

Sì ai dati biometrici senza accordo né autorizzazione

Alessandro Rota Porta

la procedura Gli apparecchi che servono a rendere la prestazione non richiedono il via libera Oltre i profili legati alla tutela della privacy, l'installazione di strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori può avvenire solo per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. Inoltre, l'installazione non può avere luogo se non è preceduta da un accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. Viceversa, se in azienda non sono presenti rappresentanze sindacali o in mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti in oggetto possono essere installati solo dopo aver richiesto l'autorizzazione all'Ispettorato territoriale del Lavoro o, in alternativa - nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Irl - alla sede centrale dell'Ispettorato nazionale. La circolare 5/2018 dell'Ispettorato nazionale del lavoro ha individuato un'istruttoria a maglie più larghe sulle istanze presentate per il rilascio del provvedimento autorizzativo. Peraltro, l'Inl - con la lettera 4619 del 24 maggio 2017 - aveva anche precisato che, laddove sia stato rilasciato il provvedimento autorizzatorio, questo possa comunque essere sempre sostituito da un eventuale successivo accordo sindacale. Nella circolare 5/2018, l'Inl mette l'accento sul fatto che la valutazione istruttoria delle istanze vada concentrata sull'effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti l'adozione del provvedimento, tenendo presente, in particolare, la specifica finalità per la quale viene richiesta la singola autorizzazione e cioè le ragioni organizzative e produttive, quelle di sicurezza sul lavoro e quelle di tutela del patrimonio aziendale. Quanto agli impianti audiovisivi, possono essere autorizzati quelli che inquadrano direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, l'angolo di ripresa della telecamera o l'oscuramento del volto del lavoratore, purché sussistano le ragioni giustificatrici del controllo. Resta più articolata, invece, la fattispecie della tutela del patrimonio aziendale: l'Inl precisa che la richiesta di installazione riguardante



dispositivi operanti in presenza del personale aziendale va valutata con attenzione, perché non si dia luogo a controlli troppo "invasivi" nei confronti dei lavoratori. Per quanto riguarda l' utilizzo di dispositivi e tecnologie per la raccolta e il trattamento di dati biometrici, l' Ispettorato ha precisato che il riconoscimento biometrico installato sulle macchine con lo scopo di impedire l' utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a rendere la prestazione lavorativa e, pertanto, non richiede né l' accordo con le rappresentanze sindacali né il procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge. © RIPRODUZIONE RISERVATA.