

# Approfondimenti

Chiarimenti dell'Ispezzione nazionale del lavoro

## Controllo a distanza: installazione e uso dei sistemi di geolocalizzazione

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (\*)

L'art. 23, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 - come modificato dal Capo IV del Decreto correttivo al Jobs Act, D.Lgs. n. 185/2016 - 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 (1).

La scelta del legislatore delegato ha suscitato forti reazioni sindacali e interventi dubitativi e preoccupati da parte della dottrina, costringendo il

Ministro del lavoro (2) ad un intervento pubblico di limitazione della portata applicativa della norma adottata, sebbene, nel testo finale, il D.Lgs. n. 151/2015 non presenti traccia dell'intervento "pacificatore" ministeriale.

D'altra parte, i contenuti della disposizione hanno fatto registrare un richiamo significativo da parte del Presidente dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, in occasione del discorso di presentazione della Relazione annuale del 23 giugno 2015 (3).

L'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015, dunque, attua la delega contenuta nella *lett. f)* del comma 7 dell'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 contemperamento e un difficile bilanciamento degli interessi aziendali (esigenze produttive e organizzative dell'impresa di tu-

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

(1) Per una prima analisi della riforma si vedano: E. Dagnino, *Tecnologie e controlli a distanza*, in M. Tiraboschi (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, 107 ss.; A. Bellavista, *Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario Breve alla riforma "Jobs Act"*, CEDAM, Padova, 2016, 717 ss.; A. Stanchi, *Nel Jobs Act il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *Guida lav.*, 2 ottobre 2015, n. 38, 40; A. Sitzia, *I controlli a distanza dopo il "Jobs Act" e la Raccomandazione R(2015)5 del Consiglio d'Europa*, in *LG*, 2015, pag. 678; P. Rausei, *La nuova disciplina dei controlli a distanza fra luci e ombre*, in *Dir. prat. lav.*, 2015, pag. 2153 ss.

(2) *Controlli a distanza. Ministero del lavoro, nessuna liberalizzazione; norma in linea con le indicazioni del Garante della privacy*, 18 giugno 2015, in "[http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Pages/2015\\_06\\_18-Controlli-a-distanza.aspx](http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Pages/2015_06_18-Controlli-a-distanza.aspx)", nel quale il Ministro del lavoro ha precisato che la riforma si limita ad adeguare i contenuti dell'art. 4, legge n. 300/1970 alle innovazioni tecnologiche successive, senza liberalizzare i controlli datoriali, ma limitandosi a "fare chiarezza circa il concetto di 'strumenti di

controllo a distanza' ed i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti attraverso questi strumenti, in linea con le indicazioni che il Garante della privacy ha fornito negli ultimi anni e, in particolare, con le Linee guida del 2007 sull'utilizzo della posta elettronica e di internet". La norma nell'esonerare gli strumenti assegnati al lavoratore per svolgere il proprio lavoro non consentirebbe, secondo il comunicato ministeriale, di controllare il lavoratore, ma il testo del comma 2 dell'art. 4, legge n. 300/1970, come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, consente tale tipo di controllo come illustrato nel testo.

(3) *Persona vulnerabile. La protezione dei dati nella società digitale*, in "<http://194.242.234.211/documents/10160/2148177/Relazione+2014+-+Discorso+del+Presidente+Antonello+Soro.pdf>" con un richiamo esplicito alle *Linee guida del Garante per la privacy* di cui alla Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007 e alla Raccomandazione (CM/Rec(2015)5) in tema di utilizzo dei dati personali negli ambiti lavorativi, adottata il 1° aprile 2015 dal Consiglio d'Europa "<https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2306625&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>".

tela 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 (4).

Sulla nuova disposizione è intervenuto il D.Lgs. n. 185/2016 per quanto attiene agli aspetti relativi al contenzioso e, in sede di prassi amministrativa, il Ministero del lavoro con la nota n. 11241 del 1° giugno 2016, sui profili sanzionatori, e l'Ispezzorato nazionale del lavoro con la circolare n. 2 del 7 novembre 2016, per quanto attiene alla installazione e all'uso degli impianti Gps.

## Tipologie di impianti

Il comma 1 dell'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 detta, dunque, 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 (5).

