



EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS
COUR EUROPÉENNE DES DROITS DE L'HOMME

SEZIONE QUATTRO

AFFAIRE FLORINDO DE ALMEIDA VASCONCELOS GRAMAXO c. PORTOGALLO

(Richiesta n. 26968/16)

FERMARE

Art 8 • Obblighi positivi • Licenziamento sulla base dei dati rilevati grazie al GPS installato a conoscenza del richiedente dal proprio datore di lavoro e relativi ai chilometri percorsi dal proprio veicolo aziendale • Art 8 applicabile • Esistenza di un quadro normativo a tutela dei lavoratori • Assenza ricorso ai tribunali in merito all'installazione del dispositivo GPS • Tribunale di ultima istanza avendo ridotto l'entità dell'intrusione nella sua vita privata ai dati strettamente necessari per il legittimo scopo perseguito dalla società (controllo delle spese) • Conguaglio dettagliato dei diritti concorrenti in gioco secondo la giurisprudenza della Corte • Margine di apprezzamento non superato
Art 6 § 1 (civile) • Giusto processo • Procedimenti di impugnazione dei motivi di archiviazione non viziati dall'uso come prova di dati di geolocalizzazione legale • Altri mezzi di prova presi in considerazione nel rispetto dei diritti della difesa • Sentenza, pronunciata in contraddittorio, motivata in fatto e in diritto, né arbitraria né manifestamente irragionevole

STRASBURGO

13 dicembre 2022

Questa sentenza diventerà definitiva alle condizioni definite nell'articolo 44 § 2 della Convenzione. Può subire alterazioni di forma.

Nell'affaire Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo c. Portogallo,

La Corte europea dei diritti dell'uomo (Sezione quarta), riunita in una Camera composta da :

Yonko Grozev , *presidente* ,
Faris Vehabovic,
Iulia Antoanella Motoc,
Gabriele Kucsko-Stadlmayer,

Pietro Pastor Vilanova,
Jolien Schukking,
Ana Maria Guerra Martins , *giudici* ,
e de Ilse Freiwirth, *cancelliere aggiunto della sezione* ,
Da :

il ricorso (n . 26968/16) proposto contro la Repubblica portoghese e portato dinanzi alla Corte da un cittadino di tale Stato, sig. Fernando Augusto Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo (" il ricorrente "), ai sensi dell'articolo 34 della Convenzione per Protezione dei diritti umani e delle libertà fondamentali (" la Convenzione "), il 9 maggio 2016,

la decisione di portare a conoscenza del governo portoghese (" il governo ") le doglianze relative alla presunta violazione del diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata e del diritto a un processo equo, nonché del principio della certezza del diritto, e dichiarare il ricorso inammissibile per il resto,

le osservazioni delle parti,

Dopo aver deliberato in privato l'8 febbraio, il 28 giugno e il 18 ottobre 2022,

Emette la seguente sentenza, adottata in quest'ultima data :

INTRODUZIONE

1. La causa riguarda il licenziamento del ricorrente sulla base dei dati raccolti da un sistema di geolocalizzazione installato sul veicolo che il suo datore di lavoro gli aveva messo a disposizione per l'espletamento delle sue funzioni di rappresentante medico (*delegado of medical information*). Il ricorrente ritiene che il trattamento dei dati di geolocalizzazione ottenuti da questo sistema e il suo licenziamento sulla base di questi dati abbiano violato il suo diritto al rispetto della sua vita privata ai sensi dell'articolo 8 della Convenzione. Invocando l'articolo 6 § 1 della Convenzione, sostiene inoltre che il procedimento avviato in sede nazionale contro il suo licenziamento non era equo e che la decisione emessa al termine di tale procedimento violava il principio della certezza del diritto.

DI FATTO

2. Il ricorrente è nato nel 1967 e vive a Vila Real. Dinanzi alla Corte, era rappresentato dall'avv . J.J. ^{Ferreira} Alves.

3. Il governo portoghese ("il governo") era rappresentato dal suo agente, la sig.ra ^{MF} da Graça Carvalho, sostituto procuratore generale.

I. LA GENESI DEL CASO

4 . Il 7 marzo 1994 il ricorrente fu assunto come rappresentante medico da LA Laboratories, un'azienda farmaceutica (" la società ").

