

INFORMATIVA

Napoli, 8 agosto 2026

Geolocalizzazione in smart working: per il Tribunale di Cosenza la timbratura da remoto è legittima

Il Tribunale di Cosenza, con la sentenza n. 972 del 1° luglio 2026, ha annullato la sanzione da 50.000 euro irrogata dal Garante per la protezione dei dati personali (provvedimento n. 135 del 13 marzo 2025) nei confronti di un datore di lavoro pubblico che utilizzava un'applicazione di timbratura geolocalizzata per il personale in lavoro agile. Secondo il giudice, se la posizione viene acquisita esclusivamente nell'istante della marcatura, lo strumento rientra fra i sistemi di registrazione degli accessi e delle presenze di cui all'art. 4, comma 2, dello Statuto dei Lavoratori, e non richiede quindi né accordo sindacale né autorizzazione dell'Ispettorato. Una decisione che apre un varco, ma che va letta per quello che è: una pronuncia di merito, circoscritta a una configurazione tecnica ben delimitata.

IL CASO: DAL RECLAMO DI UNA DIPENDENTE ALLA SANZIONE

La vicenda nasce all'interno di un ente pubblico — l'Azienda Regionale per lo Sviluppo dell'Agricoltura Calabrese — che aveva adottato un applicativo di rilevazione delle presenze dotato di funzione GPS per il personale in **lavoro agile**. L'istruttoria del Garante è partita dal **reclamo di una dipendente** e da una segnalazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, trasmessa per il tramite dell'Ispettorato per la funzione pubblica.

La procedura contestata, però, andava ben oltre la semplice timbratura. Il personale, **scelto a campione**, veniva contattato telefonicamente dall'ufficio incaricato dei controlli e invitato a effettuare una doppia marcatura in entrata e in uscita con la geolocalizzazione attiva, per poi dichiarare via email il luogo esatto in cui si trovava. L'ufficio confrontava la posizione rilevata con le sedi indicate nell'accordo individuale di lavoro agile e verbalizzava l'esito. Nel caso che ha originato il reclamo, la discordanza fra ubicazione dichiarata e posizione accertata ha fatto scattare una **contestazione disciplinare**, poi sospesa.

Secondo le difese dell'ente, il trattamento ha riguardato circa cento dipendenti su 540 e la funzione di geolocalizzazione è stata disattivata in autotutela nel corso dell'istruttoria. Il Garante ha comunque dichiarato illecito il trattamento, contestando **sei distinti profili di violazione** del Regolamento europeo e del Codice Privacy, e ha irrogato una sanzione di 50.000 euro, motivata dalla gravità dell'intrusione nella vita privata e dal numero di persone coinvolte.

“Le diverse esigenze di controllo dell'osservanza dei doveri di diligenza del lavoratore in smart working non possono infatti essere perseguite, a distanza, con strumenti tecnologici che, riducendo lo spazio di libertà e dignità della persona in modo meccanico e anelastico, comportano un monitoraggio diretto dell'attività del dipendente non consentito dallo Statuto dei lavoratori e dal quadro costituzionale.”

Garante per la protezione dei dati personali, provv. n. 135/2025

LA DECISIONE DEL TRIBUNALE DI COSENZA

Il Tribunale ha qualificato l'applicazione di timbratura geolocalizzata come **strumento di registrazione degli accessi e delle presenze** ai sensi dell'art. 4, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, sottraendola alle garanzie procedurali che il comma 1 impone agli apparecchi da cui possa derivare il controllo a distanza dell'attività lavorativa.

Il criterio adottato dal giudice non guarda al nome attribuito alla tecnologia, ma al suo **funzionamento reale**. L'applicazione acquisiva le coordinate del dispositivo soltanto nell'istante della marcatura, senza consentire la ricostruzione degli spostamenti né la misurazione dei tempi di permanenza: per questo non è stata assimilata a un sistema di sorveglianza. Rilevano, in questa lettura, tre elementi: le modalità concrete di funzionamento

dello strumento, le finalità effettivamente perseguite e le garanzie adottate, fra cui un'informativa adeguata e — nel caso esaminato — il consenso informato del lavoratore.

