


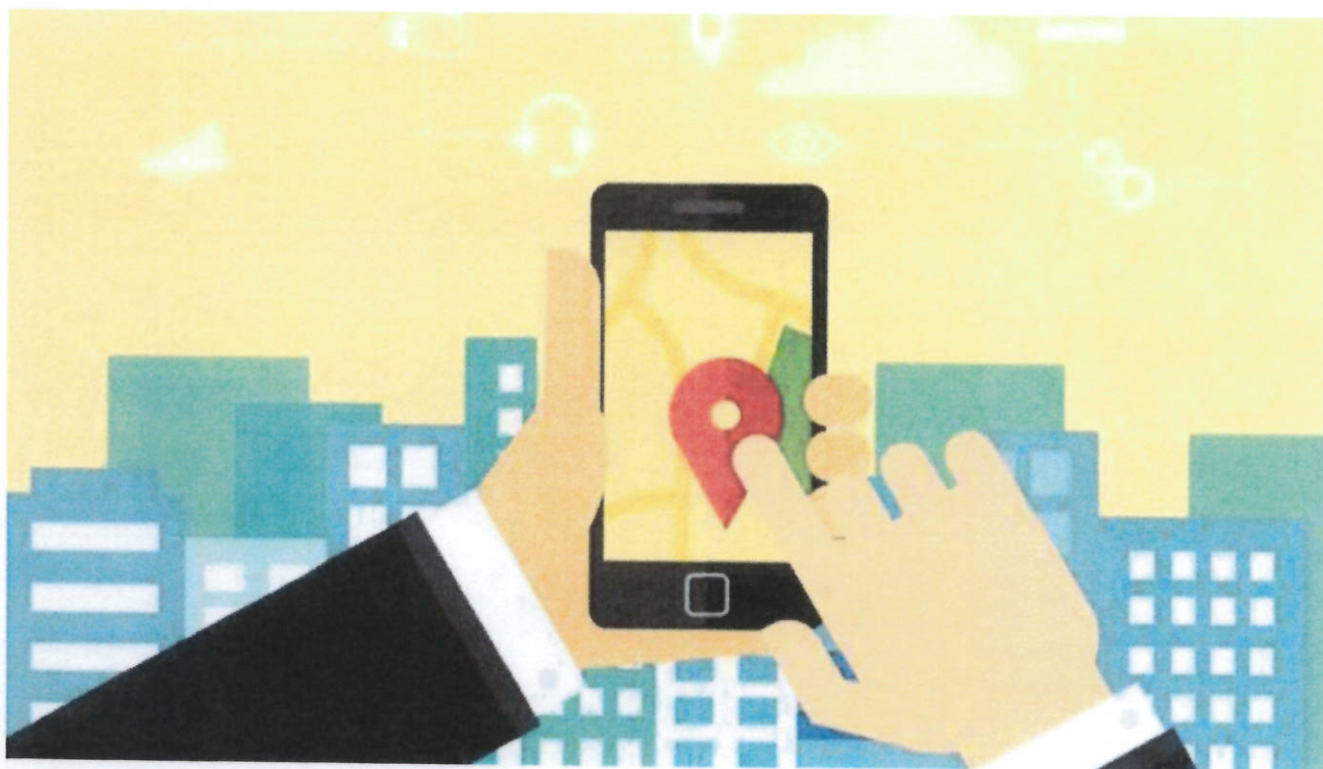
# Geo-localizzazione per rilevare le presenze: il Garante dice sì

Una app con la cartina della posizione che consente di timbrare anche da remoto

 25 Ott 2016

 0 Comments

 2 min



Due società appartenenti a un gruppo che si occupa di ricerca e selezione del personale nonché di somministrazione di lavoro hanno formulato una richiesta al Garante della Privacy in merito alla verifica della liceità di una app destinata a garantire – per esigenze di maggiore efficienza – la rilevazione delle presenze del personale impiegato “fuori sede” o presso clienti. L'uso dell'applicazione – strutturata in modo da avere alcuni accorgimenti tecnici a garanzia della

privacy del lavoratore – consente di avere un più efficace e rapido sistema di gestione delle timbrature, con possibile riduzione degli illeciti legati alle cosiddette “timbrature di comodo”. Argomento quest’ultimo, particolarmente “sensibile” in alcuni ambienti di lavoro (privati e pubblici), come la cronaca ama mettere in evidenza da un po’ di tempo a questa parte (si veda da ultimo la recente sentenza della Cassazione civile n. 17637 del 6 settembre 2016).

### **Come funziona la app**

Caratteristica della app è di consentire al datore di lavoro l’utilizzo dei dati di geo-localizzazione per rilevare la presenza del dipendente presso la sede di lavoro, ovvero presso il cliente/utilizzatore.

L’applicazione, che potrà essere utilizzata con piena libertà di scelta da parte del dipendente, funziona nel seguente modo: il sistema è configurato in modo da inviare sul dispositivo, prima del momento della timbratura, una cartina con la posizione. Il dipendente, avvertito sul suo dispositivo circa la presenza di un segnale leggibile che consente la geo-localizzazione, può procedere direttamente alla timbratura attraverso lo smartphone oppure effettuare una richiesta di timbratura che, inviata a un referente della società, verrà successivamente approvata. Il sistema di avviso – che si avvia solo in fase di inizio della prestazione – è strutturato in modo da non determinare “il tracciamento, momento per momento, del dipendente”.

Tuttavia, il Garante nel provv. N. 350/2016 ha ritenuto di precisare che, rispetto ai sistemi ordinari di rilevazione delle presenze, tramite i quali l’informazione sulla posizione geografica del lavoratore è del tutto indiretta statica e invariabile, l’informazione geografica rilevata attraverso la nuova app è differenziata e specifica ed è posizionata all’interno di coordinate geografiche ogni volta diverse.

### **Limiti per il tracciamento**

In ragione di tale circostanza e per assicurare il corretto “bilanciamento degli interessi” che governa questo campo del diritto, il Garante ritiene che anche tenendo conto delle finalità perseguite dalla società, che restano solo quelle assimilabili a una normale “timbratura”, il sistema è da considerare lecito, sempre previa notifica al Garante, solo se: è strutturato in modo da cancellare le coordinate geografiche della posizione del lavoratore conservando, eventualmente, il solo dato relativo alla sede di lavoro; è configurato in modo che sul dispositivo sia posizionata un’icona che indichi al dipendente che la funzionalità di localizzazione è attiva; è accompagnato da specifiche misure idonee a garantire che l’applicativo installato sul dispositivo del dipendente non possa effettuare trattamenti di ulteriori dati personali (es. dati relativi al traffico telefonico, agli sms, alla posta elettronica, alla navigazione in internet o altro); sia fornita ai dipendenti un’informativa completa di tutti gli elementi previsti dall’articolo 13 del Codice Privacy. Informativa che soddisfa unicamente gli obblighi in materia di privacy ma non tutti i requisiti di “adeguata informazione” previsti dal nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori qualora i dati eventualmente raccolti attraverso la app collegata allo “strumento di lavoro” vogliano essere utilizzati a fini disciplinari. Richiedendo oggi la legge che tale loro utilizzo sia accompagnato da un’accurata implementazione delle policy e dei regolamenti sull’uso degli strumenti di lavoro.

di **LUCA FAILLA**

Avvocato specializzato in diritto del lavoro  
Leggi di più (/it/luca-faila)

(/it/luca-faila)