

Udine, 13 marzo 2017

Installazione GPS previa notifica al Garante della Privacy ed accordo sindacale/autorizzazione amministrativa dell'Ispettorato del Lavoro

L'installazione di un sistema di localizzazione GPS su un veicolo aziendale consente al datore di lavoro di soddisfare molteplici esigenze organizzative, produttive e di sicurezza. Qualora il sistema consenta di poter localizzare la posizione del lavoratore assegnatario del veicolo pone necessariamente il problema del relativo trattamento dei dati personali relativi all'ubicazione dello stesso.

Il localizzatore satellitare essendo uno strumento che **consente un controllo sulla prestazione lavorativa** da parte del datore di lavoro, **rientra obbligatoriamente** nei sistemi regolamentari dall'art. 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori).

Per tale ragione il datore di lavoro prima della sua installazione deve:

1. *inviare notifica preventiva al Garante della Privacy*
2. *espletare la procedura dall'art. 4 della L. 300/1970 ovvero:*
 - *stipulare accordo con la rappresentanza sindacale RSA/RSU*
 - *in assenza della rappresentanza sindacale o di accordo deve richiedere l'autorizzazione amministrativa all'Ispettorato Territoriale del Lavoro*

NOTIFICAZIONE PREVENTIVA AL GARANTE DELLA PRIVACY

La notificazione preventiva al Garante della Privacy è una dichiarazione telematica con la quale il titolare del trattamento dei dati, prima di iniziare il trattamento degli stessi, rende nota *l'esistenza di un'attività di raccolta e di utilizzazione dei dati personali*.

Verifica se è previsto l'obbligo di comunicazione di notifica al Garante

Per verificare se un trattamento vada o meno notificato preventivamente al Garante Privacy dobbiamo tener conto dei seguenti riferimenti normativi:

- a) art. 37 lett. a) del "Codice in materia di protezione dei dati personali" (Codice Privacy) relativo all'obbligo di notificazione il quale prevede che *"il Titolare notifica al Garante il trattamento di dati personali cui intende procedere solo se il trattamento riguarda dati genetici, biometrici o dati che indicano la posizione geografica di persone od oggetti mediante una rete di comunicazione elettronica"*
- b) provvedimento Garante Privacy del 31 marzo 2004 doc. n. 852561 pubblicato in G.U. n. 81 del 6 aprile 2004 il quale prevede che *"i trattamenti di dati che indicano la posizione geografica di mezzi di trasporto aereo, navale e terrestre, effettuati esclusivamente a fini di sicurezza del trasporto" sono sottratti all'obbligo di notificazione, cui ha fatto seguito il successivo chiarimento di data 23/04/2004 doc. n. 993385* il quale prevede che *"non devono essere notificati i trattamenti di*

dati personali che consentano solo una rilevazione non continuativa del passaggio o della presenza di persone o oggetti”

Quando il trattamento dei dati va notificato e quando no

- deve essere notificato quando permette di individuare in maniera continuativa – anche con eventuali intervalli – l’ubicazione del lavoratore sul territorio o in determinate aree geografiche, in base ad apparecchiature o dispositivi elettronici detenuti dal titolare o dal lavoratore oppure collocati sugli oggetti. La localizzazione deve comunque permettere di risalire all’identità degli interessati, anche indirettamente attraverso appositi codici
- non deve essere notificato qualora vi sia una rilevazione non continuativa del passaggio o della presenza di persone o oggetti come ad esempio all’atto di:
 - i. registrazione di ingressi o uscite presso i luoghi di lavoro, tramite tessere elettromagnetiche, codici di accesso o altri dispositivi, a meno che, mediante la rete di comunicazione elettronica, sia possibile tracciare gli spostamenti di interessati in determinati luoghi o aree sul territorio. Non devono essere trattati dati biometrici, perché in tal caso la notificazione è necessaria
 - ii. rilevazioni di immagini o suoni, anche con impianti a circuito chiuso, presso immobili o edifici ove si svolgono attività del titolare del trattamento (locali commerciali, professionali o aziendali, nonché le relative aree perimetrali, adibite a parcheggi o a carico/scarico merci, accessi, uscite di emergenza) a meno che, anche mediante interazione con altri sistemi, il titolare possa rilevare le diverse ubicazioni o spostamenti di una persona o di un oggetto in determinati luoghi o aree sul territorio
 - iii. letture di carte elettroniche per fornire beni, prestazioni o servizi quali, ad esempio, carte di pagamento, carte di credito o di fidelizzazione, i dati non devono essere peraltro rilevati con strumenti elettronici volti ad analizzare abitudini o scelte di consumo, poiché in tal caso la notificazione è necessaria.