In primo luogo appare opportuno elencare alcune delle tipologie di impianti di controllo a distanza installabili ed utilizzabili in azienda, anticipando che per alcune delle strumentazioni di seguito illustrate il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori prevede l'esonero dalla procedura di intesa sindacale e di autorizzazione ministeriale, come in seguito si dettaglierà:

- **gli impianti audiovisivi:** vale a dire apparecchiature che consentono al datore di lavoro di acquisire, con registrazioni audio e video, piena e diretta conoscenza dell'attività svolta dai dipendenti (6);

- **gli elaboratori elettronici o personal computer:** rilevano non in quanto "macchine" o strumenti di lavoro (*hardware*), ma piuttosto in ragione del *software* messo a disposizione del lavoratore e dallo stesso adoperato; in specie devono evidenziarsi:

- la tracciabilità dell'utilizzo e dell'*accesso a internet*: rileva l'installazione da parte del datore di lavoro di programmi che consentono di annotare ed esaminare la cronologia dei siti visitati, memorizzando le pagine web, il tempo di navigazione per ciascun sito, l'identificazione (tipo e dimensioni) del materiale acquisito durante i percorsi di navigazione in *download* (7);

- l'utilizzo della *posta elettronica*: hanno rilievo qui i programmi che consentono il monitoraggio completo della corrispondenza elettronica proveniente o destinata all'*account* di posta aziendale assegnato al dipendente per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa (8);

- la *tracciatura dei files utilizzati*: anche questa attività datoriale può risultare lesiva dei diritti dei lavoratori protetti dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, in quanto siano installati nel computer programmi idonei a conservare traccia immodificabile dei *files* (documenti o altra applicazione) che siano stati creati, salvati, modificati, archiviati o semplicemente letti dal lavoratore cui il Pc è stato assegnato;

- **gli impianti e centralini telefonici:** rileva l'installazione di sistemi elettronici e informatici che consentono al datore di lavoro di conoscere e registrare il giorno e l'ora delle telefonate effettuate (9) dal dipendente dall'utenza aziendale asse-

(4) Stante la delicatezza dell'intervento normativo, atto ad incidere su uno dei più rilevanti poteri datoriali (quello di controllo sulla prestazione lavorativa) e, al contempo, su uno dei più importanti diritti del lavoratore (libertà, riservatezza e dignità personale) entrambe le Commissioni parlamentari (le Commissioni lavoro di Camera e Senato) il 5 agosto 2015 hanno espresso pareri che richiedevano al Governo un significativo intervento emendativo rispetto al testo approvato in via preliminare e trasmesso al Parlamento.

(5) La Suprema Corte di cassazione, con sent. n. 15892 del 17 luglio 2007, ha sancito come l'art. 4, legge n. 300/1970 faccia parte "di quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti

nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore".

(6) Cfr., fra le altre: Cass. civ., Sez. lav., 17 giugno 2000, n. 8250, in *Notiz. giur. lav.*, 2000, pag. 711; Cass. pen., Sez. II, 15 ottobre 1996, n. 9121, in *Dir. Prat. Lav.*, 1996, pag. 3251. Più di recente Cass. pen., Sez. V, sentenza n. 20722 del 1° giugno 2010, conf. Cass. pen., n. 3590 del 14 febbraio 2011.

(7) Su ciò si legga la decisione del 2 febbraio 2006 dell'Autorità garante della privacy. Cfr. anche Trib. Milano 8 giugno 2001, in *D&L*, 2001, 4, pag. 1067.

(8) Sul punto si veda Tribunale di Milano 10 maggio 2002, in *Foro it.*, 2002, 6, pag. 385.

(9) Cfr. risposta ad Interpello n. 2 del 2 marzo 2010.

# Approfondimenti

gnatagli, la durata delle stesse e l'identificazione del numero chiamato (10), ovvero di individuare durata e costi delle conversazioni (11), ma anche di impianti che permettono il controllo completo del traffico telefonico dal telefono aziendale assegnato e l'ascolto o la registrazione delle telefonate o ancora l'intrusione nelle conversazioni telefoniche del dipendente (12);

• **le apparecchiature elettroniche o digitali di controllo:** si pensi alla variegata strumentazione di verifica e controllo adottata per agevolare l'attività lavorativa ovvero per il monitoraggio della produzione ai fini della certificazione di qualità, come, ad esempio:

**a) i c.d. "apparecchi Kienzle":** apparecchi elettronici in grado di monitorare ogni singolo aspetto del funzionamento delle macchine utilizzate dai lavoratori nell'esercizio dell'attività lavorativa (nominativo dell'operatore, tipo di lavorazione, data e orario di inizio dell'attività produttiva, quantità e ritmi di produzione, durata e causa delle soste) (13);

