 5 dicembre 2005, n. 2975 secondo cui l’accordo sufficiente a rendere legittima l’installazione degli impianti e delle apparecchiature potenzialmente lesive è quello raggiunto “con la sola maggioranza delle Rsa”, purché ad esprimersi siano chiamate le rappresentanze sindacali “delle diverse unità produttive ove può essere attivato il controllo a distanza”.

Va rilevato, peraltro, che anche nel nuovo quadro regolatorio potrà darsi spazio a procedure quale quella riconosciuta legittima dalla sentenza Cass. pen., sez. terza, 11 giugno 2012, n. 22611, laddove si è stabilito che “non commette reato il datore di lavoro che installa telecamere che riprendono i dipendenti, ai quali è stato fatto firmare un foglio contenente la relativa autorizzazione”.

La Suprema Corte ha, infatti, espressamente statuito che “se è vero che non si trattava né di autorizzazione della Rsu né di quella di una commissione interna, logica vuole che il più contenga il meno sì che non può essere negata validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori e non soltanto da una loro rappresentanza”.

Contrariamente al portato giurisprudenziale consolidato in materia, dunque, la pronuncia richiamata ha affermato, per la prima volta, che le tutele dell’art. 4, Statuto dei lavoratori contro illecite o subdole attività di controllo a distanza delle prestazioni lavorative non si attuano pienamente soltanto in presenza di un esplicito e motivato consenso espresso formalmente dagli orga-

Jobs Act

nismi sindacali rappresentativi già previsti dalla medesima legge n. 300/1970, ma anche quando il medesimo ***esplicito consenso venga prestato direttamente, senza rappresentanza intermedia, dalla generalità dei dipendenti*** anche solo potenzialmente interessati dalle azioni di controllo.

Ritenere che in caso di sottoscrizione di assenso, resa da tutti i dipendenti su un documento esplicito, non esista un consenso validamente espresso per escludere l'integrazione del fatto penalmente illecito, ha fatto argomentare a Cass. pen., sez. terza, n. 22611/2012 che l'evocazione di tale principio giurisprudenziale nella sentenza impugnata (viene annullata senza rinvio perché il fatto non sussiste) "risulta non pertinente e legittima il convincimento che il giudice di merito abbia dato della norma una interpretazione eccessivamente formale e meccanicistica limitandosi a constatare l'assenza del consenso delle Rsu o di una commissione interna ed affermando, pertanto, l'equazione che ciò dava automaticamente luogo alla infrazione contestata".

In buona sostanza, la Suprema Corte, argomentando sul principio di effettività della norma e motivando sulla inesistenza di disposizioni normative che disciplinino le modalità di acquisizione del consenso da parte dei lavoratori interessati dalle azioni di controllo datoriali, afferma che opinare nel senso di una non valida manifestazione di assenso da parte di tutti i lavoratori perché non idoneamente rappresentati in sede sindacale "avrebbe un taglio di un formalismo estremo tale da contrastare con la logica", anche perché "l'interpretazione della norma deve sempre avvenire avendo presente la finalità che essa intende perseguire".

D'altro canto, sempre a proposito di intesa sindacale, non si può sottacere il ruolo della contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale) ovvero di prossimità relativamente al tema in argomento. Rileva anche dopo l'intervento del D.Lgs. n. 151/2015, su questo piano, stante l'identità normativa sul punto, quanto previsto dall'art. 8, commi 1, 2 e 2-bis, D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 (il cui impianto è stato ritenuto costituzionalmente legittimo dalla Corte costituzionale con sent. n. 221 del 4 ottobre 2012), il quale prevede la possibilità per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizza-

re specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori in deroga alla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e alla legge. In base all'art. 8, comma 1, prima parte, sono "contratti di prossimità" i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, ai sensi della normativa di legge e degli Accordi interconfederali vigenti.

Tali contratti possono realizzare specifiche intese, con efficacia generale (*erga omnes*) nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione che siano state debitamente sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle rappresentanze sindacali. L'art. 8, comma 1, seconda parte, del D.L. n. 138/2011, convertito in legge n. 148/2011, detta tassativamente le finalità che vanno necessariamente perseguite dalle specifiche intese le quali, in effetti, devono essere finalizzate a perseguire obiettivi di: maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro, adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, emersione del lavoro irregolare, incrementi di competitività e di salario, gestione delle crisi aziendali e occupazionali, investimenti, avvio di nuove attività. Nel comma 2, stesso art. 8 alla lett. a) fra i contenuti regolatori delle specifiche intese modificative, nel far riferimento alle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione si richiamano espressamente gli impianti audiovisivi e la introduzione di nuove tecnologie, con ciò valorizzando le possibilità d'azione della contrattazione di prossimità sul tema delicatissimo dei controlli a distanza.

