

## Guida al Lavoro

---

Edizione del 14 novembre 2014, n. 44 pag. 12

### *SMARTPHONE E GEOLOCALIZZAZIONE, LE INDICAZIONI DEL GARANTE DELLA PRIVACY*

di Rossella Schiavone

---

*I sistemi di geolocalizzazione installati sugli smartphone forniti ai dipendenti rientrano nel campo di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori ma, poiché il trattamento dei dati effettuato presenta rischi specifici per la libertà, i diritti e la dignità dei lavoratori, necessitano particolari accorgimenti e misure di sicurezza prescritte dal Garante per la Privacy.*

**Garante per la protezione dei dati personali**  
**Newsletter 3.11.2014, n. 395**

#### **Smartphone e controllo a distanza**

A seguito di ben due richieste di verifica preliminare ex art. 17, D.Lgs. n. 196/2003, presentate da società telefoniche, il Garante per la Privacy si è occupato della questione relativa alla geolocalizzazione di dispositivi smartphone dati in uso a dipendenti.

In merito occorre evidenziare, innanzitutto, che i dispositivi in questione sono, per l'appunto, idonei ad effettuare la localizzazione geografica dei dipendenti e per questo rientrano a pieno titolo nei sistemi di controllo a distanza dei lavoratori, disciplinati dall'art. 4 della Legge n. 300/1970, per cui sono leciti solo qualora siano giustificati da esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro.

Tuttavia, nel caso di specie, il Legislatore ha stabilito una procedura - disciplinata dal comma 2 di cui al citato art. 4 - ed infatti, a tal proposito, nei casi oggetto di analisi da parte dell'Autorità, entrambe le società hanno assicurato al Garante di aver attivato la suddetta procedura per cui, in caso di mancato accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, le stesse dovranno provvedere a chiedere la prevista autorizzazione al competente organo del Ministero del Lavoro.

#### **Le esigenze aziendali**

Come si evince dai provvedimenti n. 401 e n. 448 del 2014 del Garante, gli scopi che lo stesso ha ritenuto validi, tanto da permettere l'attivazione delle funzionalità di localizzazione, sono relativi a:

- miglioramento dei livelli di servizio per ottimizzare il lavoro;
- possibilità di disporre tempestivamente l'intervento dei tecnici addetti alla manutenzione del servizio offerto alla clientela;
- possibilità di permettere un intervento rapido con personale specializzato in caso di calamità naturali;
- incremento della sicurezza dei tecnici stessi, anche in attività di servizio allocate in aree remote e/o disagiate, in caso di incidenti o situazioni di difficoltà;
- miglioramento del coordinamento operativo dei tecnici dislocati sul territorio, in modo tale da poter prontamente indirizzare quelli in servizio con le idonee competenze più prossimi al sito oggetto dell'intervento richiesto.

#### **L'utilizzo dello smartphone**

Tuttavia la procedura ex art. 4 dello Statuto dei Lavoratori non è stata ritenuta sufficiente a tutelare i diritti dei lavoratori in quanto gli smartphone, rispetto ai normali sistemi di localizzazione normalmente utilizzati sui veicoli, hanno la particolarità che, in considerazione delle

normali potenzialità d'uso, nonché in ragione dell'utilizzo oramai comune degli stessi, possono essere agevolmente impiegati anche per finalità diverse da quelle lavorative.

Infatti l'utilizzo alternativo dello smartphone al di fuori dell'orario di lavoro è consentito da entrambe le società che hanno avanzato la richiesta di verifica preliminare, e, poiché il dispositivo stesso, per le sue caratteristiche, è destinato inevitabilmente a "seguire" la persona che lo possiede, indipendentemente dalla distinzione tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro, il Garante ha evidenziato come il trattamento in questione presenti, quindi, rischi specifici per la libertà, i diritti e la dignità del dipendente.

### **Il bilanciamento degli interessi**

In effetti, le motivazioni addotte dalle società al Garante sono risultate lecite atteso che i trattamenti di dati personali sarebbero effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro per soddisfare esigenze organizzative e produttive ovvero per la sicurezza del lavoro - coerentemente con quanto stabilito dagli artt. 11, comma 1, lett. a) e 114 del Codice per la Privacy e 4, Legge n. 300/1970 - tanto più che le società si sono impegnate a non utilizzare le informazioni riferibili ai possessori dei dispositivi:

- per finalità di controllo degli stessi;
- per valutare la loro prestazione lavorativa né tantomeno per scopi disciplinari.

Il trattamento dei suddetti dati, in definitiva, potrà essere lecitamente effettuato anche senza il consenso degli interessati per effetto del provvedimento del Garante che, in applicazione della disciplina sul c.d. bilanciamento di interessi, ha individuato un legittimo interesse in relazione alle finalità rappresentate.

