



**Ai gentili Clienti  
Loro sedi**

## **CIRCOLARE N. 2 GIUGNO 2023**

### **CAPITOLO 1**

#### **CONVERTITO IN LEGGE IL D.L. 20/2023 IN MATERIA DI FLUSSI E LAVORO STRANIERI**

Si informano i signori clienti che il D.L. 20/2023 è stato convertito con L. 50/2023: di seguito si riepilogano le principali novità introdotte in sede di conversione.

In primo luogo, è stato modificato l'articolo 1, D.L. 20/2023, stabilendo che le quote massime di ingressi per lavoro, anche stagionale, vengano stabilite, in deroga all'articolo 3, Testo Unico Immigrazione, con un unico decreto del presidente del consiglio dei ministri.

La norma in precedenza prevedeva l'adozione di 2 distinti D.P.C.M.: il primo era finalizzato all'approvazione del documento programmatico triennale relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri nel territorio dello Stato e all'individuazione dei criteri generali per la definizione dei flussi di ingresso nel territorio nazionale e il secondo era finalizzato a definire le quote massime di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato.

Inoltre, si specifica che, qualora dovesse essere necessario, potranno essere emanati più decreti nel triennio.

Relativamente all'articolo 3 "*Ingresso e soggiorno al di fuori delle quote*", al fine di semplificare le modalità di ingresso per coloro che avranno completato nel Paese di origine un corso di formazione professionale e civico linguistico riconosciuto dal MIps (c.d. lavoratori con diritto di prelazione), si è stabilita l'esclusione dal vincolo dei flussi di ingresso.

Infine, si segnala che, ai sensi dell'articolo 4-*bis*, relativo alla conversione del permesso di soggiorno per i minori stranieri non accompagnati, al compimento della maggiore età il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di studio, di accesso al lavoro ovvero di lavoro subordinato o autonomo, è vincolato al parere della direzione generale immigrazione del Ministero del Lavoro e ha una durata massima di 1 anno. La norma in precedenza prevedeva che in caso di mancata espressione della DG immigrazione, le questure potessero procedere ugualmente al rilascio del permesso di soggiorno.





---

## CAPITOLO 2

### AUTORIZZAZIONI PER CONTROLLI A DISTANZA

Con la nota n. 2572/2023, l'INL ha fornito indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) anche in relazione all'evoluzione tecnologica dei sistemi adottati e tenendo conto degli orientamenti del Garante per il trattamento dei dati personali.

La disciplina in materia di trattamento dei dati personali e i relativi principi generali (liceità, finalità, pertinenza e non eccedenza, proporzionalità, necessità, indispensabilità) assolvono, infatti, a una funzione contenitiva di eventuali abusi datoriali e potenziali lesioni di "beni personali" e contribuiscono ad adeguare le previsioni dell'articolo 4 allo sviluppo della tecnologia e al rispetto della riservatezza dei prestatori di lavoro. Inoltre, occorre considerare che il rispetto delle garanzie di cui all'articolo 4 costituisce condizione di liceità del trattamento, ragion per cui i relativi trattamenti di dati possono essere effettuati solo in costanza dei requisiti e delle garanzie previste dall'articolo 4.

#### **Insufficienza del consenso dei lavoratori**

L'installazione di un impianto audiovisivo o di altri strumenti da cui possa derivare un controllo a distanza dei lavoratori deve necessariamente e prioritariamente essere preceduta dall'accordo collettivo con le RSA e/o RSU presenti, percorso prioritario previsto dal Legislatore rispetto al quale la procedura autorizzatoria pubblica risulta solo eventuale e successiva (le istanze devono contenere, quindi, la dichiarazione di assenza delle RSA/RSU o la documentazione comprovante il mancato accordo).

La carenza di accordo tra il datore di lavoro e le rappresentanze sindacali o del successivo provvedimento autorizzativo non possono essere supplite dall'eventuale consenso, seppur informato, dei singoli lavoratori, restando in quest'ultimo caso l'installazione illegittima e penalmente sanzionata.

#### **Aziende multi-localizzate e integrazioni alle autorizzazioni già rilasciate**

Le imprese con più unità produttive ubicate nell'ambito di competenza della medesima sede territoriale dell'INL, in presenza di medesime ragioni legittimanti e avuto riguardo allo stesso sistema, possono presentare una sola istanza di autorizzazione all'Istituto competente il quale, previa verifica delle condizioni formali e sostanziali previste, emanerà un unico provvedimento valido per tutte le unità produttive interessate dall'istanza medesima.





Le imprese con unità produttive ubicate in diverse province, in alternativa alla stipulazione di singoli accordi con le RSA/RSU, possono stipulare un unico accordo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In caso di mancato accordo o in assenza della RSA/RSU, potranno presentare istanza di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL o, in alternativa, alla sede centrale.