Provvedimento autorizzatorio amministrativo

Quanto alla misura, alternativa e sussidiaria, del provvedimento autorizzatorio adottato dall'Ufficio territoriale del Ministero del lavoro (a breve dell'Ispettorato nazionale del lavoro di cui al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149), nessun dubbio può sussistere, anche nel nuovo quadro normativo, sulla circostanza che il provvedimento autorizzatorio della Direzione territoriale del lavoro (a breve anche in questo sostituita dall'Ispettorato territoriale del lavoro in attuazione del D.Lgs. n. 149/2015) competente per territorio, debba avvenire su apposita istanza del datore di

lavoro, nella quale devono essere illustrati i contenuti tecnici e strumentali degli impianti di controllo a distanza, mentre l'autorizzazione rilasciata potrà dettare indicazioni precettive circa le modalità di utilizzo concreto degli impianti autorizzati (Ministero del lavoro, nota n. 7162 del 16 aprile 2012).

La nuova disposizione non contiene più la previsione di un contenzioso amministrativo riguardante la decisione assunta dalla Dtl, risultando infatti abrogata la norma che permetteva - al datore di lavoro o alle rappresentanze sindacali a seconda delle circostanze obiettive dell'esito dell'istruttoria procedimentale - di impugnare mediante ricorso alla competente Direzione generale del Ministero del lavoro le decisioni della Dtl. Tuttavia taluno ritiene che il provvedimento adottato dalla Dtl seguirà ad essere ricorribile mediante **ricorso gerarchico** alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, a norma dell'art. 1, comma 1, D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199 che in quanto norma di carattere generale consente di ricorrere contro il provvedimento amministrativo di autorizzazione o di diniego dell'Ufficio territoriale, dovendosi considerare lo stesso atto "non definitivo". Sarà possibile quindi presentare **ricorso gerarchico** entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento sia per motivi di legittimità che di merito, inoltre la comunicazione all'interessato istante del provvedimento della Dtl deve contenere l'indicazione esplicita del termine e della struttura amministrativa cui il ricorso deve essere presentato.

Tale ricorso **non sarà evidentemente più ammissibile dopo la correzione apportata dall'A.G. n. 311/2016**, una volta che il Decreto correttivo sarà in vigore.

Gli strumenti di lavoro e quelli di rilevazione delle presenze

La prima sicura, rilevante e discussa novità del nuovo testo normativo introdotto dal D.Lgs. n. 151/2015 è contenuta nel comma 2 del vigente art. 4, legge n. 300/1970, il quale prevede che l'utilizzo degli strumenti necessari al lavoratore per svolgere la propria prestazione lavorativa, come pure quello delle apparecchiature di rilevazione e di registrazione degli accessi e delle presenze al lavoro, non richiedono la sussistenza delle causali (organizzative, produttive di sicurezza e di tutela patrimoniale) e non esigono il

preventivo accordo sindacale né l'autorizzazione degli Uffici ministeriali (territoriali o centrale).

La relazione tecnica sul punto precisa che accordo sindacale o autorizzazione ministeriale non occorrono neppure quando dagli strumenti e dalle apparecchiature di lavoro "*derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore*", con ciò significando un sensibile varco rispetto alle tutele originarie in materia, laddove ogni forma di possibile controllo a distanza dei lavoratori era soggetta al vaglio sindacale o ministeriale.

Il nuovo art. 4, Statuto dei lavoratori, dunque, consente l'utilizzo degli strumenti di lavoro (come PC, *tablet*, cellulare, *smartphone*) e di quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro (come *badge*, rilevatori magnetici o elettronici, orologi marcatempo), sembrerebbe anche quando le stesse apparecchiature permettono al datore di lavoro di effettuare un preciso controllo a distanza sulla prestazione lavorativa resa dal lavoratore (tecnologie GPS, RFID, AVM, geolocalizzatori). Tuttavia, secondo quanto evidenziato dalla modulistica ministeriale, **se la strumentazione di lavoro fornita al dipendente viene modificata per controllare il lavoratore**, almeno per quanto attiene alla localizzazione satellitare GPS a bordo di automezzi aziendali (ma la fattispecie non sembra essere dissimile potrebbe essere quella di un *tablet* o di uno *smartphone* che abbiano installati appositi *software* di localizzazione), si fuoriesce dall'ambito della disposizione perché da strumento che serve al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa essa diviene strumento che serve al datore di lavoro per controllarne la prestazione, con la conseguenza, quindi, che in tali casi **si rientra nello spettro generale dell'art. 4, legge n. 300/1970 novellato** (ricorrenza di particolari esigenze, accordo sindacale o autorizzazione amministrativa), stante quanto riportato *per tabulas* nel modello ministeriale unificato di richiesta di autorizzazione all'uso di impianti di videosorveglianza che contempla anche l'ipotesi della geolocalizzazione degli automezzi aziendali (vedi Modulo in calce al presente articolo).