Inoltre, nei casi di specie, risultano essere stati rispettati anche i principi di pertinenza e non eccedenza del trattamento dato che la rilevazione della localizzazione geografica dei tecnici è prevista con periodizzazione temporale (ogni 10/15 minuti) e i sistemi sono configurati in modo tale da memorizzare solo l'ultima informazione relativa alla localizzazione del dispositivo al termine di una determinata sessione di lavoro, procedendo a cancellare automaticamente la rilevazione precedente.

### **Le misure necessarie**

Tuttavia, a tutela dei diritti dei lavoratori il Garante ha richiesto che:

- le società adottino specifiche misure idonee a garantire che le informazioni presenti sul dispositivo mobile, visibili o utilizzabili dall'applicazione installata, siano riferibili esclusivamente a dati di geolocalizzazione nonché ad impedire l'eventuale trattamento di dati ultranei, come i dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica, ecc;
- il sistema sia configurato in modo tale che sullo schermo del dispositivo sia presente un'icona - anche quando l'applicazione Click Mobile Touch lavori in background - che indichi che la funzionalità di localizzazione è attiva;
- sia consentito l'eventuale trattamento dei dati in tempo reale solo in presenza di specifiche esigenze individuate all'interno di appositi protocolli, come nel caso di situazioni di emergenza o di pericolo per il dipendente;
- sia consentito l'accesso ai dati trattati, ai soli incaricati della società che, in ragione delle mansioni svolte o degli incarichi affidati, possano prenderne legittimamente conoscenza;
- la società raccomandi ai propri dipendenti di effettuare periodicamente la pulizia dei dati memorizzati attraverso l'attivazione di apposita funzione, fatte salve eventuali esigenze di conservazione da parte del lavoratore;
- la società notifichi al Garante il trattamento dei dati relativi alla localizzazione.

A completamento di tali misure, l'Autorità ha disposto che ai dipendenti delle società siano date, oltre all'informativa ex art. 13 del Codice per la Privacy, anche ulteriori informazioni, chiare e complete, sulla natura dei dati trattati e sulle caratteristiche del dispositivo, tenuto conto delle finalità mediante lo stesso perseguite.

I dipendenti dovranno, altresì, essere informati sulle ipotesi in cui è consentita la disattivazione della funzione di localizzazione nel corso dell'orario di lavoro nonché circa le eventuali conseguenze nel caso in cui la disattivazione avvenga con modalità non consentite.

In conclusione, viene ricordato alle società telefoniche che dovranno, comunque, attenersi, in quanto applicabili, alle prescrizioni ed alle raccomandazioni contenute nelle "Linee guida per posta elettronica e internet" dell'1 marzo 2007.

### **Conclusioni**

Dall'analisi dei provvedimenti oggetto del presente approfondimento, emerge che qualora un datore di lavoro intenda dotare i propri dipendenti di smartphone fornito di app attiva che ne permetta la geolocalizzazione, sono tenuti a rispettare determinate norme e procedure.

In primis, dati i particolari rischi specifici per la libertà, i diritti e la dignità del dipendente, sarebbe opportuno inoltrare al Garante per la Privacy apposita richiesta preliminare ex art. 17, D.Lgs. n. 196/2003.

In caso di parere positivo - che sarà fornito dal Garante sono qualora l'installazione della app in questione sia giustificata da esigenze organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro, in quanto, si rammenta che la stessa sarebbe vietata per mere finalità di controllo a distanza dei lavoratori - si dovrebbe ricercare l'accordo con la RSA/RSU e, in mancanza, presentare istanza di autorizzazione alla DTL territorialmente competente.

Il terzo passo da fare - in presenza dell'accordo o ottenuta l'autorizzazione ministeriale - consisterebbe nella notifica al Garante per la Privacy, ai sensi dell'art. 37, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 196/2003.

In aggiunta a quanto sopra le aziende dovrebbero adottare gli ulteriori accorgimenti e le misure di sicurezza che saranno caso per caso indicate dal Garante.

In linea di massima è possibile ritenere che ci sarebbe l'obbligo di far sì che sullo smartphone sia visibile un'icona che indichi ai lavoratori quando la funzione di localizzazione è attiva nonché di impedire all'app di accedere ad altri dati.

I lavoratori dovrebbero, altresì, essere informati sulle caratteristiche dell'applicazione compresi i tempi e le modalità di attivazione.

Infine, nel rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza, la rilevazione dei dati di geolocalizzazione non dovrebbe essere continuativa ma, almeno, avvenire a intervalli stabiliti, e il sistema dovrebbe memorizzare solo l'ultima informazione relativa alla localizzazione, al termine di una determinata sessione di lavoro, cancellando automaticamente la rilevazione precedente.