La distinzione fra i due commi dell'art. 4 decide l'intera vicenda. E poiché l'**art. 21 della legge 22 maggio 2017, n. 81** richiama espressamente l'art. 4 dello Statuto anche per il lavoro agile, la collocazione dell'applicativo nell'uno o nell'altro comma determina se l'azienda debba negoziare un accordo sindacale oppure no. Non è una questione di forma: è la differenza fra un sistema di controllo contrattato e un sistema deciso unilateralmente.

ART. 4, COMMA 1 E COMMA 2: PERCHÉ LA DIFFERENZA È DECISIVA

Profilo	Art. 4, comma 1	Art. 4, comma 2
Strumenti	Impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori	Strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze
Finalità ammesse	Esclusivamente esigenze organizzative e produttive, sicurezza del lavoro, tutela del patrimonio aziendale	Nessuna tipizzazione delle finalità, ma vincolo alla funzione propria dello strumento
Procedura	Accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro	Nessun accordo né autorizzazione preventiva
Esempi tipici	Videosorveglianza, GPS installato su veicoli aziendali, software di monitoraggio continuo	Badge elettronico, tornello, sistemi di timbratura — e, secondo il Tribunale, la timbratura geolocalizzata puntuale
Informativa e utilizzabilità	Adeguate informativa obbligatoria ex comma 3: senza di essa i dati sono inutilizzabili a ogni fine	Adeguate informativa obbligatoria ex comma 3: l'esonero riguarda la procedura, non gli obblighi informativi

IL NODO DEL CONSENSO: UNA DIVERGENZA CHE RESTA APERTA

Su un punto sentenza e Autorità di controllo si allontanano nettamente. Per il Garante il **consenso prestato dal lavoratore non costituisce una base giuridica valida** nel rapporto di lavoro, in ragione dell'asimmetria strutturale fra le parti del contratto: è un orientamento consolidato anche in sede europea, e l'Autorità lo ha ribadito in questo provvedimento. La sentenza, al contrario, valorizza il consenso informato fra le garanzie che accompagnavano la timbratura.

La differenza ha conseguenze pratiche immediate. Un datore di lavoro che fondasse la liceità della geolocalizzazione sul solo consenso raccolto attraverso l'app si troverebbe con una base giuridica che l'autorità di controllo considera inidonea, ed esposto quindi a un procedimento sanzionatorio a prescindere dall'esito favorevole ottenuto in questo giudizio. Lo stesso vale per la delibera interna o per il regolamento aziendale sul lavoro agile: il Garante ha escluso che un atto amministrativo generale possa fondare un trattamento che le fonti sovraordinate non consentono.

GLI ADEMPIMENTI CHE SOPRAVVIVONO ALLA SENTENZA

L'annullamento riguarda la qualificazione dello strumento sotto lo Statuto dei Lavoratori e lascia impregiudicati gli obblighi che il titolare del trattamento deve comunque assolvere quando raccoglie dati di posizione. Dei sei profili contestati dal Garante, la decisione incide su quello relativo alla base giuridica del controllo: **gli altri sopravvivono alla pronuncia** e continuano a esporre il datore di lavoro in caso di ispezione o reclamo.

Elemento della configurazione	Condizione da rispettare
Momento della rilevazione	La posizione viene acquisita soltanto all'atto della marcatura, senza alcun tracciamento durante l'orario di lavoro
Conservazione del dato	Le coordinate non sopravvivono all'attestazione della presenza: la sede di lavoro è l'unica informazione archiviata
Informativa	Informativa privacy dedicata ai sensi dell'art. 13 GDPR, che il regolamento aziendale sul lavoro agile non sostituisce
Valutazione d'impatto	DPIA ai sensi dell'art. 35 GDPR svolta prima dell'attivazione della funzione, trattandosi di interessati qualificati come vulnerabili
Controlli mirati	Nessuna verifica a campione della posizione richiesta al dipendente al di fuori della normale timbratura
Uso disciplinare	I dati raccolti fuori dai limiti dell'art. 4 sono inutilizzabili per una contestazione, ai sensi dell'art. 2-decies del Codice Privacy

È un punto che merita di essere sottolineato: la richiesta di marcare **e dichiarare** la propria posizione su chiamata dell'ufficio controlli è una procedura **diversa** dalla timbratura ordinaria, e la sua finalità dichiarata era la verifica del rispetto dell'accordo individuale. Chi oggi replicasse quella procedura contando sul precedente di Cosenza applicherebbe la decisione ben al di là di ciò che la decisione ha qualificato.