Utilizzo dei dati raccolti

L'altra novità di rilievo apportata dal D.Lgs. n. 151/2015 è contenuta nel terzo e ultimo comma del novellato art. 4, Statuto dei lavoratori, il quale stabilisce, infatti, che le informazioni raccolte

Jobs Act

dal datore di lavoro sia con strumenti e apparecchiature oggetto di intesa sindacale o autorizzati dalle strutture ministeriali, sia con gli strumenti di lavoro “sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”.

Si tratta di una apertura notevole rispetto al testo previgente, in ragione del quale l'utilizzabilità dei dati raccolti mediante gli strumenti di controllo a distanza, per dimostrare l'inadempimento contrattuale del lavoratore e a sostegno di procedimenti disciplinari, ha formato oggetto di pronunce giurisprudenziali contrastanti.

In ogni caso l'utilizzo delle informazioni raccolte dagli strumenti a distanza è sottoposto ad una duplice condizione dal comma 3 dell'art. 4, legge n. 300/1970 riscritto dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015:

- al lavoratore deve essere stata data una adeguata informazione circa le modalità di impiego degli strumenti e delle apparecchiature, nonché in merito alle concrete modalità di svolgimento dei controlli;

- nei confronti di tutti i lavoratori va in ogni caso rispettata la normativa in materia di tutela della *privacy* (D.Lgs. n. 196/2003).

Ne deriva, quindi, che l'esonero dalle procedure sindacali o da quelle autorizzatorie amministrative, come pure l'utilizzo dei dati raccolti dai vari impianti ed apparecchiature, sono strettamente connessi al rispetto degli **obblighi di informativa nei confronti dei lavoratori interessati** (art. 13, D.Lgs. n. 196/2003), ma anche dalla **adozione di un apposito regolamento o policy** aziendale che specifichi dettagliatamente gli usi consentiti e tollerati delle strumentazioni e delle apparecchiature, i limiti di utilizzo, i modi in cui vengono svolti i controlli, le conseguenze disciplinari.

Inoltre, i dati legittimamente raccolti potranno essere utilizzati nell'ambito di **procedimenti disciplinari** (a norma del nuovo art. 4, legge n. 300/1970), ma a condizione che il datore di lavoro rispetti i principi fondamentali del D.Lgs. n. 196/2003 con specifico riferimento alla pertinenza, alla correttezza e alla non eccedenza del trattamento dei dati acquisiti e raccolti, nonché al divieto di profilazione e di controllo massivo e generalizzato.

Conferma della sanzione penale

L'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 151/2015, nel modificare l'art. 171, D.Lgs. n. 196/2003, conferma

la tutela penale del **divieto di operare controlli a distanza con impianti, strumenti e apparecchiature non accordate o non autorizzate preventivamente**.

Come nel testo previgente, infatti, la violazione del nuovo art. 4, legge n. 300/1970 si struttura come ipotesi di reato punita in combinato disposto con l'art. 38 della stessa legge n. 300/1970.

La fattispecie illecita che integra il divieto posto dall'art. 4, comma 1, legge n. 300/1970 è data, pertanto, dalla contestuale sussistenza di due distinti elementi:

a) l'installazione per l'effettivo utilizzo di una apparecchiatura di tipo audiovisivo o comunque atta al controllo a distanza “dell'attività dei lavoratori” (non quindi della sola attività lavorativa, ma del complesso delle attività anche non attinenti all'adempimento della prestazione di lavoro);

b) la finalità obiettiva di voler assoggettare a controllo “a distanza” i lavoratori, dovendosi intendere il concetto di “distanza” sia nella dimensione spaziale (da luogo distante e nascosto) che in quella temporale (in momento successivo e segreto).

Se, in assenza dei presupposti indicati dal comma 1 dell'art. 4, Statuto dei lavoratori, il reato si compie con la mera rilevazione dei due requisiti anzidetti, nel caso sussistano, invece, alternativamente, uno dei due profili da ultimo tracciati, risulterà penalmente sanzionabile l'installazione che abbia come ragione fondante e determinante il controllo a distanza, senza un preventivo accordo sindacale in ambito di rappresentanze aziendali o priva del provvedimento autorizzativo ministeriale.

In realtà la struttura della norma non impone una partecipazione psicologica del datore di lavoro di tipo doloso, giacché appare sufficiente che lo stesso sia in colpa, rilevando, piuttosto, le circostanze oggettive della idoneità dell'impianto o dell'apparecchiatura a consentire il controllo illecito.

Al punto che è stata ritenuta illecita la condotta della mera installazione di impianti idonei al controllo a distanza, sebbene non ancora attivati, essendo in sé integrativa dell'ipotesi di reato la potenziale idoneità della strumentazione prescelta dal datore di lavoro (ad esempio: Cass., sez. lav., 16 settembre 1997, n. 9211; Cass., sez. lav., 6 marzo 1986, n. 1490).

