

Tutela della privacy

Controllo a distanza e utilizzazione di impianti Gps

Matteo Di Francesco - Avvocato

Dopo la recente sentenza della *Corte di cassazione n. 19922 del 5 ottobre 2016* in tema di monitoraggio dei dipendenti via Gps (c.d. “Geolocalizzazione”), ritenuto un sistema di controllo generalizzato che non può essere usato per verificare la condotta irregolare del dipendente e per legittimare il licenziamento, sono arrivate da parte dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro le istruzioni operative sull’utilizzazione degli impianti di localizzazione satellitare.

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro (“INL”) ha, infatti, emanato il 7 novembre 2016, la *circolare n. 2/2016* in materia di installazione e uso di apparecchiature di geolocalizzazione su auto aziendali.

Per le imprese si tratta di un chiarimento molto rilevante, perché chiarisce in che limiti l’installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare Gps sia soggetta alle garanzie previste dall’art. 4, comma 1, legge n. 300/1970, che vieta l’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori.

I chiarimenti dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro

In particolare, l’INL ha chiarito che i sistemi di geolocalizzazione rappresentano (ordinariamente) un elemento aggiunto agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l’esecuzione dell’attività lavorativa ma per rispondere ad ulteriori esigenze.

Questo significherebbe che anche i sistemi di controllo via Gps rientrerebbero nel campo di applicazione del comma 1, art. 4, legge n. 300/1970 e pertanto le relative apparecchiature potrebbero essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Va ricordato, infatti, che il recentissimo D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 ha modificato proprio l’art. 4, Statuto dei lavoratori, eliminando il riferimento alle Direzioni territoriali del lavoro o, in caso di aziende nazionali, al Ministero del lavoro, riservando tali autorizzazioni alla sola competenza delle sedi territoriali o della sede centrale dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Risulta di immediata evidenza come la circolare in oggetto rivesta particolare importanza in quanto permette di porre alcuni punti fermi in materia di controlli a distanza.

Il provvedimento ritiene necessario individuare esattamente quando l’installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare Gps sia strettamente funzionale a “... rendere la prestazione lavorativa ...”, tenuto conto che l’interpretazione letterale del disposto normativo 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.

In linea di massima, e in termini generali, l’INL 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 di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro.

Per tale motivo, ne consegue che la fattispecie rientri nel campo di applicazione di cui al comma 1, art. 4 e le relative apparecchiature possano essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell’INL.

Approfondimenti

Solo, quindi, 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 € 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, art. 4, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge.

Le pronunce del Garante sugli smartphone

Il provvedimento assume, inoltre, ancora maggiore rilevanza seguendo alcune recenti pronunce del Garante in materia di controlli a distanza installati negli *smartphone* dei dipendenti.

Si ricorderà, infatti, che con il provvedimento dell'8 settembre 2016, il Garante autorizzava l'utilizzo di un *software* installato sugli *smartphone* dei dipendenti, come alternativa all'ordinario sistema di timbratura del cartellino e della rilevazione delle presenze; sistemi, quelli, che prevedono appunto l'utilizzo di un sistema di geolocalizzazione e che sono sottoposti alla verifica preliminare del Garante.

In quei casi, il Garante ha espressamente rammentato l'obbligo della preliminare effettuazione della notificazione ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. a), Codice della *privacy* (D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196), ma, soprattutto, ha rammentato l'imprescindibile necessità di fornire ai dipendenti informazioni chiare e complete, cioè un'informativa comprensiva di tutti gli elementi (tipologia dei dati, finalità e modalità del trattamento, tempi di conservazione, natura facoltativa del conferimento, soggetti che possono venire a conoscenza dei dati in qualità di responsabili o incaricati del trattamento) e di adottare tutte le misure di sicurezza previste dalla normativa per preservare l'integrità dei dati e l'accesso a persone non autorizzate.

Nella pronuncia sugli *smartphone*, l'Autorità prescriveva alle società di perfezionare il sistema

nella prospettiva della "*privacy by design*" (*privacy* sin dalla progettazione) - applicando il principio di necessità e anche alla luce dei possibili errori nell'accuratezza dei sistemi di localizzazione - precisando che la società avrebbe dovuto:

- a) configurare il sistema in modo tale che sul dispositivo fosse posizionata un'icona che indicasse che la funzionalità di localizzazione fosse attiva;

- b) adottare specifiche misure idonee a garantire che le informazioni presenti sul dispositivo mobile visibili o utilizzabili dall'applicazione installata fossero riferibili esclusivamente a dati di geolocalizzazione nonché volte ad impedire l'eventuale trattamento di dati ultronei (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica o altro).

Risulta evidente come - al fine di adottare all'interno dell'azienda adeguati sistemi di geolocalizzazione - le indicazioni e precisazioni sopra esaminate, tanto quelle fornite nella circolare n. 2/2016 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro quanto quelle del Garante, dovranno essere congiuntamente prese in considerazione.

Regolamento Ue 2016/679

Vale infine la pena di rammentare che la questione trattata, come d'altronde ogni altra problematica d'attualità relativa al trattamento dei dati personali, andrà aggiornata, confermata, integrata o rivista alla luce del nuovo Regolamento Ue 2016/679 sul trattamento dei dati personali, che abroga la precedente Direttiva 95/46/Ce e si prefigge l'obiettivo di disciplinare in modo vincolante e uniforme per tutti gli Stati membri dell'Unione europea il trattamento e la libera circolazione dei dati personali, tenendo conto di tutte le novità tecnologiche che si sono susseguite dal 1995 ad oggi.

In particolare, per ciò che concerne l'implementazione e gestione dei sistemi di localizzazione, verrà eliminato con ogni probabilità il già citato obbligo di notifica al Garante, ma contemporaneamente dovranno essere predisposte informative maggiormente precise e puntuali.

Inoltre, il nuovo Regolamento prevede fra i suoi pilastri il principio di "*accountability*" (che potrebbe essere tradotto in "responsabilizzazione e obbligo di rendicontazione"), un forte riconoscimento a livello normativo di un principio già ri-

conosciuto a livello *compliance* aziendale, in quanto presente a livello contrattuale e nei modelli utilizzati nell'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 in materia di responsabilità amministrative delle società.

Secondo tale principio, il titolare del trattamento dei dati dovrà essere in grado di provare di avere adottato un processo complessivo di misure giuridiche, organizzative, tecniche per la protezione dei dati personali, anche attraverso l'elaborazione di specifici modelli organizzativi, dimostrando

così in modo positivo e proattivo che i trattamenti di dati effettuati sono adeguati e conformi al Regolamento europeo in materia di *privacy*.

Un principio, quindi, in osservanza del quale dovranno predisporre dei protocolli aziendali di gestione e conservazione dei dati trattati particolarmente efficaci ed efficienti e che conferma, ulteriormente, come risulterà essenziale per le imprese dotarsi nell'imminente futuro di strutturate *policies* e regolamenti interni, ai fini di una corretta gestione di tutta l'attività aziendale.