

l'officina dei numeri

circolare informativa n. 4/2022 del 2 marzo 2022

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

LA GEO-LOCALIZZAZIONE: AMMISSIBILITÀ DEI CONTROLLI SATELLITARI E SUE CONDIZIONI

a cura di Francesca Cuzzetto

PREMESSA

Un argomento di particolare interesse in tema di tutela della riservatezza dei dati personali riguarda le questioni relative al **rilevamento degli spostamenti effettuati dal lavoratore fuori dall'azienda**, ma comunque espressamente riconducibili allo svolgimento delle mansioni assegnate al lavoratore: si pensi, ad esempio, ai fornitori di beni e servizi per i quali la guida di mezzi di trasporto rientra nelle prestazioni dovute al datore di lavoro.

La trattazione verrà svolta attraverso la disamina di alcuni interessanti provvedimenti del Garante della privacy e alcune pronunce giurisprudenziali, con un approccio che privilegi lo studio della casistica più ricorrente nella prassi.

Si precisa che le pronunce che si esamineranno traggono il loro fondamento dal cd. "Codice della privacy", contenuto nel D.Lgs 196/2003, il quale, sebbene ad oggi sia in gran parte abrogato e sostituito dal D.Lgs 101/2018 (in attuazione del reg. UE 2016/679, cd. GDPR), continua ad infonderne lo spirito, essendogli riconosciuto il merito di aver gettato le basi per la legislazione successiva.

LE CONDIZIONI DI LICEITÀ DEL TRATTAMENTO: PROVVEDIMENTO DEL GARANTE DELLA PRIVACY DEL 4.10.2011.

Prima di analizzare i singoli casi sui quali i giudici sono stati chiamati a decidere, vediamo quali siano le norme e i principi regolatori operanti in tema di **geo-localizzazione**, individuabili nel provvedimento pilota 370/2011, pronunciato dal collegio in qualità di "Garante del trattamento dei dati personali".

Il Garante - premesso che in termini generali, il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito, considerata anche la disciplina di settore - con specifico riferimento alla materia considerata osserva che la possibilità di individuare in un dato momento la posizione dei veicoli (e quindi dei lavoratori) mediante sistemi di localizzazione possa rivelarsi utile per soddisfare esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza sul lavoro. Finalità che ben possono ricorrere, ad esempio, in caso di impiego dei sistemi di geolocalizzazione per soddisfare esigenze logistiche (consentendo di impartire tempestive istruzioni al conducente del veicolo oggetto di localizzazione), per elaborare rapporti di guida allo scopo di commisurare il tempo di lavoro del conducente - con la conseguente determinazione della retribuzione dovuta - ovvero per

commisurare i costi da imputare alla clientela, nonché per assicurare una più efficiente gestione e manutenzione del parco veicoli, con effetti vantaggiosi anche sulla sicurezza sul lavoro e per la sicurezza della collettività.

In tali ipotesi, considerato che la localizzazione dei veicoli può comportare una forma di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, oltre alla disciplina di protezione dei dati personali, deve altresì essere rispettata la disciplina dettata dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori).

NON NECESSARIETÀ DEL CONSENSO PREVENTIVO: CONDIZIONI E PRESCRIZIONI PER IL TRATTAMENTO DEI DATI

Ciò premesso, riprendendo il provvedimento pilota del 2011 si osserva che:

- ai sensi dell'art. 24 comma 1 lett. g) del codice della privacy **il consenso del lavoratore non è ritenuto necessario** qualora i datori di lavoro privati si avvalgano di **sistemi di localizzazione e di comunicazione della posizione rilevata installati a bordo dei veicoli ed impiegati per soddisfare esigenze organizzative, produttive o per la sicurezza del lavoro** (a condizione che sia data attuazione alla previsione dell'art. 4 della legge 300/1970, ossia con il **previo accordo** sottoscritto con le rappresentanze sindacali o, in difetto, con l'**autorizzazione** del competente ITL, ispettorato territoriale del lavoro), e sempre che l'impiego di questi strumenti non collida con la libertà, la dignità o con l'espressione di un legittimo interesse del destinatario del trattamento; in continuità con quanto detto **il consenso preventivo non costituisce obbligo neppure per il GDPR**, il quale all'art. 6 prevede che il consenso costituisca solo una delle condizioni possibili volte a determinare la liceità del trattamento.
- ai datori di lavoro pubblici e privati **che si avvalgono di sistemi di localizzazione e di comunicazione della posizione rilevata installati a bordo dei veicoli** ed impiegati per soddisfare esigenze organizzative, produttive ovvero per la sicurezza sul lavoro il Garante prescrive che:
 - **la posizione del veicolo non sia di regola monitorata continuativamente** dal titolare del trattamento, ma solo quando ciò si renda necessario per il conseguimento delle finalità legittimamente perseguite;
 - **i tempi di conservazione** delle diverse tipologie di dati personali eventualmente trattati siano commisurati tenendo conto di ciascuna delle finalità in concreto perseguite;
 - il titolare del trattamento deve **designare, in qualità di responsabile, gli operatori economici che forniscono i servizi di localizzazio-**