In effetti, pur dopo l'intervento del D.Lgs. n. 196/2003, la fattispecie permaneva penalmente illecita, in virtù dell'espresso richiamo contenuto nell'art. 171, D.Lgs. n. 196/2003, il quale testualmente prevedeva che "la violazione delle disposizioni di cui agli artt. 113, comma 1, e 114 è punita con le sanzioni di cui all'art. 38, legge 20 maggio 1970, n. 300", giacché l'art. 114, D.Lgs. n. 196/2003, si limita a stabilire che "resta fermo quanto disposto dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300".

Con l'intervento specifico nel corpo dell'art. 171, D.Lgs. n. 196/2003, da parte dell'art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 151/2015, con richiamo esplicito all'art. 4, legge n. 300/1970, ne deriva che il datore di lavoro seguita ad essere punito con la pena alternativa da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, a norma dell'art. 38, comma 1, legge n. 300/1970, per effetto del rinvio espresso operato dal novellato art. 171, D.Lgs. n. 196/2003, tranne che nei casi più gravi laddove le pene dell'ammenda e dell'arresto sono applicate congiuntamente.

Nell'ipotesi base può trovare applicazione l'istituto della prescrizione obbligatoria, ai sensi dell'art. 15, D.Lgs. n. 124/2004, per cui il personale ispettivo procederà a prescrivere la regolarizzazione del comportamento datoriale, mediante tempestivo ripristino della legalità, che potrà alternativamente consistere nel raggiungimento di un accordo con le rappresentanze sindacali ovvero nella rimozione degli impianti e delle apparecchiature di controllo a distanza illecitamente installate.

A margine va notato che l'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 costruisce l'ipotesi di reato non solo con riferimento al comma 1 dell'art. 4, legge n. 300/1970, ma anche con riguardo al comma 2, il quale, tuttavia, non prevede nessun tipo di precetto alternativo astrattamente sanzionabile, limitandosi ad esonerare dalle procedure sindacali ed amministrative autorizzatorie gli strumenti di lavoro e quelli utilizzati dal datore di lavoro per rilevare la presenza al lavoro dei lavoratori e il loro orario di lavoro.

Si tenga presente che non configurandosi una ipotesi di reato "proprio", della quale potrebbe divenire imputabile il solo datore di lavoro, la contravvenzione in argomento è idonea a colpire anche il comportamento dei soggetti deputati al controllo a distanza o comunque addetti all'utilizzo delle apparecchiature e degli impianti, che saranno puniti alla medesima stregua del datore di lavoro.

I chiarimenti ministeriali sull'attività ispettiva e sanzionatoria

Il Ministero del lavoro con la nota n. 11241 del 1° giugno 2016 ha fornito uno specifico parere in merito agli accertamenti ispettivi e ai profili sanzionatori riguardanti gli *impianti audiovisivi installati senza accordo sindacale o autorizzazione ministeriale*, alla luce delle previsioni di cui all'art. 4, comma 1, legge n. 300/1970, come sostituito dall'art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015.

Secondo i chiarimenti ministeriali anche la nuova formulazione esige che l'installazione di un impianto di controllo a distanza "non possa avvenire antecedentemente a (e quindi in assenza di) uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza di esso, alla intervenuta autorizzazione rilasciata da parte della Direzione del lavoro territorialmente competente".

Come correttamente riferito anche dal Ministero e più sopra già argomentato, infatti, la violazione della previsione dell'art. 4, legge n. 300/1970 non può essere esclusa dalla circostanza che gli impianti risultano soltanto installati e non ancora funzionanti, "né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori, né infine dal fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente" (si citano Cass., sez. lav., n. 9211/1997; n. 1490/1986). La nota ministeriale n. 11241/2016 evidenzia, inoltre, come la Suprema Corte abbia rimarcato il divieto di installazione degli impianti di controllo a distanza in mancanza dei presupposti previsti dallo Statuto dei lavoratori, anche a fronte di telecamere soltanto installate, segnalando che la condotta criminosa è rappresentata dalla mera installazione non autorizzata dell'impianto, a prescindere dal suo effettivo utilizzo (Cass. pen., 30 gennaio 2014, n. 4331: "l'idoneità degli impianti a ledere il bene giuridico protetto, cioè il diritto alla riservatezza dei lavoratori, necessaria affinché il reato sussista (...) è sufficiente anche se l'impianto non è messo in funzione, poiché, configurandosi come un reato di pericolo, la norma sanziona a priori l'installazione, prescindendo dal suo utilizzo o meno").

Da ultimo, considerata la sanzione penale prevista per il mancato rispetto dell'art. 4, legge n. 300/1970, i chiarimenti ministeriali affermano che in caso di accertata installazione di impianti

Jobs Act

di controllo a distanza senza specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero in mancanza dell'autorizzazione ministeriale, l'ispettore deve impartire una prescrizione (art. 20, D.Lgs. n. 758/1994), allo scopo di far eliminare la contravvenzione accertata mediante l'immediata cessazione della condotta illecita e la rimozione materiale degli impianti, fissando un termine per la regolarizzazione non eccedente quello tecnicamente necessario, ma "trattandosi di apparecchiature per la cui rimozione è necessario l'intervento di personale specializzato, si evidenzia che il tempo da assegnare dovrà essere congruo".

