

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro si pronuncia: i dispositivi di localizzazione satellitare (GPS) non sono "strumenti di lavoro" e richiedono l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'INL

I dispositivi di localizzazione satellitare (GPS) installati sulle autovetture aziendali possono essere considerati "*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*" ai sensi del secondo comma del nuovo art. 4 L. n. 300/1970? Può il datore di lavoro, qualora decida di procedere all'installazione di tali sistemi, ritenersi esonerato dall'obbligo di ricorrere alle procedure autorizzatorie di cui al comma 1 del medesimo articolo (accordo sindacale o autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro) o deve invece ottemperarvi?

Con la Circolare n. 2 del 7.11.2016 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) dà la sua risposta ai quesiti sopra formulati fornendo le "*indicazioni operative sull'utilizzazione di impianti GPS ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, L. n. 300/1970*" e più in generale si pronuncia sugli "*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*".

Come noto, la nuova formulazione dell'art. 4 della L. n. 300/1970 (modificato dal D.lgs. 151/2015) conferma le procedure autorizzatorie per il caso di installazione di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature dalle quali possa derivare un controllo a distanza del lavoratore (comma 1); tuttavia la nuova norma prevede che esse non siano necessarie con riguardo agli "*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*" dai quali pure possa derivare un controllo a distanza da parte del datore di lavoro (comma 2).

Diventa quindi fondamentale stabilire quali siano tali "strumenti".

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro si occupa nello specifico delle problematiche legate all'installazione, nelle autovetture aziendali utilizzate dai lavoratori, di sistemi di geolocalizzazione dai quali possa derivare un controllo a distanza da parte del datore di lavoro.

L'Istituto guarda preliminarmente al dato letterale della norma, il quale "porta a considerare *quali strumenti di lavoro quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso*

e messi a sua disposizione”.

Muovendo da tale interpretazione, l’Ispettorato ritiene 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”.

Conclude quindi affermando che l’installazione di tali apparecchiature da parte del datore di lavoro potrà avvenire “solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell’Ispettorato nazionale del lavoro”.

Aggiunge ancora che “solo in casi del tutto particolari - qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all’uso di tali strumenti), ovvero l’installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) - si può ritenere che gli stessi finiscano per “trasformarsi” in veri e propri strumenti di lavoro e pertanto si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell’art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall’intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge.”.

Come noto, sul tema si erano recentemente avuti due pronunciamenti contrastanti.

Con Nota n. 5689 del 10 maggio 2016 la Direzione Interregionale del Lavoro di Milano aveva ritenuto l’auto fornita in uso ai dipendenti per eseguire la prestazione lavorativa come “strumento di lavoro” ed altresì il sistema GPS montato sull’auto come un tutt’uno con la stessa: *“l’auto fornita in uso ai dipendenti per eseguire la propria prestazione lavorativa è sicuramente strumento di lavoro e lo è nella sua unicità quindi il sistema GPS (pur se montato successivamente alla originaria consegna dei veicoli) non è da considerare separatamente dall’auto cui accede e per la sua installazione non è necessario il preventivo accordo sindacale o la preventiva autorizzazione ministeriale”*.

In senso contrario, con nota n. 12519 emanata il giorno successivo (11 maggio 2016), la Direzione Territoriale del Lavoro di Latina aveva ritenuto che dalla installazione sui veicoli aziendali di un impianto di localizzazione satellitare *“può derivare anche la possibilità di controlli a distanza dell’attività dei lavoratori”* e pertanto aveva ritenuto doversi applicare l’obbligo di accordo sindacale o autorizzazione dell’Ispettorato.

Ora l’INL chiude la questione, almeno sul fronte della P.A.