**b) i badge di riconoscimento e di ingresso:** si pensi ai sistemi di rilevamento delle presenze del personale in azienda, che dall'inserimento del tesserino magnetico (*badge*) del dipendente finiscano per compromettere le esigenze di riservatezza del lavoratore (14), sia intesi come *badge* di tipo tradizionale, che con tecnologia Rfid (*Radio frequency identification*) che consente l'identificazione attraverso l'etichettatura elettronica;

**c) i sistemi di riconoscimento biometrico:** apparecchi elettronici e automatizzati in grado di riconoscere il lavoratore attraverso caratteristiche fisiche o comportamentali (ad esempio mediante impronte digitali o emissioni vocali) (15);

**d) i localizzatori satellitari Gps:** impianti che utilizzano il "*Global positioning system*", vale a dire quel particolare sistema di rilevazione satellitare che consente di localizzare qualsiasi punto sull'intera superficie terrestre attraverso la ricezione di segnali elettromagnetici, i localizzatori

Gps in uso presso aziende che mettono in movimento periodicamente o quotidianamente i propri dipendenti per agevolare l'attività (altrimenti dispendiosa di tempo ed energia) della localizzazione dei punti vendita ovvero del fornitore o del cliente, in realtà rappresentano strumenti di sicura utilizzabilità da parte datoriale per controllare "a distanza" l'attività dei lavoratori stessi;

**e) lo smartphone dotato di localizzatore:** apparecchiatura di telefonia mobile dotato di applicazioni che consentono la geolocalizzazione del lavoratore al quale lo *smartphone* è assegnato;

**f) strumentazione con tecnologia AvM (Automatic vehicle monitoring):** sistema tecnologico avanzato che consente di monitorare diverse grandezze fisiche caratteristiche relative ai veicoli in movimento (es. posizione, percorso, velocità, diagnostica dei componenti meccanici, ecc.), ma anche di monitorare il servizio esercitato dai veicoli adibiti a trasporto pubblico locale (restituendo informazioni anche su: localizzazione automatica dei veicoli in caso di emergenza, raccolta dei dati di traffico, diffusione delle informazioni ai passeggeri relative alla *c.d. infomobility*, reportistica e statistica del servizio, sistemi di bigliettazione elettronica).

## 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" (16) -, nell'in-

(10) Cfr. Pret. Milano 8 febbraio 1986, in *Lav.* 80, 1986, 1, pag. 89; Pret. Milano 2 luglio 1981, in *Or. giur. lav.*, 1984, 3, pag. 679.

(11) Vedi risposta a Interpello 6 giugno 2006, n. 218.

(12) Di tale fattispecie di assoluta gravità si sono occupate: Pret. Camerino 24 gennaio 1992, in *Dir. Lav. Marche*, 1992, pag. 326; Pret. Milano 12 maggio 1972, in *Foro it.*, 1972, I, pag. 2706.

(13) Cfr. Pret. Milano 4 ottobre 1988, in *Lav.* 80, 1989, 1, pag. 298.

(14) Si vedano: Pret. Milano 12 luglio 1988, in *Riv. it. dir. lav.*, 1988, 4, pag. 951; Trib. Milano 26 marzo 1994, in *Or. giur. lav.*, 1994, 1, pag. 23; Pret. Milano 2 luglio 1981.

(15) In argomento si veda il "*Provvedimento generale prescrittivo n materia di biometria*" del Garante per la protezione dei dati personali del 12 novembre 2014.

(16) Cfr. *ex multis*: Trib. Milano 31 marzo 2004, in *Or. giur. lav.*, 2004, 1, pag. 108; Cass. pen., Sez. II, 8 ottobre 1985, n. 8687, in *Mass. giur. lav.*, 1986, pag. 404; Cass. civ., Sez. lav., 3 aprile 2002,

dividuare 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 dalla competente sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (in luogo della Direzione territoriale del lavoro), secondo la modifica apportata dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016 all'ultimo periodo del primo comma dell'art. 4, legge n. 300/1970.

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 ambiti territoriali (art. 4, comma 1, terzo periodo, legge n. 300/1970), l'autorizzazione possa essere rilascia-

ta dell'Ispettorato nazionale del lavoro (in luogo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dopo la modifica introdotta dal D.Lgs. n. 185/2016), quale opportuna ed utile "alternativa" al rilascio da parte delle singole sedi territoriali dell'Inl 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*" (17).