Nei casi in cui, nel periodo di tempo assegnato dall'ispettore si raggiunga l'accordo sindacale oppure venga rilasciata l'autorizzazione prevista dalla legge, a fronte del venire meno dei presupposti oggettivi dell'illecito e, quindi, dell'avvenuto ripristino della legalità violata, l'ispettore può ammettere il datore di lavoro a pagare in sede amministrativa, nel termine di 30 giorni, una somma pari a 387,25 euro, vale a dire al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione (art. 21, D.Lgs. n. 758/1994).

Tavola 1. Impiego illecito di impianti di controllo a distanza

IMPIEGO ILLECITO DI IMPIANTI DI CONTROLLO A DISTANZA	
Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 4, comma 1, legge n. 300/1970 come sost. da art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015 - art. 114, D.Lgs. n. 196/2003</i></p> <p>Per aver utilizzato impianti audiovisivi o altre similari apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività svolta dai lavoratori (fatta eccezione per gli strumenti di lavoro e per quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro) senza previo accordo con le rappresentanze sindacali ovvero, in difetto di accordo, in mancanza di apposito provvedimento autorizzativo della Direzione territoriale del lavoro competente per territorio o ancora senza aver osservato le modalità dettate per l'uso delle apparecchiature dalla Direzione territoriale del lavoro.</p>	<p><i>Art. 38, legge n. 300/1970 - art. 171, D.Lgs. n. 196/2003, come sost. da art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 151/2015</i></p> <p>Ammenda da € 154 a € 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.</p> <p>Nei casi più gravi le pene dell'ammenda e dell'arresto sono applicate congiuntamente.</p> <p>Quando per le condizioni economiche del reo l'ammenda può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.</p> <p>Nei casi più gravi l'Autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.</p> <p>Prescrizione obbligatoria (art. 15, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile nell'ipotesi base, non invece nei "casi più gravi"; l'ispettore procederà a prescrivere l'immediata cessazione delle condotte illecite poste in essere in violazione dell'art. 4, legge n. 300/1970, ordinando la rimozione degli impianti illegali; sanzione pari a € 387,25.</p> <p>Oblazione (art. 162-bis c.p.): è ammessa nell'ipotesi base, non invece nei "casi più gravi"; sanzione pari a € 774,50.</p>

Tavola 2. Installazione illegittima di impianti di controllo a distanza

INSTALLAZIONE ILLEGITTIMA DI IMPIANTI DI CONTROLLO A DISTANZA	
Illecito	Sanzione
<p><i>Art. 4, comma 2, legge n. 300/1970 come sost. da art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015 - art. 114 D.Lgs. n. 196/2003</i></p> <p>Per aver installato impianti audiovisivi o altre similari di controllo dai quali tuttavia derivi la concreta possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (fatta eccezione per gli strumenti di lavoro e per quelli impiegati per rilevare la presenza al lavoro), senza previo accordo con le rappresentanze sindacali ovvero, in difetto di accordo, in mancanza di apposito provvedimento autorizzativo della Direzione territoriale del lavoro competente per territorio o ancora senza aver osservato le modalità dettate per l'installazione e il posizionamento delle apparecchiature dalla Direzione territoriale del lavoro.</p>	<p><i>Art. 38 legge n. 300/1970 - art. 171 D.Lgs. n. 196/2003, come sost. da art. 23, comma 2, D.Lgs. n. 151/2015</i></p> <p>Ammenda da € 154 a € 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno, salvo che il fatto non costituisca più grave reato.</p> <p>Nei casi più gravi le pene dell'ammenda e dell'arresto sono applicate congiuntamente.</p> <p>Quando per le condizioni economiche del reo l'ammenda può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.</p> <p>Nei casi più gravi l'Autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'art. 36 c.p.</p> <p>Prescrizione obbligatoria (art. 15, D.Lgs. n. 124/2004): è applicabile nell'ipotesi base, non invece nei "casi più gravi"; l'ispettore procederà a prescrivere l'immediata cessazione delle condotte illecite poste in essere in violazione dell'art. 4, legge n. 300/1970, ordinando la rimozione degli impianti illegali; sanzione pari a € 387,25.</p> <p>Oblazione (art. 162-bis c.p.): è ammessa nell'ipotesi base, non invece nei "casi più gravi"; sanzione pari a € 774,50.</p>



**MODULO UNIFICATO ISTANZA DI AUTORIZZAZIONE
ALL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA E
ALL'INSTALLAZIONE E UTILIZZO DI IMPIANTI E APPARECCHIATURE DI
LOCALIZZAZIONE SATELLITARE GPS A BORDO DI MEZZI AZIENDALI**
ai sensi dell'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori)