ne del veicolo e di trasmissione della posizione del medesimo, impartendo loro le necessarie istruzioni in ordine all'utilizzo legittimo dei dati raccolti per le sole finalità previste dall'accordo che regola la fornitura del servizio di localizzazione, con la determinazione delle tipologie di dati da trattare nonché delle modalità e dei tempi della loro eventuale conservazione;

NESSUN CONTROLLO SENZA ACCORDO SINDACALE O AUTORIZZAZIONE ITL: PROVVEDIMENTO DEL 7.10.2010

Un lavoratore dipendente ha adito in giudizio il proprio datore di lavoro, al quale imputava di aver violato la sua privacy e quella di alcuni suoi colleghi nell'atto di provvedere, senza la loro autorizzazione né quella - prevista dalla norma - dell'ITL o dei sindacati, all'installazione di sistemi di geolocalizzazione satellitare a tecnologia GPS su alcune auto aziendali.

Contestualmente chiedeva che venisse verificata la legittimità dell'utilizzo di strumenti con funzioni tanto invasive quanto, a suo avviso, ingiustificate anche alla luce del fatto che gli interventi effettuati dai dipendenti presso la clientela (ivi compresi l'ora e il luogo dell'intervento), risultassero previamente pianificati e registrati nell'apposito "foglio giornaliero".

Al riguardo la società replicava di aver informato i lavoratori in merito all'installazione provvisoria degli strumenti in oggetto, allo scopo di valutarne gli eventuali benefici per l'azienda riconducibili all'organizzazione.

Il Garante, esaminate le prove e le dichiarazioni rilasciate dalle parti, ingiunge alla società di cessare l'operazione di sperimentazione in corso in quanto - pur riconoscendone il potenziale incremento dell'efficienza dei processi organizzativi e produttivi, della sicurezza delle persone, una migliore allocazione delle risorse disponibili ecc. - nondimeno, ritiene che, allo stato dei fatti, il trattamento dei dati personali effettuati dalla società non sia conforme alla disciplina in materia, in quanto, la società:

- non avendo in aziende le rappresentanze sindacali avrebbe dovuto richiedere l'autorizzazione dell'ITL;
- non risulta aver informato i collaboratori interessati dal trattamento dei dati ai sensi di quanto disposto dall'articolo 13 del Codice della privacy;
- non ha preventivamente esplicitato le generalità e i ruoli dei soggetti incaricati al trattamento dei dati personali dei collaboratori coinvolti nella sperimentazione;
- non ha motivato la durata del periodo di prova, affermando in proposito di non aver potuto ancora prendere visione delle videoregistrazioni;

Ciò premesso, a seguito di tutte le violazioni imputabili alla società, il Garante prescrive il compimento degli atti dovuti e necessari a porvi rimedio, **non potendo instaurarsi e svolgersi alcun rapporto di lavoro in assenza della fiducia tra le parti e dovendo comunque attenersi ai già visti principi di trasparenza, pertinenza e non eccedenza**, che in questo caso specifico risultano, quantomeno parzialmente, disattesi.

Per queste ragioni il Garante ha stabilito che:

- occorra sospendere l'attività fino al rilascio dell'autorizzazione rilasciata dall'ITL;
- nel caso di rilascio dell'autorizzazione, **il trattamento dei dati personali relativi alla localizzazione degli interessati dovrà essere reso conoscibile ai soggetti interessati** (la notifica al Garante in precedenza prevista dal codice della privacy è stata sostituita, salvo casi specifici, dal controllo *a posteriori*);
- il titolare del trattamento può, qualora lo ritenga opportuno, **nominare degli incaricati al trattamento dei dati personali, la cui nomina deve rilevare da atto scritto contenente l'individuazione dell'ambito di trattamento consentito**;
- i **dati personali** oggetto di trattamento **devono essere conservati per il solo tempo necessario a conseguire il fine prospettato**.