Va rilevato, peraltro, che anche nel nuovo quadro regolatorio potrà darsi spazio a procedure quale quella riconosciuta legittima dalla sentenza Cass. pen., Sez. III, 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 vali-*

n. 4746, in *Guida lav.*, 2002, 21, p. 14, con nota di L. Nogler, *Abuso di telefono aziendale: la decisione su controlli e rimedi*.

(17) In *Dir. prat. lav.*, 2005, 48, 2657, con nota di P. Rausei, *Statuto dei lavoratori. Impianti di controllo a distanza*; nello stes-

so senso P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, in A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni (diretto da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, t. III, pag. 231, nota 33, Giuffrè, Milano, 2003.

# Approfondimenti

*dità 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 dello 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 organismi 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. III, 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 sentenza n. 221 del 4 ottobre 2012), il quale prevede la possibilità per i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale di realizzare 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, 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 dello 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 dell'Ispettorato nazionale del lavoro (di cui al D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149) (18), nessun dubbio può sussistere, anche nel nuovo quadro normativo, sulla circostanza che il provvedimento autorizzatorio dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, debba avvenire su apposita istanza del datore di lavoro (19), 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*.

La nuova disposizione non contiene più la previsione di un contenzioso amministrativo riguardante la decisione assunta dall'Ispettorato territoriale del lavoro, 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 delle sedi territoriali.

Anche su questo punto, relativo profili di contenzioso amministrativo rispetto ai provvedimenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli Ispettorati territoriali del lavoro, è intervenuto il decreto correttivo per sancire espressamente che l'autorizzazione rilasciata dalla sede territoriale dell'Ispettorato o, in alternativa, per le imprese con unità produttive collocate in più ambiti territoriali, dalla sede centrale della nuova Agenzia unica per le ispezioni, sono da considerarsi prov-

vedimenti definitivi, tali, pertanto, da non essere suscettibili di ricorso gerarchico amministrativo.

In realtà, come detto, già la previgente disposizione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori come sostituita dal D.Lgs. n. 151/2015, non conteneva la previsione esplicita di un possibile ricorso amministrativo. Tuttavia in sede ministeriale si era ritenuto di sostenere che il provvedimento adottato dalla Dtl seguitasse 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".

Nel quadro regolatorio in vigore fino al 7 ottobre 2016, quindi, si riteneva 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'8 ottobre 2016 per effetto dell'intervento correttivo contenuto nell'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016, in base al quale i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato nazionale o territoriale del lavoro sono individuati espressamente come "*definitivi*", per cui non è possibile proporre contro di essi ricorso amministrativo gerarchico (20), ferma restando, evidentemente, la possibile attivazione di un ricorso giudiziario al Tribunale amministrativo regionale competente per territorio.

(18) In merito al provvedimento autorizzatorio si può ancora richiamare le indicazioni fornite dal Ministero del lavoro con la nota n. 7162 del 16 aprile 2012, finalizzata a semplificare le procedure per il rilascio dei provvedimenti di autorizzazione, individuando gli "*elementi condizionanti maggiormente ricorrenti*" che ciascuna Dtl deve inserire nel provvedimento autorizzativo.

(19) Su un piano strettamente procedurale va segnalato che l'Agenzia delle Entrate, Direzione centrale normativa, con nota n. 954-18588/2011 dell'11 febbraio 2011 (diffusa dal Ministero del lavoro con nota n. 4016 del 17 febbraio 2011) ha chiarito che "*le istanze dei datori di lavoro (...) tese ad ottenere l'autorizzazione ad installare impianti ed apparecchiature audiovisive, sono soggette all'imposta di bollo (...) ai sensi dell'art. 3 della tariffa allegata al D.P.R. n. 672 del 1972*", precisando che "*anche il conseguente provvedimento (...) deve essere assoggettato all'imposta di bollo (...), in quanto rientra tra gli atti ed i provvedi-*

*menti di cui all'art. 4 della tariffa*".

(20) Nella Relazione illustrativa che corredeva lo schema di decreto correttivo (A.G. n. 311/2016) esplicitamente si afferma in merito che con la modifica normativa "*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*".

# Approfondimenti

## Strumenti di lavoro e 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 dello 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), anche quando le stesse apparecchiature consentono 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.

Sul punto è intervenuto l'Ispettorato nazionale del lavoro fornendo chiarimenti con ***circolare n. 2 del 7 novembre 2016***, stabilendo che i sistemi di geolocalizzazione rappresentano un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, piuttosto, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo ovvero per garantire la sicurezza del lavoro, per cui, di norma, rientrano nel campo di applicazione dell'art. 4, comma 1, legge n. 300/1970.

