

APPROFONDIMENTO 3.

IMPIANTI AUDIOVISIVI E ALTRI STRUMENTI DI CONTROLLO

La recente pubblicazione sul proprio sito – **ispettorato.gov.it** – della modulistica predisposta dall’Ispettorato Nazionale del Lavoro (in seguito I.N.L.) in materia di “ videosorveglianza “, offre lo spunto per riepilogarne e approfondirne l’attuale contesto di riferimento.

Ed in proposito la prima notazione che appare opportuna è proprio riferita alla disponibilità d’una modulistica ufficiale valida su tutto il territorio nazionale, di agevole compilazione ed idonea, anche, ad indirizzare correttamente l’utente che potrebbe incontrare delle difficoltà nella lettura, ma soprattutto nella applicazione concreta delle novità intervenute con la emanazione del **decreto legislativo 14 settembre 2015 n.151** segnatamente con l’**articolo 23** a sua volta **modificato** dall’**articolo 5 comma 2** del **decreto legislativo 24 settembre 2016 n. 185**.

L’ASSETTO NORMATIVO

Occorre ovviamente prendere le mosse dall’**articolo 4** della **legge 20 maggio 1970 n. 300** che, inserito nel titolo quinto dello Statuto, si poneva a tutela della libertà e dignità del lavoratore unitamente alla (e non diversamente dalla) regolamentazione di aspetti della vita sul luogo di lavoro particolarmente sensibili – non solo per l’epoca – e potenzialmente in grado di realizzare abusi se, appunto, non regolamentati.

A differenza, tuttavia, di altri di questi aspetti - si pensi agli accertamenti sanitari, visite di controllo, tutela della salute e dell’integrità fisica – che nel corso dei decenni hanno trovato una declinazione in riforme di ampio respiro (riforma sanitaria e dunque medicina del lavoro e prevenzione sicurezza), quello di cui ci occupiamo era rimasto statico pur se variamente “praticato” in dottrina e giurisprudenza.

L’ARTICOLO 4.... A CONFRONTO

L’articolo 4 nella primitiva versione non poteva riferirsi in **rubrica** che agli **impianti audiovisivi** unici, all’epoca, in grado di controllare a distanza movimenti e comportamenti dei lavoratori e comunque visti – nell’immaginario collettivo – come “ occhi “ nascosti, invasivi, anche se, soprattutto nelle prime generazioni, agevolmente, ingenuamente quasi, riconoscibili ed individuabili. Già, tuttavia, nel prosieguo l’articolo parlava – primo periodo - di “ altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza “ = **dirette** , ovvero soltanto **indirette** – secondo periodo - : impianti e/o apparecchiature richiesti da esigenze aziendali “dai quali derivi **anche...**”.

E proprio su queste basi si è sviluppato nei decenni – e particolarmente nell’ultimo – un acceso dibattito in merito alle tecnologie, informatiche in primo luogo, idonee a favorire una “comunicazione in tempo reale” ma anche ad essere strumentalmente piegate ad un invasivo utilizzo per verificare, controllare, perché no, misurare tempi luoghi, modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Conferma esplicita di questa, anche potenziale, *pericolosità* percepita o soltanto percepibile– anche strumentalmente se si vuole – in presenza di *telecamere*, prima, e, poi, di apparecchiature sempre più “ *altre* “ , si ritrova nella quantità di interventi richiesti alla Magistratura e di conseguenti pronunce della Suprema Corte.

Come conseguenza scontata di questo panorama, l’evoluzione tecnologica ha dunque quasi imposto una rivisitazione della materia che, peraltro, già da tempo occupava sia le relazioni sindacali che le competenze del Ministero del lavoro e delle sue sedi periferiche investite – al di là del dettato normativo immutato – di richieste aziendali di autorizzazione(sindacale o appunto amministrativa) : e ciò a conferma della estrema fondatezza delle problematiche poste a base

delle richieste. Problematiche spesso collegate a “ sincere “ esigenze di esercizio dell’attività (si pensi ai manutentori) o di sicurezza (si pensi all’autotrasporto) ovvero ancora connesse al semplice utilizzo di strumenti di lavoro sempre più diffusi ed utili, praticamente insostituibili : semplici pc, cellulari, satellitari, palmari, tablet.