IL DIRITTO ALLA SICUREZZA DEI LAVORATORI NON ESIME DALL'INFORMATIVA: PROVVEDIMENTO DEL 1.8.2012 N. 134

Due guardie giurate hanno lamentato l'illiceità del trattamento dei propri dati personali, effettuato attraverso l'installazione, a bordo di alcuni autoveicoli in dotazione alla società, di un sistema di localizzazione.

I denunciati asserivano che nell'atto di procedere all'installazione dei GPS, la società si fosse resa responsabile del compimento dei seguenti atti illeciti:

- 1) omissione della richiesta, al Garante, di una valutazione preliminare sul trattamento dei dati diversi da quelli sensibili e giudiziari;
- 2) omissione della comunicazione, ad uno dei denunciati, dell'avvenuta installazione a bordo dei mezzi del sistema di controllo a distanza;
- 3) violazione dell'art. 4 della legge 300/1970, in ordine al divieto di controlli a distanza.

La società si difendeva dichiarando che l'installazione del dispositivo avesse come unico scopo quello di garantire la sicurezza degli operatori in servizio, tanto che solo il presidente della società sarebbe in grado di attivare il sistema di localizzazione, tramite immissione di apposite credenziali. Tale atto sarebbe da ritenersi eseguibile solo in situazioni di ipotetica emergenza, identificate con il protrarsi, per oltre 30 minuti, della perdita del segnale radio-telefonico che consente una comunicazione costante (solo vocale) tra gli operatori della centrale e le guardie.

Per quanto concerne l'assenza di comunicazione, la società affermava di aver messo a parte i dipendenti dell'installazione dei sistemi GPS tramite l'affissione dell'avviso in bacheca con un anticipo di due mesi.

Infine dichiarava di aver inviato, in via preventiva, una notifica al Garante, contenente la descrizione del trattamento dei dati personali.

Nell'atto di presentare l'attività di monitoraggio come foriera di soli vantaggi e assolutamente rispettosa della privacy delle guardie sulle quali è destinata a produrre effetti, la società sembra non aver tenuto in debita considerazione il fatto, che localizzando i veicoli, ancorché in caso di necessità, sia possibile quand'anche non lo si volesse, rilevare altri dati, quali le generalità e la posizione del conducente cui il mezzo risulta assegnato e quelle del personale della sala operativa con cui entra

in contatto, nonché il tracciamento dell'attività lavorativa. Pertanto si ravvisa la necessità bilanciare equamente il diritto alla privacy il diritto alla sicurezza.

A tal proposito, il Garante ritiene che **l'invasione nell'ambito di riservatezza altrui, ancorché non eccedente e necessaria al perseguimento di finalità lecite e di tutela della sicurezza dei lavoratori, non possa prescindere dal metterne a parte gli interessati, fornendo loro una adeguata informazione.**

Pertanto il Garante ha concluso intimando alla società di **fornire ai soggetti ai quali è destinato il dispositivo di controllo remoto, una informativa che rispetti e soddisfi i criteri del codice della privacy, non essendo sufficiente l'affissione di una comunicazione in bacheca** (ancor più se dal contenuto dubbio ed approssimativo), a dare certezza dell'avvenuta conoscenza; ha inoltre prescritto **la collocazione di vetrofanie all'interno dei veicoli aziendali recanti la dizione <Veicolo sottoposto a localizzazione> o comunque un avviso ben visibile all'interno dei veicoli aziendali che segnali la possibilità di geolocalizzare il mezzo.**

Di seguito si fornisce un esempio della vetrofania da apporre sui veicoli geolocalizzati per informare il lavoratore della presenza di tale apparato:



CO-RESPONSABILITÀ DEL TITOLARE E DEL RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO: PROVVEDIMENTO DEL 28.6.2018 N. 396

Un lavoratore ha contestato la legittimità dell'installazione di dispositivo GPS a bordo dell'autovettura effettuata da quest'ultima in assenza di una previa informativa o, comunque, della comunicazione di una policy aziendale relativa all'esistenza e alle caratteristiche essenziali del sistema di geolocalizzazione. Tale sistema tecnologico avrebbe consentito al datore di lavoro la raccolta e il successivo trattamento di dati relativi alla

posizione geografica del dipendente anche al di fuori dell'orario di servizio, considerato che i veicoli aziendali sarebbero stati affidati senza obbligo di riconsegna al termine della prestazione lavorativa.

Le parti coinvolte nel procedimento sono 3: il lavoratore, la società datrice di lavoro e il responsabile esterno, in qualità di fornitore del servizio di localizzazione.