Tuttavia, la circolare n. 2/2016 dell'Inl riconosce che in alcuni casi - ad esempio quando i sistemi di localizzazione sono installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa che non può essere resa senza ricorrere a tali strumenti, oppure quando l'installazione è richiesta da normative di tipo legislativo o regolamentare (come nel caso del trasporto di portavalori dove si prevede l'uso dei sistemi Gps per valori superiori a euro 1.500.000,00) - si ritiene che tali apparati divengono veri e propri strumenti di lavoro e pertanto possono essere utilizzati prescindendo dall'intervento della contrattazione collettiva ovvero dal provvedimento autorizzativo amministrativo, ai sensi dell'art. 4, comma 2, legge n. 300/1970.

### 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 dello Statuto dei lavoratori, il quale stabilisce, infatti, che le informazioni raccolte 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 (21).

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.

## Il sistema sanzionatorio

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, 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 dello 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 (22).

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 (23).

(21) L'orientamento prevalente si è consolidato in senso affermativo come in Cass. 23 marzo 2011, n. 6498; ma una recente pronuncia in senso contrario si è avuta in Cass. 1° ottobre 2012, n. 16622; è stata esclusa però l'utilizzabilità dei dati raccolti con impianti installati senza accordo collettivo ovvero senza autorizzazione ministeriale, così Trib. Napoli 29 settembre 2010.

(22) Cfr. Cass. civ., Sez. lav., 18 febbraio 1983, n. 1236, in *Foro it.* 1985, I, pag. 2076.

(23) Nel senso massimamente estensivo del divieto si vedano, ad esempio: Cass. civ., Sez. lav., 16 settembre 1997, n. 9211, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1998, I, pag. 830; Cass. civ., Sez. lav., 6 marzo 1986, n. 1490, in *Mass. giur. lav.*, 1986, pag. 498.

# Approfondimenti

In effetti, pur dopo l'intervento del D.Lgs. n. 196/2003, la fattispecie permaneva penalmente illecita (24), in virtù dell'espresso richiamo contenuto nell'art. 171 del Decreto, 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 precepto alternativo astrattamente sanzionabile, limitandosi ad esonerare dalle procedure sindacali ed amministrative autorizzatorie gli strumenti di lavoro e quelli utilizzati dal datore di lavoro per ri-

levare la presenza al lavoro dei lavoratori e il loro orario di lavoro (25).

Da ultimo, peraltro, 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.

Il Ministero del lavoro con la nota n. 11241 del 1° giugno 2016 ha fornito uno specifico parere in merito agli accertamenti ispettivi ed 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. civ., 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 fron-

(24) Sia consentito fare rinvio sul punto a P. Rausei, *Illeciti e sanzioni. Il diritto sanzionatorio del lavoro*, VI ed., IPSOA, Milano, 2013, pagg. 472-489. *Contra* E. Gagnoli, *Commento all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in M. Grandi, G. Pera, *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM, Padova, 2005, pag. 664, par. VI, il quale ritiene che la fattispecie sia stata depenalizzata dal D.Lgs. n. 196/2003. Mentre E. Ghera, *Diritto del lavoro*, Cacucci, Bari, 2006, pag. 93, ritiene la norma di cui all'art. 4 dello

Statuto dei lavoratori *“riferita e perciò applicabile solo alla tecnologia dell'epoca nella quale è stata emanata”*.

(25) *Contra* A. Stanchi, *Nel Jobs Act il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, cit., pag. 41, secondo cui *“la violazione del secondo comma debba essere intesa come divieto della trasformazione di uno strumento di lavoro in strumento esclusivamente di controllo”*.

# Approfondimenti

te 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 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 con-

travvenzione 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).

Installazione illegittima di impianti di controllo a distanza	
Illecito	Sanzione
<p>Art. 4, comma 1, legge n. 300/1970, come sost. da art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 151/2015</p> <p>Per aver installato impianti audiovisivi o altri strumenti di controllo a distanza sulle 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'uso delle apparecchiature dalla Direzione territoriale del lavoro.</p>	<p>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</p> <p>Ammenda da euro 154 a euro 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 cod. pen.</p> <p><i>Prescrizione obbligatoria</i> (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 euro 387,25.</p> <p><i>Oblazione</i> (art. 162-bis cod. pen.): è ammessa nell'ipotesi base, non invece nei “casi più gravi”; sanzione pari a euro 774,50.</p>