

GPS nel rapporto di lavoro: dalla notificazione alla valutazione di impatto

Commento a Cass. Civ., sez. I, 16 febbraio 2026, n. 3462

La sentenza in esame prende le mosse da un'ordinanza-ingiunzione notificata dal Garante per la protezione dei dati personali a una società di trasporto merci su strada, ritenuta responsabile di aver omesso la notificazione al Garante del proprio sistema di geolocalizzazione GPS, come imposto dall'art. 37, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 196/2003 nel testo applicabile *ratione temporis*.

Il Tribunale di Sondrio, in prima battuta, aveva accolto l'opposizione della società sul presupposto che il sistema era stato fornito e gestito da un terzo, che ne aveva autonomamente sviluppato le funzionalità; tale decisione era stata tuttavia cassata con rinvio dalla precedente ordinanza n. 26987/2023, con cui la Corte aveva stabilito che la messa a disposizione delle credenziali di accesso ai dati di geolocalizzazione è di per sé sufficiente ad attribuire all'impresa di trasporti la qualifica di titolare del trattamento. Il giudice del rinvio aveva nuovamente accolto l'opposizione, ritenendo che il sistema non consentisse l'identificazione diretta dei conducenti e che l'eventuale riconducibilità al singolo lavoratore richiedesse un'ulteriore attività deduttiva e presuntiva, tale da escludere l'applicabilità della disciplina privacy.

È su questo specifico punto che si innesta la pronuncia ora in commento, che ribalta tale conclusione e afferma il principio per cui l'utilizzo di sistemi GPS su veicoli aziendali assegnati ai dipendenti comporta l'obbligo di notificazione al Garante anche quando i dati non siano associati immediatamente al nominativo del lavoratore, poiché il datore di lavoro, in quanto titolare del trattamento, è di regola in grado di risalire in ogni momento al conducente assegnatario di ciascun mezzo.

Nel caso concreto, la circostanza che i veicoli fossero quattro e quattro gli autisti — ciascuno assegnato stabilmente a un automezzo — rendeva del tutto agevole tale riconduzione, escludendo qualsiasi schermo di anonimia.

La disciplina sulla protezione dei dati personali, precisa la Corte, non trova applicazione soltanto ove le informazioni relative alla gestione del parco automezzi siano trattate senza poter essere *in alcun modo* ricondotte ai lavoratori, condizione che nella specie non ricorreva.

La norma applicata — l'art. 37, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 196/2003 — imponeva al titolare di notificare al Garante il trattamento di dati che indicano la posizione geografica di

persone od oggetti mediante una rete di comunicazione elettronica, fermo restando che il comma 2 attribuiva al Garante il potere di individuare, nell'ambito di tali trattamenti, quelli non suscettibili di arrecare pregiudizio ai diritti e alle libertà dell'interessato, sottraendoli così all'obbligo.

In esercizio di tale potere, il Garante aveva adottato la delibera n. 1 del 31 marzo 2004, esonerando dall'obbligo i trattamenti di geolocalizzazione effettuati esclusivamente a fini di sicurezza del trasporto, e aveva poi precisato, nel provvedimento del 23 aprile 2004, che la localizzazione va notificata quando consente di individuare in modo continuativo l'ubicazione dell'interessato e permette di risalire alla sua identità anche indirettamente, attraverso appositi codici.

Il quadro era stato poi organicamente definito con il Provvedimento n. 370 del 4 ottobre 2011, dedicato specificamente ai sistemi di localizzazione nell'ambito del rapporto di lavoro, il quale aveva chiarito che i dati relativi all'ubicazione dei veicoli, in quanto direttamente o indirettamente associati ai lavoratori, costituiscono dati personali riferibili a questi ultimi, con conseguente applicabilità del Codice della privacy anche laddove l'associazione al nominativo non sia immediata; aveva altresì precisato che il trattamento lecito presuppone il rispetto dell'art. 4, comma 2, della l. n. 300/1970 nel testo allora vigente — ossia la conclusione di un accordo sindacale o l'ottenimento di un'autorizzazione amministrativa — e richiede l'adozione di garanzie specifiche: divieto di monitoraggio costante, configurazione dei sistemi in modo da trattare soli dati pertinenti e non eccedenti, riduzione al minimo dei dati identificativi, contenimento dei tempi di conservazione con successiva cancellazione o anonimizzazione, e idonea informativa ai lavoratori sull'esistenza e le caratteristiche del sistema di localizzazione.

L'art. 37 d.lgs. n. 196/2003 è stato abrogato dal d.lgs. n. 101/2018, che ha adeguato il Codice della privacy al Regolamento UE 2016/679 (GDPR), con conseguente soppressione dell'obbligo di notificazione.

Ciò non ha tuttavia eliminato le garanzie sostanziali a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati: nel nuovo assetto normativo, il fulcro si sposta sulla valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA), disciplinata dall'art. 35 GDPR, quale strumento attraverso cui il titolare verifica *ex ante* la necessità e la proporzionalità del trattamento, individua i rischi per i diritti e le libertà degli interessati e adotta le misure tecniche e organizzative idonee a mitigarli.

La DPIA costituisce espressione diretta del principio di *accountability*, cardine del Regolamento, che impone al titolare non solo di adottare misure conformi alla normativa ma di essere in grado di dimostrarne la conformità attraverso documentazione

appropriata, tra cui il registro dei trattamenti. In questo quadro, l'intervento dell'Autorità di controllo si colloca *ex post*, lasciando al titolare la responsabilità di determinare autonomamente modalità, garanzie e limiti del trattamento.

Il Provvedimento del Garante n. 467 dell'11 ottobre 2018 ha incluso nell'elenco dei trattamenti per i quali la DPIA è obbligatoria i "trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici, anche con riguardo ai sistemi di videosorveglianza e di geolocalizzazione, dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti": il datore di lavoro che intenda adottare un sistema GPS è pertanto tenuto a condurre tale valutazione prima dell'avvio del trattamento.

Le Linee guida WP248, adottate dal Gruppo articolo 29 il 4 aprile 2017 e successivamente aggiornate, precisano che la DPIA va intesa come processo soggetto a revisione continua e non come adempimento *una tantum*.

Gli obblighi del datore di lavoro non si esauriscono nella DPIA: occorre rispettare le garanzie dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori nel testo vigente, individuare una base giuridica idonea a fondare la liceità del trattamento e assicurare il rispetto dei principi del Regolamento, vale a dire liceità, correttezza e trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione e integrità e riservatezza mediante misure tecniche e organizzative adeguate.