La società confermava che i furgoni aziendali fossero dotati di dispositivi di geolocalizzazione mediante GPS, ma:

- negava che i lavoratori potessero utilizzare i mezzi al di fuori degli orari di lavoro e per scopi estranei allo svolgimento dell'attività, escludendo perciò ogni possibile localizzazione dei dipendenti al di fuori dell'orario di lavoro;
- affermava di poter accedere ai dati in tempo reale, senza peraltro poter risalire all'identità del conducente, tramite un'interfaccia web ad accesso riservato mediante l'inserimento di username e password; controllo che la società dichiarava di effettuare circa una volta al mese.

Di tali operazioni – effettuate, a detta della società, allo scopo di perseguire un miglior assetto logistico-organizzativo ed una certa garanzia di sicurezza per i lavoratori - i collaboratori sarebbero stati informati, come stabilito dalle disposizioni di legge vigenti.

Il fornitore del servizio, operante in qualità di responsabile esterno, confermava di aver stipulato e sottoscritto il contratto relativo alla fornitura del servizio di localizzazione satellitare, e di aver altresì adempiuto agli obblighi di effettuare la notifica al Garante, ma lamentava di non aver mai ricevuto, da parte della società ulteriori indicazioni e/o istruzioni relative al trattamento dei dati raccolti nell'erogazione del servizio, subendo pertanto importanti limitazioni nello svolgimento delle funzioni sottese al ruolo attribuitogli.

Dalle verifiche effettuate è emerso che la società, in qualità di titolare, effettuasse operazioni di trattamento di dati personali dei dipendenti attraverso dispositivi di localizzazione geografica dei veicoli aziendali forniti dal fornitore esterno, che risultavano per alcuni profili non conformi alla disciplina in materia di protezione dei dati personali. Infatti, contrariamente a quanto sostenuto dalla società, gli autisti alla guida dei veicoli aziendali sottoposti alla localizzazione erano in concreto identificabili (e, quindi, tracciabili e controllabili).

Se da un lato, l'identificazione può essere necessaria o comunque pertinente ed utile ai fini di conseguire un maggior grado di sicurezza contro gli infortuni, incidenti o imprevisti che possano interessare il lavoratore, con la possibilità di addebitare l'illecito al diretto responsabile e di garantire un certo grado di organizzazione e celerità nella presa in carico della domanda, dall'altro lato però, può concorrere a costituire il profilo di illiceità degli atti, insieme al monitoraggio costante dei movimenti dei singoli veicoli e alla conservazione delle informazioni ottenute per i successivi 365 giorni, nella misura in cui il grado di invasività subito dai dipendenti non trova giustificazione nello stato di necessità della situazione in cui si attua l'ingerenza.

Il Garante, accogliendo la domanda del segnalante, (seppur senza poter provare che sul veicolo ad esso destinato vi fosse effettivamente in funzione una delle

apparecchiature di localizzazione di cui si è detto), ha inteso quindi tutelare i prestatori di lavoro contro gli atti lesivi della propria privacy commessi dalla società.

Dalla pronuncia emerge che l'autorità giudicante abbia previsto due distinti profili di responsabilità.

Alla società titolare del trattamento il Garante imputa:

- l'omessa informativa ai dipendenti riguardo alle caratteristiche essenziali dei trattamenti dei dati personali, conformemente alle disposizioni nazionali e comunitarie (si veda in proposito l'articolo 13 del Codice della Privacy e del Regolamento UE 2016/679);
- la violazione commessa demandando al responsabile esterno il compito, a lei direttamente spettante, di richiedere l'autorizzazione al garante per il predetto impiego degli strumenti GPS;
- l'aver compreso nel trattamento e nella conservazione dei dati personali ed identificativi, informazioni qualitativamente e quantitativamente eccedenti rispetto a quelle che sarebbero necessarie al perseguimento delle finalità preposte, oltre ad averli conservati per un periodo di tempo decisamente superiore a quello necessario ai fini della prova;

Al fornitore esterno, invece, il Garante attribuisce la responsabilità per non aver informato la società in merito alla possibilità di modificare il sistema rispetto all'impostazione standard conformemente alle finalità perseguite, ed ingiunge inoltre di modificare esso stesso l'impostazione standard dei servizi offerti in modo tale da renderli, già nel loro funzionamento di base, proporzionati rispetto al diritto alla riservatezza dei soggetti destinatari. In ragione di ciò, e fino al momento non cui le parti non avranno adempiuto alle prescrizioni ivi esposte, il garante dispone il blocco del trattamento dei dati personali ed identificativi;