MARCA DA BOLLO 16,00

Alla Direzione Territoriale Lavoro di _____

Servizio Ispezione del Lavoro - Un. Op. Tecnica

Via _____

CAP _____ Città _____ Prov _____

Email _____

PEC _____

III/La sottoscritta/a _____ nato a _____ il _____
nella sua qualità di rappresentante legale della Ditta _____
esercente di attività di _____ con sede nel comune di _____
prov _____ CAP _____ via _____ n _____
email _____ CF/P.IVA _____

PREMESSO

1 che si rende necessaria l'installazione delle apparecchiature di seguito identificate per le seguenti motivazioni¹:

- esigenze di sicurezza dei luoghi di lavoro;
- tutela del patrimonio aziendale;
- esigenze organizzative e/o produttive;
- altro _____

dalle quali può derivare, in via accidentale e/o indiretta e/o potenziale, la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori dipendenti, in quanto le rilevazioni saranno effettuate anche durante le ore di lavoro;

2 che sono attualmente in forza all'azienda n. _____ dipendenti;

3 che non è presente alcuna rappresentanza sindacale in azienda;

ovvero

non è stato raggiunto l'accordo con le rappresentanze sindacali aziendali²

(barrare l'opzione che ricorre)

CHIEDE

- il rilascio dell'autorizzazione preventiva per l'installazione delle apparecchiature di videosorveglianza, presso la sede della ditta l'Unità Operativa sita in _____, Via _____, così come previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970, recepito dall'art. 114 del decreto legislativo n. 196/2003.

¹ Barrare la voce interessata

² allegare copia del verbale di mancato accordo con gli Organismi Sindacali istituiti all'interno della ditta.

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.

Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.

Jobs Act



- il rilascio dell'autorizzazione per l'installazione e l'utilizzo di impianti ed apparecchiature di localizzazione satellitare GPS a bordo di automezzi aziendali, con riferimento alla sede della ditta sopra citata/ovvero presso l'Unità Operativa sita in _____, Via _____, così come previsto dall'art. 4 della legge n. 300/1970, recepito dall'art. 114 del decreto legislativo n. 196/2003.

A tal fine, consapevole delle responsabilità penali cui si incorre in caso di dichiarazioni mendaci previste dall'art. 76 del D.P.R. 445/2000 e s.m.i. e della decadenza dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base di una dichiarazione non veritiera,

DICHIARA

- che le apparecchiature consentiranno un angolo di ripresa che inquadri esclusivamente³ le parti dei locali più esposte al rischio di cui a una o più d'una delle "motivazioni" sopra citate e dalle quali deriverà in via del tutto accidentale ed occasionale la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori;
- che le telecamere non riprenderanno luoghi riservati esclusivamente al personale dipendente (spogliatoi o servizi);
- che le registrazioni saranno custodite in un armadio con doppia chiave e che alle stesse potranno accedere con una doppia password le seguenti persone: il Sig. _____ in qualità di Legale Rappresentante o un suo delegato Sig. _____ e il Sig. _____ in qualità di rappresentante dei lavoratori, da essi espressamente designato;
- che le registrazioni non saranno conservate per più di 24 ore, fatte salve speciali esigenze di ulteriore conservazione in relazione a festività o chiusura di uffici, nonché nel caso in cui si debba aderire ad una specifica richiesta investigativa e dell'Autorità Giudiziaria o di Polizia Giudiziaria, dopo di che le immagini si sovrapporranno alle precedenti, cancellandole (Provvedimento in materia di videosorveglianza del Garante per la Privacy) e che dopo tale periodo si procederà all'immediata cancellazione delle stesse;
- che le immagini non saranno in alcun modo diffuse all'esterno, tranne che per la citata necessità di tempestiva consegna all'Autorità giudiziaria competente qualora si verifichi una fattispecie delittuosa;
- che prima dell'installazione del sistema di videosorveglianza provvederà ad informare tutto il personale dipendente nelle forme del D.Lgs. n. 196/2003 e che, dopo l'installazione, saranno affissi appositi cartelli informativi (per i dipendenti e per i clienti) esposti sia all'esterno che all'interno dei locali soggetti a videosorveglianza;
- che l'impianto sarà realizzato conformemente a quanto stabilito dalle norme tecniche vigenti e che l'impresa installatrice, abilitata all'esercizio di tale attività, da comprovarsi mediante iscrizione alla CCIAA, a seguito dell'installazione, dovrà rilasciare idonea certificazione;
- che sarà rispettata la disciplina dettata dal decreto legislativo 30/06/2003 n. 196 (codice in materia di Protezione dei dati personali) e dai successivi provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali, in particolare il Provvedimento dell'8 Aprile 2010 (G.U. n. 99 del 29/04/2010).

³ salvo giustificati casi eccezionali da valutarsi in fase istruttoria

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.

Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.