UNA SENTENZA NON APPELLABILE, MA NON UN PRINCIPIO CONSOLIDATO

Le controversie sui provvedimenti del Garante sono regolate dal rito del lavoro e l'art. 10, comma 6, del D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150 stabilisce che la sentenza che definisce il giudizio **non è appellabile**. L'Autorità dispone quindi di un solo mezzo di impugnazione, il ricorso per Cassazione per motivi di legittimità. Nel frattempo il Garante ha dato esecuzione alla pronuncia, annotando sul proprio sito la rimozione temporanea del provvedimento sanzionatorio.

Attenzione però a non confondere la non appellabilità con l'autorevolezza del precedente. Si tratta di una **pronuncia di merito di un singolo tribunale**, vincolante fra le parti di quel giudizio e priva di efficacia generale. L'orientamento dell'Autorità di controllo non è mutato, e resta fermo l'indirizzo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo cui i sistemi di localizzazione satellitare non costituiscono, di regola, strumenti necessari a rendere la prestazione e ricadono quindi nella procedura del comma 1.

IL COMMENTO DI UILCA CAMPANIA

La sentenza ha un merito che va riconosciuto: rifiuta gli automatismi. Il giudice non ha assolto la geolocalizzazione in quanto tale, ha verificato **come funzionava quello specifico applicativo** e ne ha tratto le conseguenze. È un metodo corretto, che vale in entrambe le direzioni: la stessa app, configurata per registrare la posizione in continuo o per consentire verifiche su chiamata, ricadrebbe senza dubbio nel comma 1. La qualificazione giuridica discende dalle funzioni che la tecnologia rende disponibili al datore di lavoro, non dall'etichetta apposta al software né dalle assicurazioni del fornitore.

Detto questo, UILCA Campania invita a leggere questa decisione con **prudenza**. Il rischio concreto è che il titolo "la timbratura geolocalizzata è legittima" venga usato come lasciapassare per introdurre unilateralmente sistemi di rilevazione della posizione, saltando il confronto sindacale. Non è questo che la sentenza afferma. La pronuncia riguarda una configurazione **minima** — coordinata acquisita nel solo istante della marcatura, nessuna conservazione del dato di posizione, nessun controllo mirato — sostenuta da informativa e valutazione d'impatto. Fuori da quel perimetro il precedente non protegge nessuno.

C'è poi un profilo che riteniamo il più delicato: la **normalizzazione del sospetto**. Il lavoro agile nasce come organizzazione per obiettivi e fasi, non per luoghi e minuti. Un sistema che chiede al dipendente di certificare **dove si trova** ogni volta che inizia a lavorare sposta il baricentro del rapporto dalla prestazione alla presenza fisica, e riporta dentro casa una logica di verifica che il lavoro agile avrebbe dovuto superare. La finalità dichiarata — accertare la corrispondenza con la sede indicata nell'accordo individuale — è di per sé legittima, ma il mezzo scelto per perseguirla non è mai neutro rispetto alla dignità e alla libertà della persona.

Sul piano sindacale, infine, l'esonero dall'accordo previsto dal comma 2 è un **limite legale, non un divieto di contrattare**. Nulla impedisce — e molto consiglia — che la disciplina degli strumenti di rilevazione delle presenze nel lavoro agile sia definita in sede aziendale o di gruppo: perimetro dei dati raccolti, tempi di conservazione, soggetti abilitati alla consultazione, divieto di utilizzo a fini disciplinari e valutativi, procedure di verifica periodica. La contrattazione che si limita a inseguire le sentenze arriva sempre tardi.