Modalità telematica di notificazione

L’art. 38 del Codice Privacy disciplina la modalità di notificazione, in particolare la notificazione del trattamento è presentata al Garante prima dell’inizio del trattamento ed una sola volta, a prescindere dal numero delle operazioni e della durata del trattamento da effettuare e può anche riguardare uno o più trattamenti con finalità correlate.

La notificazione è validamente effettuata solo se trasmessa attraverso il sito del Garante, mediante la procedura attivabile dal percorso telematico:

<https://web.garanteprivacy.it/rqt/NotificaTelematica.php> compilando il modello on line fornendo le informazioni richieste:

- a) coordinate identificative del *Titolare del trattamento* e, eventualmente, del suo rappresentante, nonché le modalità per individuare il *Responsabile del trattamento* se designato
- b) la o le finalità del trattamento
- c) descrizione della o delle categorie di persone interessate e dei dati o delle categorie di dati relativi alle medesime
- d) i destinatari o le categorie di destinatari a cui i dati possono essere comunicati
- e) i trasferimenti di dati previsti verso Paesi terzi
- f) una descrizione generale che permetta di valutare in via preliminare l’adeguatezza delle misure adottate per garantire la sicurezza del trattamento.

Con la notificazione al Garante non serve il consenso del lavoratore al trattamento dei dati

Il Garante con provvedimento n. 370 del 04/10/2011 ha stabilito e riconosciuto in capo al datore di lavoro un interesse legittimo nel trattamento dei dati personali dei lavoratori finalizzato a soddisfare esigenze di carattere organizzative, produttive e di sicurezza sul lavoro.

Per tale ragione non è necessario al fine del trattamento dei dati il preventivo consenso da parte del lavoratore a condizione che:

- 1) la localizzazione sia stata oggetto di *notifica al Garante*
- e
- 2) sia rispettato l'art. 4 della L. 300/1970, ovvero vi sia il *preventivo accordo sindacale oppure in alternativa l'autorizzazione amministrativa dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL)*

Fermo restando quanto sopra, il Garante con il provvedimento n. 370 del 04/10/2011, prescrive i comportamenti che devono essere tenuti dai datori di lavoro:

- 1) quale misura necessaria, nel rispetto del principio di necessità, *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
- 2) quale misura necessaria, in base al principio di pertinenza e non eccedenza, *che i tempi di conservazione delle diverse tipologie di dati personali eventualmente trattati siano commisurati* tenendo conto di ciascuna finalità in concreto perseguite
- 3) quale misura necessaria, *la designazione quali responsabili del Trattamento degli operatori economici che forniscono i servizi di localizzazione dei 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 tipologia di dati da trattare nonché delle modalità e dei tempi della loro eventuale conservazione
- 4) quale misura opportuna, utilizzare *un modello semplificato di informativa*, al fine di rendere noto agli interessati il trattamento effettuato mediante il sistema di localizzazione del veicolo e messo a disposizione in allegato al provvedimento in parole.

GPS LECITO SOLO CON ACCORDO SINDACALE O AUTORIZZAZIONE DELL'ISPETTORATO TERRITORIALE DEL LAVORO

Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 2/2016 ha confermato che per i sistemi GPS è obbligatorio il rispetto della procedura dettata dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.

Pertanto è possibile la localizzazione solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale (procedura sindacale), ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (autorizzazione amministrativa).