5 . Nell'ambito delle sue funzioni, il ricorrente doveva lavorare quaranta ore settimanali, cioè otto ore al giorno dal lunedì al venerdì, pianificando, preparando ed effettuando visite a medici o entità mediche nei quartieri limitrofi di Vila Real, sua città di residenza. A lui spettava anche lo svolgimento di attività d'ufficio consistenti nella redazione dell'elenco delle visite effettuate nonché dei verbali e dei rapporti di attività. Infine, ha dovuto partecipare alle riunioni all'interno dell'azienda. Al momento della sua assunzione, il ricorrente percepiva uno stipendio mensile lordo di 1.910 euro (EUR), a cui si aggiungevano indennità giornaliere di EUR 15,89.

6 . Data la mobilità legata al suo lavoro, l'azienda gli ha assegnato, tra l'altro, un automezzo aziendale. L'uso del veicolo per spostamenti privati e al di fuori dell'orario di lavoro è stato autorizzato dall'azienda, i chilometri percorsi per fini privati devono essere comunque rimborsati alla tariffa di 0,15 euro (euro) per chilometro fino a 6.600 km, e 0,40 euro oltre tale distanza .

7 . In data 1 aprile 2002 la società ha posto in essere una procedura per la gestione delle richieste di rimborso spese relative alle trasferte dei dipendenti. Secondo questa procedura, tutti gli agenti medici dovevano registrare, utilizzando un'applicazione informatica denominata " Customer Relationship Management " (" il CRM "), le loro attività giornaliere, settimanali e mensili, le visite effettuate, le loro assenze, le spese e la pianificazione di visite future.

A. L'installazione di un sistema di geolocalizzazione nel veicolo aziendale del richiedente

8 . Nel settembre 2011 la società ha installato un sistema satellitare di posizionamento globale (GPS) nei veicoli aziendali dei suoi rappresentanti medici, compreso quello del ricorrente. Il dispositivo è stato installato dietro il sedile posteriore dei veicoli e l'elaborazione dei dati di geolocalizzazione è stata affidata alla società informatica T. utilizzando un sistema professionale di gestione della flotta.

9 . Il 24 ottobre 2011, il ricorrente ha presentato ricorso alla Commissione nazionale per la protezione dei dati (*Comissão Nacional de Protecção de Dados* – “ il CNPD ”) denunciando l'implementazione di questo sistema di geolocalizzazione nei veicoli ufficiali dei delegati dei servizi medici della società, come nonché al trattamento dei dati personali così raccolti. Ha chiesto che la denuncia fosse trattata come anonima.

10 . In data 24 novembre 2011, la società ha informato il CNPD dell'installazione di tale sistema sui propri veicoli. A seguito di tali informazioni, il procedimento (n . 17851/2011) è stato aperto dalla CNPD.

11 . In un documento del 5 gennaio 2012, portato all'attenzione del personale interessato, la direzione della società ha definito la portata del sistema GPS come segue :

' 1. La società ha collocato dispositivi di posizionamento (di seguito ' dispositivi ') nei veicoli dei dipendenti [*colaboradores*] al fine, soprattutto, di garantire la sicurezza degli utenti e delle attrezzature.

2. Le informazioni generate da questi dispositivi saranno utilizzate anche per meglio adattare e ottimizzare i percorsi di vendita e promozione, nonché per articolare in modo più efficace l'attività degli agenti commerciali della società.

3. Il dispositivo consente inoltre di identificare e registrare, per un *successivo utilizzo* , l'ubicazione del veicolo interessato nonché i chilometri percorsi nell'esercizio dell'attività.

4. All'interno dell'azienda, hanno accesso a queste informazioni, che sono strettamente riservate, solo i responsabili dell'assegnazione e dell'approvazione delle visite e delle spese.

5. In caso di fondato sospetto circa le dichiarazioni rese da un dipendente, la società può in ogni momento incrociare le informazioni fornite dal dipendente nel sistema di *segnalazione delle visite con* le informazioni provenienti dal sistema di posizionamento.

6. L'azienda può altresì convalidare i chilometri percorsi in servizio aziendale e fuori servizio, ed interrogare il dipendente sui chilometri dichiarati.

7. Il dipendente ha il diritto di giustificare i chilometri percorsi nonché le visite dichiarate che non concordano con i percorsi [*roteiros*] indicati nel sistema GPS.