Ed in questo panorama che talvolta ha visto acuirsi una variegata, e non sempre univoca, sensibilità sindacale pari a quella sviluppatasi in merito al dibattito ed alla modifica dell’articolo 18, è intervenuta la **legge 10 dicembre 2014 n. 183** che (**articolo 1 comma 7 lettera f**) ha delegato il Governo alla “ *revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell’evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell’impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore* “.

In successione è poi intervenuto il decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151 che con l’articolo 23 ha, come detto, modificato l’articolo 4 sottoposto, poi, ad un successivo “tagliando” (articolo 5 comma 2) dal decreto legislativo 24 settembre 2016 n. 185 reso necessario per adeguare il dettato normativo al passaggio delle competenze di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, e dunque anche di quella di cui ci stiamo occupando, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (si veda il decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 149) al neo-costituito I.N.L..

a) la prima modifica riguarda la rubrica : non più soltanto “ *impianti audiovisivi*” ma anche “ *e altri strumenti di controllo*” ;

b) la norma originaria “ *debutta* “ con un divieto (“ è vietato l’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature...”), nella attuale formulazione, invece, pare pragmaticamente mettere in risalto il percorso che può rendere legittimo il ricorso agli impianti audiovisivi ed agli strumenti idonei potenzialmente a controllare a distanza i lavoratori : percorso che privilegia – in ciò confermando l’impostazione precedente - la priorità dell’intesa con il Sindacato ; rimane ferma la previsione che tali impianti e strumenti siano richiesti da, e funzionali a, esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e (novità rispetto alla originaria formula) la tutela del patrimonio aziendale .

Degna di nota appare anche – particolarmente per il **Consulente del lavoro** che dovesse assistere l’azienda nel particolare frangente – rilevare che ora esplicitamente la legge prevede il rapporto con “associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”;

c) il passaggio successivo connesso all’eventualità d’un mancato accordo con il sindacato, segna una diversità tra le due formulazioni legate alla modifica – cui prima si è accennato – dell’assetto giuridico e amministrativo dell’attività di vigilanza.

La competenza in merito alle decisioni su installazioni **NON CONCORDATE** con il Sindacato (aziendale, territoriale o nazionale), passa dal Ministero del lavoro all’I.N.L. (territoriale o centrale) : ed in proposito appare rilevante in questa sede sottolineare che i **provvedimenti** adottati sono **definitivi (articolo 4 ultimo periodo del comma 1)**. **Non** esiste, dunque, più la possibilità – prima riconosciuta nel comma 4 – di **ricorso** entro 30 giorni al Ministro avverso i provvedimenti che venivano adottati dagli (ex) ispettorati del lavoro “ministeriali”.

Per quanto finora notato non si può parlare di differenze di rilievo sostanziale, ed in effetti la nuova versione dell’articolo 4, ad avviso di chi scrive, presenta “vere e rilevanti” novità soltanto nei commi 2 e 3 :

d) il comma 2, infatti, prevede che il percorso per un utilizzo legittimo di strumenti (audiovisivi ed “altri”) potenzialmente in grado di controllare a distanza l’attività dei lavoratori **NON** si applica a quelli che vengono “ utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze “;

e) il comma 3, invece, testimonia, ed ufficializza in qualche maniera, il collegamento – già da tempo peraltro noto alla prassi aziendale, di richiesta e di confronto con il sindacato, ed

amministrativa, di eventuale rilascio di provvedimento di autorizzazione – tra la materia della “videosorveglianza allargata” ed il rispetto della **riservatezza** di persone e lavoratori.

Dunque viene sancito che “ le **informazioni raccolte**” con gli strumenti, tutti, e le apparecchiature, tutte, che l’articolo 4 richiama “sono **utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**” a condizione che il lavoratore sia adeguatamente informato delle caratteristiche – e potenzialità – di impianti, strumenti, responsabilità del trattamento dei dati, nel rispetto di quanto previsto dal **Codice in materia di protezione dei dati personali – decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196**.