Il modello di richiesta di autorizzazione amministrativa all'installazione del GPS

La modulistica in caso di richiesta di autorizzazione amministrativa da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Udine è scaricabile dal sito ministeriale secondo il percorso internet

<http://www.lavoro.gov.it/ministro-e-ministero/Il-ministero/Uffici-periferici-e-territoriali/DTL/UD/Pagine/Modulistica.aspx>

Allegando al modello di richiesta:

1. relazione tecnico-descrittiva contenente le modalità di localizzazione e del sistema satellitare GPS;
2. elenco automezzi da dotarsi del sistema con marca, modello e targa;
3. eventuale denuncia contro furti e rapine presentata c/o il Comando Carabinieri o la Questura;
4. n. 2 marche da bollo (una per l'istanza e l'altra per il provvedimento) da € 16,00 da consegnarsi a mano
5. n. 1 busta affrancata da € 5,50 (peso del plico fino a 50 gr.) € 5,95 (peso del plico superiore a 50 gr.) se richiesto il recapito del provvedimento autorizzativo a mezzo posta.

Quando è lecita l'installazione del GPS senza la preventiva procedura sindacale o amministrativa

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) con propria circolare n. 2/2016 del 07/11/2016 chiarisce che ***non necessita né il preventivo accordo sindacale né l'autorizzazione da parte dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro qualora l'installazione:***

- a) sia funzionale a "rendere la prestazione lavorativa" considerando quali strumenti di lavoro quegli *apparecchi, dispositivi e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto* e che per tali finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione (*cioè quando la prestazione lavorativa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tale strumento*)
oppure
- b) sia richiesta da particolari normative di carattere legislativo o regolamentare come ad es. nel caso del trasporto di portavalori superiori a 1.500.000 euro ecc..

A commento della circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro è spontaneo evidenziare che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino per il Ministero in generale un "*elemento aggiunto*" agli strumenti di lavoro, non utilizzati quindi in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa, per rispondere ad esigenze "ulteriori" ed "accessorie" quali di carattere *assicurativo, organizzativo, produttivo* o per garantire la *sicurezza del lavoro*.

Ne consegue che i **sistemi di geolocalizzazione**, devono sottostare al campo di applicazione dell'art. 4 L.300/1970, pertanto le apparecchiature possono essere **installate solo previo accordo** stipulato con la rappresentanza sindacale RSA/RSU, ovvero, in assenza di tale accordo o di rappresentanza sindacale, **previa autorizzazione** da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Il Ministero non sembra quindi tener conto della circostanza secondo cui ormai tutti i veicoli aziendali (e gran parte dei telefoni/tablet ecc...) di nuova immatricolazione/acquisto siano dotati di fabbrica di GPS/localizzatore, la cui installazione, non è quindi effettuata ex post dal datore di lavoro e che quindi, non possano essere considerati quali «elementi aggiunti agli strumenti di lavoro» per i quali si rientri nel campo di applicazione dell'art. 4 comma 1 della L. 300/1970.

Infine, non di poco conto, è da considerare che la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro non offra certezze circa l'individuazione dei casi particolari in cui i sistemi di localizzazione si trasformino «in veri e propri strumenti di lavoro» e quindi esclusi dal campo di applicazione della norma: tra queste assume specifica rilevanza per il settore dell'autotrasporto.

Pertanto, in linea generale, dovrà essere sempre rispettata la procedura del preventivo accordo sindacale o dell'autorizzazione da parte dell'Ispettorato

Territoriale del Lavoro ad unica eccezione nei casi di cui alle lettere a) e b) di cui sopra.

SMARTPHONE CON LOCALIZZATORE

Lo smartphone, in caso di assegnazione al lavoratore, è per sua natura destinato a seguirlo, senza distinzione tra tempo di lavoro e di non lavoro pertanto il trattamento dei dati di localizzazione può presentare problemi circa la libertà, i diritti e la dignità del lavoratore tutelati dalla Legge 300/1970 - Statuto dei Lavoratori.

La localizzazione del lavoratore con esclusiva finalità di controllo a distanza dei dipendenti è vietata dalla Legge.