- che il trattamento dei dati personali avverrà in ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett. a) del Codice della Privacy, per soddisfare esigenze organizzative e produttive ovvero, per la sicurezza sul lavoro.
- che i dispositivi di tracciamento dei veicoli saranno utilizzati al solo fine di rintracciare o monitorare l'ubicazione dei veicoli sui quali sono installati. Detti dispositivi, pertanto, non saranno utilizzati come strumenti per seguire o monitorare il comportamento o gli spostamenti di autisti o di altro personale;
- che nella fase di installazione, in quella di utilizzo dei sistemi di rilevazione e nella gestione dei dati acquisiti, saranno rispettati i Principi di pertinenza e non eccedenza. Potranno costituire oggetto di trattamento, mediante sistemi opportunamente configurati (art. 3 del Codice della Privacy), solo i dati pertinenti e non eccedenti: oltre all'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 dei limiti di velocità fissati dal codice della strada).

DICHIARA

- inoltre, che sarà osservato il principio di necessità (artt. 3 e 11, comma 1, lett. d), del Codice). Pertanto, la posizione del veicolo di regola non sarà monitorata continuativamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il conseguimento delle finalità legittimamente perseguite.
- che, in base ai sopra citati principi di pertinenza e non eccedenza, i tempi di conservazione delle diverse tipologie di dati personali, eventualmente trattati, saranno commisurati tenendo conto di ciascuna delle finalità in concreto perseguite;
- che sarà/saranno designato/i il/i responsabile/i del trattamento dei dati ai sensi dell'art. 29 del Codice degli operatori economici che forniscono i servizi di localizzazione del veicolo e di trasmissione della posizione del medesimo e saranno impartite loro le necessarie istruzioni in ordine al corretto utilizzo dei dati raccolti per le sole finalità previste dall'accordo che regola la fornitura del servizio di localizzazione, con la determinazione delle tipologie di dati da trattare nonché delle modalità e dei tempi della loro eventuale conservazione;
- che sarà diramata idonea informativa, riportante le motivazioni, agli interessati al trattamento effettuato mediante il sistema di localizzazione del veicolo, pertanto si provvederà ad informare tutto il personale dipendente interessato nelle forme del D.Lgs. n. 196/2003 e che, dopo l'installazione del sistema di controllo, saranno collocati, all'interno dei veicoli interessati, vetrofanie recanti la dizione "VEICOLO SOTTOPOSTO A LOCALIZZAZIONE" o, comunque, avvisi ben visibili che segnalino la circostanza della geolocalizzazione del veicolo (vedasi modello riportato in fac-simile nell'allegato n. 1 al presente del Garante per la Privacy);
- che l'impianto sarà realizzato conformemente a quanto stabilito dalle norme tecniche vigenti e che l'impresa installatrice, abilitata all'esercizio di tale attività, da comprovarsi mediante iscrizione alla CCIAA, a seguito dell'installazione, dovrà rilasciare idonea certificazione;
- che sarà rispettata la disciplina dettata dal decreto legislativo 30/06/2003 n. 196 (codice in materia di Protezione dei dati personali) e dai successivi provvedimenti del Garante per la Protezione dei Dati Personali, in particolare il Provvedimento dell'8 Aprile 2010 (G.U. n. 99 del 29/04/2010).

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.

Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.



Jobs Act



Ai fini del rilascio dell'autorizzazione preventiva per l'installazione delle apparecchiature di videosorveglianza

ALLEGA

- 1) Planimetria, in triplice copia in formato massimo A3 dei locali ove sarà installato l'impianto, firmata dal Legale Rappresentante, nella quale dovranno essere riportati i seguenti elementi:
 - a) numerazione e posizione delle telecamere interne ed esterne (indicare se fisse o rotanti);
 - b) Lunghezza focale e profondità di campo delle telecamere, espressa in metri, (evidenziare se dotate di zoom o dispositivo che consenta la variazione della lunghezza focale);
 - c) raggio d'azione delle telecamere e ampiezza focale effettiva (angolo di campo) dei dispositivi, espressa in gradi (evidenziare l'eventuale dotazione di dispositivo che consenta la variazione dell'ampiezza del campo visivo);
 - e) esatta ubicazione delle postazioni fisse di lavoro (evidenziare sulla planimetria la posizione delle postazioni fisse di lavoro: con descrizione degli arredi e delle attrezzature - avendo cura di escluderle completamente dal cono di ripresa delle telecamere);
 - f) posizione dei monitor e del dispositivo di registrazione.
- 2) Dettagliata relazione tecnico-descrittiva sulla gestione e l'utilizzo dell'impianto di videosorveglianza⁴, in triplice copia, firmata dal Legale Rappresentante.
 Premesso che la relazione di cui trattasi farà parte integrante, insieme alla planimetria, del provvedimento autorizzativo, essa dovrà contenere tutti gli elementi già descritti nell'istanza (tra i quali: modalità di funzionamento - costituzione - motivazioni dell'istanza - modalità di conservazione dei dati e loro gestione - lavoratore/i designato/i, nonché tutte le caratteristiche tecniche riguardanti l'impianto medesimo ed in particolare ed inoltre i seguenti elementi:
 - numero telecamere interne, distinte per fisse e rotanti, con loro caratteristiche tecniche di cui al precedente punto 1) lett. B) e c);
 - numero telecamere esterne, distinte per fisse e rotanti con loro caratteristiche tecniche di cui al precedente punto 1) lett. B) e c);
 - dispositivo di registrazione - tipo, dislocazione e caratteristiche;
 - numero di monitor di visualizzazione/accesso in rete immagini e loro posizionamento;
 - fascia oraria di attivazione dell'impianto;
 - ogni altra informazione necessaria alla individuazione della tipologia, costituzione e modalità di funzionamento in relazione a quanto sotto dichiarato e al rispetto di tutte le norme in vigore in materia impiantistica, di tutela della privacy e dello "Statuto dei Lavoratori".
- 3) n. 1 marca da bollo da 16,00 EUR, per provvedimento (in totale n. 2 marche da bollo da 16,00 EUR) da consegnarsi a mano.
- 4) n. 1 busta affrancata, da 5,50 EUR, (peso del plico fino a 50 gr.) 5,95 EUR (peso del plico superiore a 50 gr.), se richiesto il recapito del provvedimento autorizzativo a mezzo posta.

