



Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Affaire Florindo De Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portugal La Decisione della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo del 13.12.2022 n. 26968/16

La Decisione della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo del 13.12.2022 n. 26968/16. Il licenziamento basato su dati GPS è conforme alla CEDU?

Pronunciandosi su un caso portoghese, in cui si discuteva della legittimità del licenziamento intimato ad un informatore farmaceutico, sulla base dei dati registrati dal GPS installato sull'auto aziendale, la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha escluso, a maggioranza, la sussistenza di una violazione dell'art. 8 (diritto al rispetto della vita privata e familiare) e dell'art. 6 CEDU (diritto al giusto processo).

Il caso

Il caso trae origine da un ricorso contro il Portogallo, presentato alla Corte Europea dei Diritti dell'Uomo da un lavoratore portoghese, licenziato a conclusione di un procedimento disciplinare avviato a suo carico nel maggio 2014.

Al lavoratore – in ragione delle funzioni svolte in costanza di rapporto di lavoro - veniva assegnata un'autovettura aziendale, utilizzabile altresì per fini personali, a condizione che le spese relative ai chilometri percorsi per spostamenti privati fossero poi rimborsate al datore di lavoro.

L'autovettura in questione era munita di GPS; circostanza ovviamente nota al dipendente.

Cosa gli era stato contestato:

(i) di aver aumentato le distanze percorse per motivi professionali, in modo tale da ridurre la percentuale percorsa per viaggi privati, così da evitare di dover rimborsare gli importi corrispondenti; (ii) di aver manipolato il GPS, rimuovendo la scheda GSM dal dispositivo; (iii) di non aver svolto le sue otto ore di lavoro giornaliere, sulla base di un controllo incrociato dei dati registrati dal GPS, relativi all'ora in cui il veicolo era stato avviato e all'ora di sosta a fine della giornata.

Il dipendente, ritenendo il licenziamento contrario alla normativa sul trattamento dei dati personali, impugnava il recesso sostenendo - oltre alla violazione del principio della certezza del diritto ritenendo di aver "subito" un procedimento iniquo - che il trattamento dei dati di geolocalizzazione ottenuti dal sistema GPS installato sul veicolo aziendale e l'uso di quei dati come base per il suo licenziamento, avesse violato il diritto al rispetto della sua vita privata.

La decisione della Corte di Strasburgo

La Corte Europea dei Diritti dell'Uomo ha rigettato il ricorso.

In primo luogo, la Corte ha sottolineato che, nel caso di specie, vi era una circostanza determinante per ritenere che non vi fosse alcuna violazione del diritto al rispetto della vita privata: il ricorrente era stato informato dell'avvenuta installazione del GPS sull'auto aziendale.

Ma non solo.

La Società, in particolare, aveva adeguatamente informato i dipendenti, sottolineando loro che: (i) lo strumento serviva, nel contesto di una verifica delle spese aziendali, a controllare i chilometri percorsi, inclusi quelli relativi agli spostamenti privati, e (ii) che, nel caso di discrepanza tra i dati di chilometraggio forniti dal GPS ed i dati indicati dal dipendente, sarebbe stato avviato un procedimento disciplinare.

La Corte ha ritenuto che, prendendo in considerazione solo i dati di geolocalizzazione relativi alle distanze percorse, l'ingerenza nella vita privata del ricorrente sia stata limitata e, in ogni caso, proporzionata rispetto allo scopo perseguito ossia il monitoraggio delle spese aziendali.

Di conseguenza, per la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo non è ravvisabile alcuna violazione dell'art. 8 CEDU, perché le autorità nazionali hanno effettuato un giusto bilanciamento tra il diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata e il diritto del datore di lavoro a garantire il buon andamento della Società e, conseguentemente, non hanno violato l'obbligo positivo di garantire il diritto al rispetto della vita privata del ricorrente.

Quanto, poi, alla denunciata violazione dell'art. 6 CEDU, la Corte ha ritenuto che l'uso come prova dei dati di geolocalizzazione relativi alle distanze percorse dal ricorrente con il veicolo aziendale non avesse pregiudicato l'equità del procedimento nel caso in esame.

Pertanto, ad avviso della Corte EDU, non vi è stata alcuna violazione (nemmeno) dell'articolo 6 della Convenzione per l'asserita mancanza di correttezza nel procedimento.

Il controllo a distanza in Italia

In Italia, il controllo a distanza è regolato dall'art. 4¹ dello Statuto dei Lavoratori.

Nonostante la riforma intervenuta nel 2015, con il c.d. "*Jobs Act*", abbia notevolmente dilatato a vantaggio dei datori di lavoro i limiti precedentemente imposti ai loro poteri di controllo, i sistemi di geolocalizzazione (ad es., i satellitari GPS installati su auto aziendali) - così come, peraltro, risulta dalla circolare INL 2/2016 e dal provvedimento del Garante della *Privacy* del 16/03/2017 - rappresentano un elemento legittimo, ma "aggiunto" agli strumenti di lavoro.

In altre parole, si tratta di strumenti non utilizzabili in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa, bensì per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo o produttivo.

Ne consegue che, in tali casi, trova applicazione il comma 1 dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e, pertanto, i GPS possono essere installati solo previo accordo stipulato con le rappresentanze sindacali ovvero, in mancanza del predetto accordo, previa autorizzazione amministrativa da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ferma restando altresì la necessità di fornire al lavoratore adeguata informativa circa le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli ed il rispetto della normativa in materia di *privacy*.

Come affermato dalla Suprema Corte², geolocalizzare il bene aziendale è un diritto del datore di lavoro che lo può esercitare con il fine di tutelare il patrimonio aziendale.

Se dal trattamento dei dati scaturiti dalla geolocalizzazione del bene si apprende che il lavoratore utilizza il bene aziendale per scopi "altri" rispetto agli incarichi affidati, le risultanze che ne derivano possono essere utilizzate legittimamente per giustificare il licenziamento del lavoratore.

¹ L'art. 4, L. 300/1970, dispone che: "1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196".

² Cass., Sez. Lav., 2 ottobre 2015, n. 20440.

GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante nicola.bonante@gpblex.it

Paola Tradati paola.tradati@gpblex.it

DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.

GPBL

MILAN - ROME - LONDON

[Home page](#) | [Highlights](#) | [Contacts](#) | [Linkedin](#)

© Copyright Gatti Pavesi Bianchi Ludovici 2022. All rights reserved.