La localizzazione del lavoratore è possibile se effettuata mediante apposita e specifica APP ed è consentita a patto che sia giustificata da esigenze: *organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e tutela del patrimonio aziendale* a condizione che:

1. *prima di attivare il sistema* il datore di lavoro deve effettuare la *preventiva notificazione al Garante* del trattamento dei dati che intende effettuare sulla localizzazione
2. *sia sottoscritto il preventivo accordo sindacale* con le RSA/RSU aziendali oppure *sia richiesta la preventiva autorizzazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro* e che:
3. *siano adottate specifiche misure al fine di garantire che le informazioni utilizzabili dall'app siano solo quelle di geolocalizzazione impedendo l'accesso ad altri dati* come sms, posta elettronica, traffico telefonico;
4. *il sistema sia configurato in modo che sullo schermo dello smartphone sia sempre ben visibile un'icona che indichi ai dipendenti che la funzione di geolocalizzazione è attiva*
5. *i lavoratori siano informati* circa caratteristiche dell'applicazione compresi tempi e modalità di attivazione e trattamenti di dati effettuati dall'azienda (nota informativa)
6. *la geolocalizzazione non deve essere continuativa* ma essere ad intervalli
7. *l'ultima rilevazione deve cancellare la precedente*

Stante che il trattamento di dati di geolocalizzazione presenta rischi specifici per i diritti e le libertà fondamentali, nonché della dignità dell'interessato, si applica l'art. 17 del Codice Privacy, il quale *prescrive una verifica preliminare da parte Garante al fine di calibrare misure ed accorgimenti cui dovrà attenersi il datore di lavoro.*

Qualora lo strumento dotato di localizzatore non renda possibile la localizzazione del lavoratore

Se lo strumento (telefono/pc/tablet) non consente al datore di lavoro la localizzazione del lavoratore allora esso rientra tra gli strumenti ordinari utilizzati dal lavoratore per "*rendere la prestazione lavorativa*" pertanto **non è necessario né l'accordo sindacale né l'autorizzazione** amministrativa da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

Tuttavia, in base all'art. 4 co. 3 del riformato Statuto dei Lavoratori essendo le **informazioni**, contenute negli strumenti elettronici e/o raccolte, **utilizzabili anche a fini disciplinari**, il datore di lavoro qualora intenda effettuare un trattamento di dati anche con tali finalità, deve obbligatoriamente:

- a) consegnare al lavoratore adeguata nota informativa (art. 13 Codice Privacy) in cui definisce e rende noti gli strumenti e le modalità di effettuazione dei controlli nel rispetto del d.lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy)
oppure

b) dotarsi di una policy aziendale (regolamento informatico).

REGIME SANZIONATORIO

Obblighi o divieti

Obbligo di notificare tempestivamente il trattamento dei dati personali secondo le forme e le modalità di cui agli artt. 37 e 38, D.Lgs. n. 196/2003. Divieto di indicare notizie incomplete

Fonte normativa: D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, art. 37 e 38

Sanzione

Sanzione amministrativa da € 20.000 a € 120.000. Se la violazione è di minore gravità, i limiti minimo e massimo sono applicati in misura pari a due quinti. In caso di più violazioni di un'unica o più disposizioni del capo I, titolo III si applica la sanzione amministrativa da € 50.000 a € 300.000. Può essere applicata la sanzione amministrativa accessoria della pubblicazione dell'ordinanza-ingiunzione, per intero o per estratto, in uno o più giornali indicati nel provvedimento che la applica (art. 165, D.Lgs. n. 196/2003)

Procedure per la definizione

Esperibilità del procedimento per il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della legge n. 689/1981 con pagamento di un terzo del massimo o, se più favorevole, del doppio del minimo dell'ammontare della sanzione prevista

Obblighi o divieti

Divieto dell'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori

Divieto, in assenza di accordo con le rappresentanze sindacali presenti in azienda o di previo provvedimento della Direzione provinciale del Ministero del lavoro di installare gli impianti e le apparecchiature che siano richieste da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza sul lavoro ma dalle quali derivi che la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori

Fonte della sanzione: Combinato disposto D.Lgs. n. 196/2003, art. 171, e L. n. 300/1970 art. 38

Sanzione

Arresto da 15 giorni ad 1 anno o ammenda da € 154 a € 1.549 (aumentabile fino al quintuplo). Nei casi più gravi le pene sono applicate congiuntamente - arresto da 15 giorni a 1 anno e ammenda da € 154 a € 1.549 - e l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza.