Ai fini del rilascio dell'autorizzazione per l'installazione e l'utilizzo di impianti ed apparecchiature di localizzazione satellitare GPS a bordo di automezzi aziendali allega:

⁴ Si richiama attenzione del richiedente sull'opportunità che la relazione tecnico-descrittiva e la planimetria, aventi carattere squisitamente tecnico oltre che funzionale, vengano firmate insieme al responsabile aziendale, anche da soggetto abilitato all'installazione (lett. B D.M. 37/08) o tecnico competente nella materia di cui trattasi, allo scopo di evitare il rilascio di autorizzazioni all'installazione e all'uso di impianti non tecnicamente compatibili con quelli previsti e descritti nell'istanza.

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.

Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.



1. relazione tecnico descrittiva⁵ dettagliata contenente le modalità di localizzazione e del sistema satellitare GPS relativo ai vettori oggetto della presente con la descrizione e disposizione delle apparecchiature anche nella sede ricevente, debitamente firmata dal responsabile aziendale,
2. elenco dei vettori (automezzi o veicoli in genere) da dotarsi del sistema, con marca, modello, targa.
3. eventuale denuncia contro furti e rapine presentata c/o il Comando Carabinieri o la Questura;
4. una marca da bollo da 16,00 EUR per il provvedimento (in totale n. 2 marche da 16,00 - una per l'istanza ed una per il provvedimento, da consegnarsi entrambe a mano);
5. nn. 1 busta affrancata, da 5,50 EUR (peso del plico fino a 50 gr.) o 5,95 EUR (peso del plico superiore a 50 gr.) se richiesto il recapito del provvedimento autorizzativo a mezzo posta;

Il sottoscritto dichiara di accettare fin d'ora le eventuali comunicazioni, gli atti e i provvedimenti che verranno inviati al seguente indirizzo di posta elettronica certificata (artt.6 e 48 D.L.vo 82/2005, modificato e integrato con D.L.vo 235/2010): _____

Indica, di seguito, il nominativo della persona cui potranno chiedersi, se del caso, elementi integrativi e chiarimenti in ordine alla presente: Sig _____
 email _____ e il recapito tel. _____
 fax _____, cui codesto ufficio potrà inoltrare le comunicazioni.

_____, Li _____

 firma del Legale Rappresentante*

* Nel caso la presente istanza sia trasmessa per posta certificata ovvero a mezzo fax, a comprova della autenticità della firma dovrà allegarsi fotocopia di un documento di identità in corso di validità del dichiarante, fermo restando che, in ogni caso, le marche da bollo dovranno essere consegnate a mano, a questo Ufficio.

Il/la sottoscritto/a _____ nella sua qualità di Legale Rappresentante, è informato/a ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs n. 196/2003 che i dati personali, di cui alla presente istanza, sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento e che gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza e che potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 196/03 sulla protezione dei dati personali,

_____, Li _____

 firma del Legale Rappresentante

⁵ Si richiama l'attenzione del richiedente sull'opportunità che la relazione tecnico-descrittiva, avente carattere squisitamente tecnico oltre che funzionale, venga firmata insieme al responsabile aziendale, anche da soggetto abilitato all'installazione degli impianti di cui trattasi o da tecnico competente nella materia, allo scopo di evitare il rilascio di autorizzazioni all'installazione e all'uso di impianti non tecnicamente compatibili con quelli previsti e descritti nell'istanza compatibili con quelli previsti e descritti nell'istanza.

Note: Ai sensi dell'art.38 del D.P.R. del 28.12.2000, n.445 la dichiarazione è sottoscritta dal legale rappresentante.
 Il modulo deve essere obbligatoriamente compilato in modalità digitale cliccando sugli appositi spazi e successivamente inviato all'indirizzo di posta elettronica o PEC dell'ufficio competente.