Se una azienda è già in possesso di autorizzazione e voglia installare il medesimo sistema in una diversa unità produttiva, può presentare istanza di integrazione, purché l'impianto da autorizzare presenti i medesimi presupposti legittimanti e le stesse modalità di funzionamento di quello già autorizzato e purché manchino le Rsa/Rsu ovvero in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali presenti nell'unità produttiva oggetto di istanza.

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

L'articolo 4, L. 300/1970 si applica alle aziende in cui sono presenti lavoratori, pertanto, l'Ispettorato del Lavoro può e deve intervenire solo in presenza degli stessi, verificando che l'impianto corrisponda ai requisiti di legge al momento della presentazione dell'istanza. Si possono però verificare le seguenti situazioni:

1. costituzione di una nuova azienda che, al momento della presentazione dell'istanza, non ha in forza lavoratori, ma che prevede di averne non appena avviata l'attività e che perciò potrà presentare l'istanza per l'autorizzazione, che deve sempre precedere l'installazione dell'impianto, indicando nel modello di istanza il numero dei lavoratori che risulteranno in forza all'avvio dell'attività;
2. se l'azienda è già in esercizio, con impianto legittimamente installato e perfettamente funzionante, in assenza di lavoratori e deve procedere ad assunzioni di personale, può presentare istanza in un momento successivo, ma deve attestare che lo stesso impianto sarà disattivato non appena il personale sarà adibito al lavoro e che sarà messo nuovamente in funzione soltanto dopo l'eventuale provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato.

### **Sistemi di geo localizzazione**

I sistemi di geo localizzazione (GPS) da installarsi sugli autoveicoli o su diversi dispositivi (ad es., sistemi palmari, cellulari, computer, etc.) consentono la raccolta e l'elaborazione di dati di varia natura in modo tale da permettere una verifica continua e puntuale, anche a posteriori, della localizzazione dei mezzi (o comunque dei dispositivi) e del loro tracciamento e, quindi, direttamente o indirettamente, anche del lavoratore che li utilizza e il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto sul tema con numerosi provvedimenti nei quali, in termini generali, ha applicato i principi di protezione dei dati prescrivendo ai titolari misure a tutela dei diritti degli interessati consistenti nella configurazione





dei sistemi in modo da: escludere il monitoraggio continuo, consentire la visualizzazione della posizione geografica da parte di soggetti autorizzati solo quando strettamente necessario rispetto alle finalità perseguite; consentire, di regola, la disattivazione del dispositivo durante le pause e al di fuori dell'orario di lavoro; effettuare, di regola, i trattamenti mediante pseudonimizzazione dei dati personali (utilizzo di dati non direttamente identificativi); prevedere la memorizzazione dei dati raccolti solo se necessario e con tempi di conservazione proporzionati rispetto alle finalità perseguite.

In particolare, la posizione del veicolo di regola non dovrebbe essere monitorata continuamente dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il perseguimento delle finalità legittimamente perseguite e tale principio deve rispettarsi anche nel caso di esecuzione di obblighi assunti nei confronti della stazione appaltante. In questi ultimi casi è necessario, infatti, che la documentazione da trasmettere alla stazione appaltante, finalizzata a documentare il regolare svolgimento del servizio, non contenga dati che siano, anche indirettamente, riconducibili agli interessati (ad es. il codice del dispositivo o del veicolo assegnato) ma le sole informazioni strettamente necessarie a consentire il raffronto tra servizio effettivamente reso e il servizio atteso.

I dati raccolti e trattati devono, pertanto, essere limitati a quelli strettamente necessari per il perseguimento delle finalità prestabilite e attinenti alle esigenze organizzative e produttive, di sicurezza sul lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, che costituiscono i presupposti di liceità di cui all'articolo 4, L. 300/1970. Di conseguenza, l'accesso ai dati da parte del datore di lavoro dovrà avvenire solo ed esclusivamente in funzione delle motivazioni poste a fondamento del provvedimento autorizzativo, con la conseguenza che ogni diverso trattamento non consentito dei dati non rende utilizzabili le informazioni raccolte ai fini connessi al rapporto di lavoro.

Sulla base di quanto sopra evidenziato, l'Itl deve valutare attentamente le ragioni legittimanti l'installazione dei sistemi di geo localizzazione, verificando che la tipologia dei dati raccolti ed il loro effettivo trattamento siano correlati alle esigenze dichiarate e rispettosi dei principi sopra richiamati, prevedendo nel corpo dei provvedimenti autorizzatori il rispetto delle disposizioni normative in materia di protezione dei dati personali.

Considerato che il provvedimento autorizzativo viene rilasciato in relazione allo "strumento" di geolocalizzazione in sé, in costanza delle ragioni legittimanti l'Inl ritiene che non sia necessario richiedere l'elenco delle targhe dei veicoli su cui verrà installato l'impianto.

### **Disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza**

L'articolo 4, St. Lav. si applica in presenza di lavoratori anche nel caso di specifiche disposizioni normative che favoriscano o impongano l'utilizzo di sistemi di videosorveglianza, così come la disciplina in materia di trattamento dei dati personali.