8. In caso di discordanze tra le informazioni provenienti dalle due fonti, e qualora il dipendente non giustifichi tali difformità, la società può avvalersi di tali elementi per avviare un procedimento disciplinare nei confronti del dipendente. »

12 . Il 6 gennaio 2012 il ricorrente firmava la dichiarazione allegata al documento del 5 gennaio 2012 e nella quale si indicava che il firmatario aveva ricevuto detto documento e si impegnava a rispettare la procedura posta in essere (si veda il precedente paragrafo 11).

13 . Con comunicato stampa del 9 aprile 2012 indirizzato ai dipendenti interessati, la società ha chiarito le finalità perseguite dall'implementazione del sistema di geolocalizzazione. Nelle sue parti rilevanti in questo caso, il comunicato stampa recita quanto segue :

« (...)

1. L'installazione del dispositivo GPS risponde ad una preoccupazione relativa alla sicurezza del veicolo e dei suoi passeggeri, nonché al corretto utilizzo di uno strumento di lavoro di nostra proprietà e che vi mettiamo a disposizione al fine di agevolare il corretto svolgimento dei propri compiti ;

2. Questa installazione è stata notificata alla CNPD (Commissione nazionale per la protezione dei dati) ed è stata portata all'attenzione di ciascuno dei dipendenti (...);

3. L'analisi dei chilometri percorsi da ciascun dipendente è un processo che esiste da molto tempo all'interno dell'azienda. Non è quindi nuovo ; è stato aggiunto solo il dispositivo GPS. Questo sistema sarà in grado, in caso di dubbi, di aumentare l'attendibilità delle informazioni, sapendo che al dipendente non è mai stato negato il diritto, in caso di differenza [*incongruência*] tra il numero di chilometri registrati e il numero di chilometri [effettivamente] viaggiato, per giustificare una tale differenza ;

4. All'interno dell'azienda, hanno accesso a queste informazioni, che sono strettamente confidenziali, solo gli incaricati di verificare [*confência*] e approvare visite e spese ”

14 . Il 10 settembre 2013 la CNPD ha emesso la delibera (*deliberação*) n.1788 /2013 , relativa al reclamo che il ricorrente aveva presentato il 24 ottobre 2011 (si veda il precedente paragrafo 9). Ha rilevato che, in data 24 novembre 2011, la società le aveva notificato l'installazione del sistema contestato, ai sensi degli articoli 27 e 28 § 1 della legge sulla protezione dei dati personali (" LPDP ") (paragrafi 9 e 77- 78 sotto) . Rilevava poi che il trattamento dei dati in questione era iniziato solo successivamente a tale data. Ha concluso che il quadro normativo relativo alla protezione dei dati non era stato violato e ha deciso di archiviare il reclamo senza ulteriori azioni.

15. Il 16 gennaio 2014 il ricorrente impugnava tale delibera dinanzi al CNPD. Ha denunciato il ritardo nell'adozione di questa risoluzione e ha sostenuto che era contraria al LPDP e al codice del lavoro (" il CT ").

16 . Con lettera del 24 gennaio 2014, la CNPD ha informato la ricorrente che non era necessario revocare la decisione da essa emessa. Il ricorrente non indica di aver impugnato la delibera del 10 settembre 2013 dinanzi al giudice amministrativo.

B. Controllo del dispositivo GPS installato nel veicolo aziendale del richiedente

17 . Il 3 aprile 2014, dopo che erano state rilevate alcune anomalie, il GPS installato nel veicolo che la società aveva affidato al ricorrente è stato sottoposto a un'ispezione tecnica (*inspeção*). In questo caso è emerso che in alcune occasioni il GPS non funzionava o era disattivato. Durante tale controllo, il perito ha constatato che la scheda GSM del GPS era stata rimossa ; lo ha poi sostituito nel dispositivo. Non è stata osservata altra anomalia.

18 . Il 9 maggio 2014, un secondo GPS è stato installato nel veicolo aziendale del ricorrente.

19 . Il 13 maggio 2014 la società T., incaricata del trattamento dei dati di geolocalizzazione (si veda il paragrafo 8 supra), ha redatto un verbale relativo al dispositivo GPS installato nel veicolo aziendale del ricorrente. Tale relazione concludeva che i malfunzionamenti del dispositivo erano causati da un intervento esterno, dato che tutti gli altri dispositivi installati nel parco automezzi dell'azienda funzionavano normalmente.

II. IL LICENZIAMENTO DEL RICORRENTE

20 . In data 15 maggio 2014 la società ha avviato un procedimento disciplinare nei confronti del ricorrente.