Vedremo, nel prosieguo, che proprio queste novità hanno già dato luogo ad ulteriori strascichi che lasciano intravedere una – anche se modificata nei confini – perdurante instabilità della materia che d’altronde per la delicatezza dei temi trattati e le implicazioni a catena che comporta, pare giustificare la previsione di altri interventi dell’ autorità amministrativa – già peraltro intervenute – ed altre pronunce della Magistratura : non va dimenticato, infatti, che l’articolo 23 del già citato decreto legislativo n.151 / 2015 ha anche sostituito l’articolo **171 del 196/2003** che ora prevede per la violazione delle disposizioni dell’articolo 4, primo e secondo comma, le sanzioni di cui all’**articolo 38** della legge 300.

Infatti lo stesso **articolo 23** del d. lgs. 151 / 2015 dopo aver al 1° comma riscritto l’articolo 4 della 300, nel **secondo comma riscrive l’articolo 171 del codice della riservatezza : vengono reintrodotte le sanzioni penali previste a suo tempo dall’articolo 38** – sanzioni che lo stesso codice, articolo 179 comma 2, aveva eliminato.

LE POSIZIONI DELL’I.N.L. E DEL GARANTE

In realtà proprio l’intervenuto secondo comma del “ nuovo “ articolo 4, o, meglio, una sua lettura avulsa dal contesto dell’intero articolo, ha indotto l’Ispettorato ad intervenire – con la circolare n. 2 del 7 novembre 2016. Anche per evitare divergenti, e come tali dannose, applicazioni sul territorio, peraltro già intervenute, di un così innovativo passaggio normativo sono state, dunque, fornite indicazioni operative : per impianti – GPS – che da tempo richiama l’attenzione degli addetti ai lavori per la stretta connessione sotto il profilo tecnico con le autovetture utilizzate “per lavoro”. Ha sostenuto l’**Ispettorato** che in linea di massima si può ritenere che “i sistemi di **geolocalizzazione** rappresentino un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro, *non utilizzati in via primaria ed essenziale per l’esecuzione dell’attività lavorativa ma per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro*”. Diviene, dunque, fondamentale, ad avviso dell’ INL, individuare correttamente – **e questo non può che essere compito del Consulente del lavoro** che approfondisce attraverso la circostanziata conoscenza aziendale modalità e strumenti della prestazione lavorativa richiesta dal cliente alle proprie maestranze o parte selezionata di esse – se le apparecchiature richieste per la prestazione per le esigenze prima delineate, ma idonee anche al controllo a distanza siano o meno strettamente funzionali, indispensabili per la prestazione medesima.

Si badi bene che ove l’uso delle apparecchiature non sia ritenuto funzionale alla prestazione lavorativa non è vietato : è soltanto soggetto ad un contraddittorio che conduca o all’intesa sindacale o all’autorizzazione dell’Ispettorato.

A ben guardare si tratta di spostare il punto focale dell’analisi “dal permesso o vietato” al “permesso se valutato” : valutato attraverso il contemperamento degli interessi in gioco = da un lato quelli produttivi (tecnici, organizzativi, di tutela del patrimonio aziendale, di sicurezza del lavoro), dall’altro quello della tutela della dignità, libertà e riservatezza del dipendente.

Questa, se si vuole, semplice constatazione si esalta quanto ad importanza ove si consideri la vasta pagina 4

portata del terzo comma dell'articolo 4 : l'utilizzo, cioè, delle informazioni raccolte a " tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" purché sia data informazione coerente alle finalità del codice di protezione dei dati personali.

A conclusioni non diverse da quelle espresse dall'ispettorato nella circolare n. 2/2016 era pervenuto il **Garante** che – provvedimento n. 303 del 13 luglio 2016 – ha dichiarato illecito il comportamento di una Amministrazione nella raccolta e conservazione, per un periodo prolungato, di file relativi al traffico internet, all'utilizzo della posta elettronica e alle connessioni di rete con possibilità di risalire all'identità dell'utilizzatore della postazione, per il tramite di apparati e "di sistemi software che consentono, con modalità non percepibili dall'utente" e "in modo del tutto indipendente rispetto alla normale attività dell'utilizzatore" operazioni di "monitoraggio", "filtraggio", "controllo" e "tracciatura" costanti e indiscriminati degli accessi ad internet o al servizio di posta elettronica. Ebbene, in tale caso concreto, il Garante, pur in presenza delle intervenute modifiche normative, ha rilevato che i software dedotti nella questione non possono essere considerati strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa : in tale nozione ritiene che "possano ricomprendersi solo servizi, software o applicativi strettamente funzionali alla prestazione lavorativa anche sotto il profilo della sicurezza". In questa sede preme rilevare come in un altro passo del provvedimento – cui si rinvia per una più approfondita analisi sull'aspetto tecnico-individui altri strumenti che pure siano utili al conseguimento di una elevata sicurezza della rete aziendale senza consentire tuttavia controlli sull'attività lavorativa.

