

Gestione differenziata dei dati Gps

Aldo Bottini

Dopo l' Ispettorato nazionale del lavoro, anche il Garante della privacy prende posizione sulle procedure da seguire per l' installazione di dispositivi di geolocalizzazione sui veicoli aziendali, affermando la necessità di un accordo sindacale o, in sua assenza, dell' autorizzazione dell' Ispettorato e precisando che i dati raccolti vanno gestiti in modo differenziato in base alle loro caratteristiche. In un primo momento, la Direzione interregionale del lavoro di Milano, in un parere reso nel maggio 2016, aveva ritenuto che l' auto fornita ai dipendenti per eseguire la prestazione lavorativa fosse uno strumento di lavoro nella sua interezza, comprensiva anche del sistema Gps, e pertanto (in base alla nuova versione dell' articolo 4 dello statuto dei lavoratori) non fosse necessaria l' autorizzazione sindacale o amministrativa.

L' Ispettorato nazionale del lavoro, con la sua circolare 2/2016, ha invece affermato che «in linea di massima, e in termini generali», i sistemi di geolocalizzazione rappresentano un elemento «aggiunto» agli strumenti di lavoro, utilizzato non per l' esecuzione dell' attività lavorativa ma per rispondere a ulteriori esigenze di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro. Come tali, data la loro indubbia potenzialità di controllo a distanza dei lavoratori, questi dispositivi possono in via generale essere installati solo previo accordo sindacale o autorizzazione amministrativa. L' Ispettorato ha tuttavia lasciato aperta la possibilità di valutare «casi del tutto particolari» in cui i Gps possono «trasformarsi» in veri e propri strumenti di lavoro sulla base della specifica prestazione resa dal dipendente. Il Garante della privacy, in una decisione del 16 marzo 2017, esamina il caso di un sistema di localizzazione dei veicoli di un' azienda che offre servizi di assistenza a impianti idrici. Il sistema risponde a molteplici finalità: gestione del tempestivo intervento degli operatori in caso di guasti o emergenze, sicurezza dei lavoratori, programmazione delle attività, corretta manutenzione dei veicoli, gestione dei sinistri e delle contravvenzioni, calcolo del tempo di lavoro effettivo, tutela del patrimonio aziendale. Il Garante



riconosce la liceità degli scopi perseguiti con l'installazione del sistema, anche sotto il profilo della normativa in materia di controllo a distanza dei lavoratori. Tuttavia esclude, anche evidentemente in relazione alla multifunzionalità del sistema, che quest'ultimo possa considerarsi direttamente preordinato all'esecuzione della prestazione lavorativa e che quindi possa essere classificato tra gli strumenti di lavoro. Pertanto, ne condiziona l'installazione alla preventiva autorizzazione sindacale o amministrativa. Oltre a ciò, prima dell'inizio del trattamento dovrà essere effettuata la notificazione al Garante (articolo 37 del Codice privacy) e fornita ai dipendenti una completa informativa (articolo 13 del Codice). Il Garante detta poi ulteriori prescrizioni che attengono alle modalità di raccolta, elaborazione e conservazione dei dati, differenziando i requisiti, gli accorgimenti e le tutele del trattamento a seconda della finalità perseguita. Quindi, ad esempio, i tempi di conservazione saranno diversi per ciascuna tipologia di dati raccolti, sulla base dell'uso e della finalità della raccolta stessa. E ancora, il sistema dovrà essere configurato alla fonte in maniera tale da rilevare la posizione geografica (non continuamente ma) con una cadenza temporale strettamente proporzionata alle finalità perseguite, con accesso ai dati consentito al solo personale incaricato. La decisione del Garante conferma la necessità di una precisa e specifica regolamentazione della raccolta e conservazione dei dati ottenuti attraverso gli strumenti aziendali (di lavoro e non), in mancanza della quale si rischia di rendere inutilizzabili i dati raccolti e, nei casi più gravi, di subire sanzioni e procedure di infrazione. © RIPRODUZIONE RISERVATA.