### **Lavoratori etero organizzati - prestazioni lavorative tramite piattaforme digitali**

La procedura imposta dall'articolo 4, comma 1, L. 300/1970 si applica anche per le tipologie di lavoro in relazione alle quali sono normativamente estese, nei confronti del lavoratore, le medesime tutele del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche del rapporto.

Inoltre, deve ritenersi che l'operatività dell'articolo 4 in commento, vada estesa anche ai lavoratori autonomi.

### **Volontari**

Alle prestazioni dei volontari non possono applicarsi le tutele accordate dall'articolo 4, L. 300/1970, tuttavia al volontario si applica la disciplina di protezione dei dati personali.

Laddove siano compresenti sul luogo di lavoro sia volontari che lavoratori subordinati, l'imprenditore è tenuto ad attivare le procedure di cui all'articolo 4 al fine di installare sistemi dai quali possa anche derivare il controllo datoriale a distanza nei confronti dell'attività del personale dipendente eventualmente presente.

### **Provvedimento del garante per la protezione dei dati personali In tema di videosorveglianza.**

Nella *newsletter* n. 503/2023, tra altre questioni il garante della *privacy* fa rilevare il provvedimento sanzionatorio emesso, nei confronti di una società che gestisce numerosi negozi di abbigliamento, in quanto la datrice di lavoro ha violato, in talune unità locali, le norme previste per l'installazione degli impianti di videosorveglianza sui luoghi di lavoro dal regolamento europeo, dal codice *privacy* e dallo Statuto dei lavoratori.

Si ricorda, infatti, che l'articolo 4, L. 300/1970, prevede che l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può essere effettuata *“esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale”*. La detta installazione, inoltre, deve avvenire *“previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali”*. In mancanza di tale accordo, l'installazione può avvenire soltanto *“previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro”*.

Dalle indagini effettuate nei vari negozi (in tutto ben 160 punti vendita), dopo segnalazione di un'organizzazione sindacale, è stata riscontrata la concreta installazione di apparecchi di videosorveglianza in violazione delle norme citate in alcuni punti vendita.





La datrice di lavoro, nelle proprie memorie difensive, aveva giustificato l'installazione delle apparecchiature a seguito della necessità di difendersi da furti e anche al fine di garantire la sicurezza dei dipendenti e del patrimonio aziendale, evitando accessi non autorizzati. A ciò aggiungendo che in tutti i casi i dipendenti erano stati informati della presenza di tali impianti, avendo gli stessi ricevuto anche informazione di chi fosse il titolare del trattamento ed indicazione sulle modalità con cui poter esercitare i propri diritti ove necessario.

La società, inoltre, specificava che le immagini registrate venivano sovrascritte ogni 24 ore, come indicato dalle *policy* aziendali, erano protette da un sistema a doppia password (custodia in cassaforte) e che, in ogni caso, l'area oggetto di ripresa era strettamente limitata agli accessi di transito destinati al personale dei punti vendita per esclusive finalità anti-rapina e, quindi, con lo scopo ultimo di tutelare il personale dipendente da possibili rischi alla propria incolumità fisica.

Veniva infine dichiarato che tale situazione era *“semplicemente frutto di una imperfetta applicazione delle procedure aziendali di verifica del processo di installazione dell'impianto di videosorveglianza in alcuni punti vendita specifici ma non rappresentano certamente il modus operandi della [...] Società, come dimostrato dal fatto che tutti gli altri punti vendita (la stragrande maggioranza) sono risultati conformi alle prescrizioni di legge in materia di tutela dei dati personali”*.

Nel proprio provvedimento il garante fa presente che che la società, in qualità di titolare, ha effettuato comunque alcune operazioni di trattamento che risultano non conformi alla disciplina in materia di protezione dei dati personali, con ciò attenendosi alle normative vigenti e senza alcuna valutazione circa gli scopi di detta installazione dichiarati dalla datrice di lavoro.

Il garante, inoltre, ricorda che *“il legislatore nazionale ha approvato, quale disposizione più specifica, l'art. 114 del Codice che, tra le condizioni di liceità del trattamento, ha stabilito l'osservanza di quanto prescritto dall'art. 4, l. n. 300 del 1970”, per cui ne deriva che “l'attivazione e la conclusione di tale procedura di garanzia è dunque condizione indefettibile per l'installazione di sistemi di videosorveglianza”*. La mancanza riscontrata, pertanto, lede gli interessi protetti dalle norme, dal che deriva che *“il trattamento dei dati personali effettuato dalla Società attraverso i sistemi di videosorveglianza risulta infatti illecito, nei termini su esposti, in relazione agli artt. 5, par. 1, lett. a), 88 del Regolamento e 114 del Codice”*.

Il Garante, stante quanto esposto, conclude che ai sensi dell'articolo 58, § 2, lettera i), Regolamento la società dovrà pagare la somma di 50.000 euro a titolo di sanzione amministrativa pecuniaria per le violazioni riscontrate ed indicate nel provvedimento.





---

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.  
Distinti saluti.

**Firma**  
**Cdl Vincenzo Dimatteo**