E sotto questo profilo dei controlli – e dunque nell'ottica della connessione, **che deve interessare il Consulente**, tra il secondo ed il terzo comma del riformato articolo 4 – il Garante vieta i controlli indiscriminati su e-mail e smartphone aziendali.

Ancora una volta, dunque, si nota l'inscindibile legame tra prestazione lavorativa-strumenti con i quali la si rende- potenziale possibilità di controllo a distanza-utilizzo delle informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro purché sia intervenuta adeguata informativa ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali.

Il caso – provvedimento n.547 del 22 dicembre 2016; newsletter n.424 del 17 febbraio 2017 – nasce dal reclamo di un dipendente che ha lamentato l'illegittimità del trattamento di informazioni anche private contenute nella posta elettronica e nel telefono aziendale effettuato dal datore di lavoro a rapporto da tempo cessato.

L'istruttoria ha confermato svariate irregolarità in merito alla carente informativa resa ai dipendenti, alla configurazione del sistema di posta elettronica idoneo alla conservazione per dieci anni ed anche all'accesso a messaggi privati , e non solo per attività di manutenzione : anche in questo caso, alla cui lettura si rinvia per ogni utilità, appare rilevante considerare il richiamo del Garante ai principi ispiratori del Codice laddove detta le **regole generali per il trattamento dei dati**.

L'**articolo 11 del decreto legislativo 196 / 2003** richiama i principi di liceità – correttezza – pertinenza – completezza – non invadenza – non eccedenza - conservazione limitata allo scopo della raccolta.

A ben guardare tali principi – che devono essere riversati nell'adeguata informativa da rendere ai dipendenti ai sensi del successivo **articolo 13** – costituiscono l'unica garanzia sia per la legittima praticabilità di controlli datoriali che per l'adeguata difesa della dignità del lavoratore : e ciò sia nel caso di accordo sindacale che di autorizzazione dell'ispettorato laddove la particolarità degli strumenti di lavoro adottati li richiedano.

LA GIURISPRUDENZA

Si è accennato all'inizio al rilievo che nella materia ha avuto nel corso degli anni la Giurisprudenza della Corte di Cassazione cui la stessa Autorità amministrativa ha fatto riferimento per tracciare, in una materia così articolata e complessa, degli indirizzi in qualche modo poggiati su principi via via affermati al più alto livello.

pagina 5

E' stato, così di recente, il caso delle indicazioni fornite dal Ministero del lavoro con la nota n. 11241 del 1° giugno 2016 a proposito dell'installazione non autorizzata d'un impianto di videosorveglianza. Il Ministero ha rilevato che la violazione di quanto previsto dall'articolo 4 – pur nella nuova versione - “ non è esclusa dalla circostanza che tali apparecchiature siano solo installate ma 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”. Proprio richiamando una sentenza della Suprema Corte (Sezione 3 penale)– la n. 4331 dell'11 novembre 2013 – è stato notato che “ la condotta criminosa è rappresentata dalla mera installazione non autorizzata dell'impianto, a prescindere dal suo effettivo utilizzo”. Sul punto la Corte, contestando la tesi del ricorrente basata sulla insufficienza dell'installazione dell'impianto occorrendo anche una “successiva verifica della sua idoneità”, ha affermato che tale idoneità peraltro “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 “. Per inciso si trattava di un “impianto inclusivo di otto microcamere a circuito chiuso,”alcune puntate direttamente sulle casse”:ed è dei lavoratori alle casse che l'imputazione contestava la violazione della privacy.