IL QUADRO NEL SETTORE DEL CREDITO

Per le lavoratrici e i lavoratori del credito il tema non è teorico. Il lavoro agile è ormai strutturale nella quasi totalità dei gruppi bancari e la rilevazione delle presenze da remoto è già gestita, in molte realtà, tramite applicativi su dispositivo mobile. La differenza fra una timbratura che registra soltanto l'orario e una che registra anche la posizione può consistere in un semplice aggiornamento di configurazione, deciso a monte e comunicato a valle.

Il **CCNL ABI del 23 novembre 2023** dedica una disciplina specifica al lavoro agile e prevede l'attivazione di una Commissione paritetica per l'esame congiunto della disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori come riformato dal D.Lgs. n. 151/2015: un tavolo che, alla luce di questa pronuncia, acquista un'urgenza nuova. Va inoltre ricordato che il **Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021** subordina espressamente l'utilizzo degli strumenti tecnologici al rispetto dell'art. 4 e della normativa sulla protezione dei dati personali, e riconosce alla contrattazione collettiva il ruolo di definirne le modalità concrete.

La richiesta di UILCA Campania è dunque semplice e chiara: **nessuna introduzione o modifica di sistemi di rilevazione della posizione senza preventivo confronto sindacale**, anche là dove la legge non lo imporrebbe. Il confronto non serve a ostacolare l'innovazione organizzativa: serve a garantire che resti dentro un perimetro condiviso e verificabile.

INDICAZIONI PRATICHE PER ISCRITTE E ISCRITTI

- Verificare se l'applicativo di timbratura in uso nella propria azienda richiede l'accesso alla posizione del dispositivo e con quali permessi: le impostazioni dello smartphone indicano se la localizzazione è attiva solo durante l'uso dell'app o anche in background.
- Richiedere e conservare l'informativa privacy specifica ai sensi dell'art. 13 GDPR: il regolamento aziendale o l'accordo individuale di lavoro agile non la sostituiscono.
- Segnalare immediatamente alle rappresentanze sindacali aziendali ogni richiesta di timbratura o di dichiarazione della propria posizione effettuata al di fuori della normale procedura di rilevazione delle presenze.
- Non aderire a verifiche di localizzazione "informali" richieste per telefono o email senza prima averne informato la rappresentanza sindacale: si tratta di procedure diverse dalla timbratura, sulle quali la sentenza di Cosenza non offre alcuna copertura.
- In caso di contestazione disciplinare fondata su dati di posizione, richiedere l'indicazione della base giuridica del trattamento e verificare l'eventuale inutilizzabilità dei dati ai sensi dell'**art. 2-decies del Codice Privacy** e dell'art. 4, comma 3, dello Statuto.

Dipartimento Proselitismo e Formazione

- Rivolgersi tempestivamente alle strutture UILCA e all'Ufficio Legale per una valutazione del caso concreto prima di sottoscrivere modifiche all'accordo individuale di lavoro agile che introducano nuove modalità di rilevazione.
- Ricordare che il reclamo al Garante per la protezione dei dati personali resta uno strumento gratuito e attivabile dal singolo interessato, anche in via collettiva tramite le organizzazioni sindacali.

RIFERIMENTI NORMATIVI E GIURISPRUDENZIALI

- Tribunale di Cosenza, sentenza 1° luglio 2026, n. 972
 - Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento 13 marzo 2025, n. 135
 - Art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), come modificato dall'art. 23 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 – Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo
 - Art. 21, legge 22 maggio 2017, n. 81 – Potere di controllo e disciplinare nel lavoro agile
 - Artt. 5, 6, 13 e 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR)
 - Artt. 2-decies e 114 del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice Privacy)
 - Art. 10, comma 6, D.Lgs. 1° settembre 2011, n. 150 – Non appellabilità della sentenza
 - CCNL ABI 23 novembre 2023 – Disciplina del lavoro agile e Commissione paritetica sull'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori
 - Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile nel settore privato, 7 dicembre 2021
-

A cura del Dipartimento Proselitismo e Formazione – UILCA Campania – Dario Fierro