Peraltro, a norma dell'art. 172 del D.Lgs. n. 196/2003 la condanna per uno dei delitti previsti dallo stesso decreto importa la pubblicazione della sentenza

Procedure per la definizione

Applicabilità dell'art. 162 bis cod. pen. che disciplina l'oblazione c.d. speciale Applicabilità, a norma dell'art. 15 del D.Lgs. n. 124 del 2004, degli artt. 20-25 del D.Lgs. n. 758 del 1994 che consentono l'estinzione della contravvenzione a seguito dell'ottemperanza alla prescrizione dell'organo di vigilanza e del pagamento, in sede amministrativa, di un quarto del massimo dell'ammontare della sanzione prevista. Tali procedure per la definizione non sono applicabili nell'ipotesi in cui, trattandosi di illecito "grave", la pena dell'arresto debba essere irrogata congiuntamente a quella dell'ammenda

SCHEDA DI SINTESI

Attività	Adempimenti	Prescrizioni
<i>GPS installato su veicolo quando la localizzazione permette di risalire all'identità degli interessati, sia in modo diretto che indiretto</i> (Garante Privacy – Provvedimento n. 370 del 04/10/2011)	1. notificazione telematica e preventiva al Garante della Privacy prima di iniziare a trattare i dati 2. accordo sindacale o autorizzazione amministrativa Ispettorato Territoriale del Lavoro 3. informativa (non serve il consenso del Lavoratore) in quanto è sufficiente il modello semplificato di informativa come da allegato 1 provvedimento n. 370 del 4/10/2011	1) la posizione del veicolo non sia di regola monitorata continuamente dal titolare del Trattamento 2) i tempi di conservazione delle diverse tipologie di dati personali trattati siano commisurati tenendo conto di ciascuna finalità in concreto perseguite 3) designazione quali responsabili del Trattamento degli operatori economici che forniscono i servizi di localizzazione dei veicoli 4) modello semplificato di

		<p>informativa, al fine di rendere noto agli interessati il trattamento effettuato mediante il sistema di localizzazione del veicolo.</p>
<p>localizzazione del lavoratore mediante smartphone da effettuarsi mediante apposita e specifica APP consentita solo per esigenze organizzative e produttive e di sicurezza del lavoro o di tutela del patrimonio aziendale. (Garante Privacy – Provvedimenti n. 401 dell’11/09/2014 e n. 448 del 09/10/2014)</p>	<p>1. prima di attivare il sistema il datore di lavoro deve notificare al Garante il trattamento dei dati che intende effettuare sulla localizzazione 2. sia sottoscritto accordo sindacale con le RSA/RSU aziendali oppure sia richiesta l’autorizzazione all’Ispettorato Territoriale del Lavoro 3. informativa al lavoratore</p>	<p>1) siano adottate specifiche misure al fine di garantire che le informazioni utilizzabili dall’app siano solo quelle di geolocalizzazione <i>impedendo l’accesso ad altri dati</i> come sms, posta elettronica, traffico telefonico; 2) il sistema sia configurato in modo che sullo schermo dello smartphone sia sempre ben visibile un’<i>icona che indichi ai dipendenti che la funzione di geolocalizzazione è attiva</i> 3) <i>lavoratori devono essere informati</i> circa caratteristiche dell’applicazione compresi tempi e modalità di attivazione e trattamenti di dati effettuati dall’azienda 4) la <i>geolocalizzazione non deve essere continuativa</i> ma essere ad intervalli 5) <i>l’ultima rilevazione deve cancellare la precedente</i></p>

(Fonti: D.Lgs n. 196/2003 Codice in Materia di Protezione dei dati personali, Garante per la protezione dei dati personali provvedimenti n. 401 del 11/09/2014, n. 448 del 09/10/2014, doc web n. 1850581 del 04/10/2011, n. 993385 del 23/04/2004, n. 852561 del 31/03/2004, Ispettorato Nazionale del Lavoro circolare n. 2/2016 del 07/11/2016)