Alla medesima conclusione è pervenuta la stessa Sezione nella sentenza n. 45198 del 7 aprile 2016 scaturita dal ricorso del gestore di locale notturno condannato per l'installazione di “impianti ed apparecchiature audiovisive dalle quali era possibile controllare a distanza l'attività dei lavoratori dipendenti” in assenza di accordo sindacale e senza osservare le modalità indicate dalla DTL. Qui la Corte – dopo aver escluso la depenalizzazione essendo prevista la pena alternativa dell'ammenda o dell'arresto e non la sola sanzione pecuniaria - ha ribadito trattarsi di un “reato di pericolo, essendo diretto a salvaguardare le possibili lesioni della riservatezza dei lavoratori,con la conseguenza che per la sua integrazione è sufficiente la mera predisposizione di apparecchiature idonee a controllare a distanza l'attività dei lavoratori, in quanto per la sua punibilità non è richiesta la messa in funzione o il concreto utilizzo delle attrezzature”.

Sempre la Sezione terza – sentenza n. 51897 del 6 dicembre 2016 – nel respingere un ricorso avverso la condanna di un gestore di impianto di carburante per videosorveglianza non concordata né autorizzata – ha svolto una interessante disamina sulla “rimodulazione” dell'articolo 4 che pur privo “di una indicazione espressa (com'era nel comma 1 del previgente art.4) di un divieto generale di controllo a distanza sull'attività del lavoratore” ha solo adeguato “l'impianto normativo alle sopravvenute innovazioni tecnologiche”.E' stato mantenuto fermo il divieto di controllare la sola prestazione lavorativa dei dipendenti posto che l'uso di strumenti di controllo può essere giustificato **esclusivamente** a determinati fini (organizzativi, produttivi, di sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale).

In un'altra sentenza, questa volta della sezione civile, la n. 22622 dell'8 novembre 2016 viene affrontata la problematica del *controllo difensivo* finalizzato non a verificare l'adempimento corretto della prestazione lavorativa ma “a tutelare beni del patrimonio aziendale e ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti”.

Nel caso di specie – ricorso avverso la decisione della Corte di appello di dichiarazione di illegittimità di un licenziamento per giusta causa (sottrazione di una busta contenente denaro dalla cassaforte aziendale ripresa da telecamera) in riforma della sentenza di primo grado – è stato affermato che le garanzie procedurali imposte dall'articolo 4 per l'installazione di impianti potenzialmente in grado di controllo a distanza “ trovano applicazione ai controlli, c.d. difensivi, diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro, e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso” : la condotta della dipendente licenziata “oggetto della ripresa video non solo non atteneva alla prestazione lavorativa ma non differiva in alcun modo da quella illecita posta in essere da un qualsiasi soggetto estraneo all'organizzazione del lavoro”.

Collegata alla medesima problematica del *controllo difensivo* è la sentenza n. 22313 del 3 novembre 2016 di annullamento con rinvio di una sentenza d'appello, confermativa del primo grado, dichiarativa dell'illegittimità del licenziamento d'un dipendente di banca.

In questo caso non di videosorveglianza si tratta, ma di provvedimento datoriale assunto dopo ispezione, peraltro ostacolata dall'interessato, del personal computer assegnato al lavoratore : il motivo del ricorso, fondato, “ non attiene alla materia dei c.d. controlli a distanza disciplinati dall'articolo 4, legge n.300/1970, né all'utilizzo dei dati desunti dal computer aziendale, ma del controllo da parte del datore di lavoro sull'utilizzo dello strumento presente sul luogo di lavoro e in uso al lavoratore per lo svolgimento della prestazione”. Interessanti notazioni si rinvencono nella sentenza a proposito dell'intreccio dei controlli effettuabili dal datore di lavoro con la normativa del codice in materia di protezione dei dati personali : e ciò a conferma di quanto siano collegate le direttrici del “controllo a distanza” e della “riservatezza dei dati personali”.

Le riflessioni svolte nelle sentenze citate costituiscono, ad avviso di chi scrive, uno spunto di particolare interesse per il **Consulente del lavoro** che, particolarmente per l'utilizzabilità dei controlli ai fini “connessi al rapporto di lavoro” (comma 3 dell'articolo 4), quelli disciplinari in primo luogo, deve associare alla completa conoscenza della realtà aziendale – necessaria per ben consigliare la praticabilità della delicata materia dei controlli - l'approfondita attenzione alle linee guida del Garante per posta elettronica e internet di cui alla deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007 : e ciò per assicurare la corretta e completa, e dunque inattuabile, informativa prevista dall'articolo 13 del 196 secondo i principi sanciti dal precedente articolo 11.