Con particolare riferimento alla fattispecie in esame, seppur nella consapevolezza della difficoltà di operare un equo bilanciamento tra la garanzia di sicurezza e quella di riservatezza, preme muovere una ulteriore osservazione: il fatto, comprovato nelle more dell'accertamento, che i mezzi di trasporto dell'azienda fossero occasionalmente utilizzati dai dipendenti e da familiari al di fuori dell'orario di lavoro e per scopi personali, quantunque possa essere considerato un atto di generosità del datore di lavoro nei confronti dei dipendenti (in quanto atto non dovuto), non solo non esime il datore di lavoro dal dovere di tutelare la riservatezza dei lavoratori e delle loro famiglie in genere, ma anzi se possibile lo rafforza: un maggior grado di tutela trova infatti giustificazione nel fatto che un uso privato del mezzo aziendale, restando inattivate le predette garanzie, può dare accesso a spazi di vita privati, che il datore di lavoro non è legittimato a conoscere, potendosi configurare nell'omessa dell'attivazione degli strumenti di protezione una violazione dell'articolo 8 della L.300/1970, se non anche nelle intenzioni, almeno riguardo agli effetti.

Per questo motivo si ritiene opportuno richiamare l'attenzione sulla responsabilità del datore di lavoro: Se, infatti, in questo caso specifico, il Garante ha attribuito al fornitore esterno la responsabilità di non aver informato la società datrice di lavoro in merito alla possibilità di modificare le impostazioni predefinite dei di-

spositivi installati nelle vetture, ciò non toglie che la stessa (in qualità di titolare del trattamento), proprio in ragione del ruolo ricoperto avrebbe dovuto quantomeno porsi lo scrupolo - di fronte alla portata tanto invasiva degli strumenti impiegati - di domandare al responsabile esterno se vi fossero mezzi o modalità alternative per conseguire il medesimo scopo.

LA DEFINIZIONE DI "STRUMENTO OPERATIVO": CORTE APPELLO ROMA 641/2021

La recente pronuncia della Corte d'Appello di Roma n. 641/2021, riguarda una fattispecie in cui un autista di un mezzo di raccolta dei rifiuti urbani si era visto comminare la sanzione disciplinare della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per avere effettuato, durante l'orario di servizio, numerose soste prolungate nei pressi di zone che esulavano dall'itinerario di servizio. Il Tribunale aveva accolto il ricorso del lavoratore, volto ad ottenere la restituzione degli importi trattenuti per i giorni di sospensione comminati.

La Corte d'Appello, confermando la pronuncia del Tribunale riguardo alla nullità dei provvedimenti disciplinari disposti dalla società nei confronti del prestatore di lavoro, pone a sostegno della sua decisione diversi argomenti, di cui uno in particolare rileva ai fini della presente trattazione, ovvero l'impossibilità per l'azienda di utilizzare informazioni reperite illecitamente a sostegno della propria posizione processuale.

La difesa del datore di lavoro si fonda anche sulla qualificazione come "strumento di lavoro" del sistema GPS installato sul mezzo, in quanto necessario al conseguimento della prestazione che il lavoratore è chiamato ad adempiere. Nella sua decisione, la Corte si è soffermata sul valore d'uso (con ovvio riferimento all'ambito specifico di impiego) che il dispositivo di controllo satellitare debba possedere per rientrare in questa categoria e di conseguenza, essere utilizzato senza necessità di un preventivo accordo sindacale o, in difetto, della prescritta autorizzazione dell'ispettorato territoriale del lavoro.

Al fine di motivare il rigetto dell'appello presentato dal datore di lavoro, il giudice prende in considerazione la definizione di "strumento operativo" esplicitata nel testo della circolare n.2/2016 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Stando alla nozione ivi riportata, infatti, rientrano nel campo degli strumenti operativi tutti quei mezzi e congegni *"indispensabili al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto"*.

La Corte non ritiene che il dispositivo GPS installato sui mezzi sia "indispensabile" per l'adempimento della prestazione lavorativa in quanto, pur potendo essere utile per una migliore o più razionale organizzazione del servizio, nonché anche per finalità di tipo organizzativo o produttivo, lo stesso si potrà svolgere anche in assenza di tale dispositivo.

La Corte evidenzia che lo "strumento operativo" che non richiede una preventiva autorizzazione è tale non in sé, ma sempre con riferimento alla situazione specifica in cui se ne richiede l'applicazione ed evidenzia come la società datrice di lavoro non abbia dato prova *"che tale congegno sia indispensabile per l'esecuzione della prestazione lavorativa da parte dell'autista del mezzo"*.