SANZIONI

Si è già detto della riproposizione esplicita (articolo 23 2° comma del 151 / 2015) della sanzionabilità delle violazioni dell'articolo 4 in base alle previsioni dell'**articolo 38** della legge 300: in questa sede si intende soltanto riepilogarne il quadro:

dunque il mancato rispetto della normativa comporta, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, una ammenda da 154 a 1.549 euro o l'arresto da 15 giorni ad un anno; nei casi più gravi le due pene sono applicate congiuntamente. Inoltre il Giudice, quando per le condizioni economiche del reo anche il massimo dell'ammenda può presumersi inefficace, ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo; può anche essere ordinata la pubblicazione della condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 C.P.

Si è anche fatto cenno – nel citare la sentenza S.C. 45198 / 2016 – all'impossibilità della depenalizzazione stante l'alternatività dell'ammenda o dell'arresto; ora, per l'interesse professionale del **Consulente** a fornire al cliente eventualmente destinatario d'un tale provvedimento indicazioni operative idonee, ed utili a contenere economicamente gli effetti sanzionatori, è importante far riferimento alla **prescrizione** adottabile dall'organo di vigilanza ai sensi dell'**articolo 15 del decreto legislativo 23 aprile 2004 n.124**.

Nella citata nota ministeriale n. 11241 / 2916 viene prospettata l'ipotesi, non infrequente nei fatti, dell'ispettore che riscontri l'installazione non concordata né autorizzata di impianti audiovisivi: ebbene all'ispettore viene richiesto di impartire una prescrizione ai sensi dell'**articolo 20 del decreto legislativo 19 dicembre 1994 n.758** “al fine di porre rimedio all'irregolarità riscontrata mediante l'immediata cessazione della condotta illecita e la rimozione materiale degli impianti audiovisivi essendo tale adempimento l'unico idoneo ad eliminare la contravvenzione accertata”.

Ove nel tempo – congruo per consentire l'intervento tecnico specialistico necessario – assegnato, venga regolarizzata la posizione, il trasgressore sarà ammesso a pagare una somma pari ad un *quarto del massimo* dell'ammenda ai sensi dell'articolo 21 del citato 758. Per un approfondimento, sullo specifico punto, si veda la citazione che alla prescrizione, peraltro non ottemperata, dedica la citata sentenza n.51897 / 2016.

I MODELLI

Nel sito dell' I. N. L. - sezione modulistica – si trova quella predisposta per richiedere l'autorizzazione :

- all'installazione di impianti audiovisivi
 - all'installazione e utilizzo di impianti e apparecchiature di localizzazione satellitare
 - all'installazione di altri strumenti di controllo
- vi è infine un modello per la dichiarazione sostitutiva per l'apposizione della marca da bollo.

La compilazione appare agevole ed in questa sede non pare necessaria alcuna approfondita disamina : certamente la modulistica non può che rispecchiare quanto finora si è andato delineando in tema di interconnessione tra la normativa dell'articolo 4 e quella afferente la riservatezza.

E' appena il caso di rilevare nuovamente che sotto un profilo oggettivo l'intervento autorizzativo non è che la seconda delle strade possibili : l'intesa con il Sindacato – aziendale o comunque comparativamente più rappresentativo sul piano nazionale – rimane la prima opzione idonea a realizzare una sintesi concordata di interessi che, se pure diversi, non è obbligatorio né scontato siano – necessariamente e sempre insanabilmente- contrapposti.

All'intervento dell'autorità di vigilanza si perviene dunque in caso di accordo mancato dovendo necessariamente metterla in grado di determinare un percorso corretto adattato ad una realtà aziendale non direttamente conosciuta e, soprattutto, mettendo in gioco con una autorizzazione interessi dei lavoratori garantiti sia a livello comunitario che nazionale da normative articolate e, come si è visto, interconnesse.

Michele Monaco