21 . In data 30 maggio 2014 è stata emessa la nota relativa alla colpa (*nota de culpa*) imputata al ricorrente. Sulla base del controllo incrociato dei dati rilevati dal GPS installato sul veicolo del ricorrente e delle informazioni che l'interessato aveva registrato nel CRM, a quest'ultimo veniva addebitato di aver aumentato il numero di chilometri percorsi a titolo professionale in fine di diluire i chilometri percorsi nell'ambito di viaggi privati nei fine settimana o nei giorni festivi, in modo da non doverli rimborsare. In particolare, era accusato di aver segnalato nel CRM, per il periodo novembre 2013-maggio 2014, un'eccedenza di 7 851 chilometri ritenuti percorsi a titolo professionale durante i giorni lavorativi. Il ricorrente era altresì accusato di aver manipolato il GPS rimuovendo la scheda GSM dal dispositivo e utilizzando tecniche di jamming. Sul punto, la nota aggiungeva che il numero di chilometri riportati tra il 16 e il 26 maggio 2014 dal primo GPS era sempre inferiore a quello riportato dal secondo GPS (paragrafo 18 supra). Infine, al ricorrente veniva contestato di non aver svolto le sue otto ore di lavoro giornaliere, secondo i dati rilevati tramite il GPS relativi all'ora di avviamento del veicolo e all'ora di sosta a fine giornata.

22. Il 2 giugno 2014 gli è stata portata alla sua attenzione la nota relativa al comportamento illecito contestato al ricorrente ; ha risposto contestando i fatti a lui attribuiti e presentando i suoi testimoni e altri elementi di prova a sua difesa.

23. Il 22 e 30 luglio 2014 sono stati ascoltati i testimoni del ricorrente.

24. Con parere del 18 agosto 2014, il sindacato dei lavoratori dell'industria farmaceutica (" il sindacato "), al quale era iscritto il ricorrente, si è pronunciato sui fatti contestati a quest'ultimo.

25 . In data 3 settembre 2014, al termine del procedimento disciplinare, la società comunicava al ricorrente che i fatti a lui imputati erano ritenuti accertati e che pertanto veniva licenziato, ai sensi dell'articolo 351 §§ 1 e 2, lett. (a) , d), e) eg) del TB (punto 72 infra). Questa informazione è stata portata all'attenzione del sindacato.

26. Il 5 settembre 2014 il ricorrente ha cessato le sue funzioni all'interno della società.

III. IL PROCESSO LEGALE

A. Il procedimento dinanzi al Tribunale di Vila Real

27. Il 12 settembre 2014 il ricorrente ha impugnato il suo licenziamento dinanzi alla Divisione del Lavoro del Tribunale di Vila Real.

28. In data 21 ottobre 2014 la società esponeva le ragioni del licenziamento e trasmetteva al giudice il fascicolo del procedimento disciplinare unitamente alle relative prove.

1. L'impugnazione del ricorrente al licenziamento e la replica della società

29 . Il 23 ottobre 2014 il ricorrente ha presentato la sua memoria difensiva (*contestação*). Ha eccepito l'illegittimità del trattamento dei dati rilevati dal dispositivo GPS installato sul suo veicolo aziendale, per due motivi. In primo luogo, ha sostenuto che l'uso di un tale dispositivo al fine di monitorare le prestazioni professionali di un dipendente contravviene all'articolo 20 del codice del lavoro (si veda il precedente paragrafo 72), e ha inoltre spiegato che un rappresentante medico non può essere tenuto a una fissa programma di lavoro poiché il suo lavoro dipendeva dalla disponibilità dei praticanti. In secondo luogo, affermava che l'installazione di GPS e il trattamento dei dati provenienti da tali dispositivi non erano stati autorizzati dal CNPD. Riteneva inoltre che l'installazione di un sistema GPS non fosse essenziale per le finalità perseguite dal suo datore di

lavoro. Secondo lui, il monitoraggio del suo lavoro e della sua produttività avrebbe potuto essere effettuato con altri mezzi. Più in particolare, ha spiegato che è stato possibile verificare i chilometri percorsi confrontando i chilometri dichiarati con le distanze tra i luoghi delle visite.

30 . Il ricorrente contestava anche le accuse a suo carico. Dichiarava di essere in società da più di vent'anni (v. supra paragrafo 4), precisando di non essere stato oggetto di alcuna denuncia. Aggiunse di aver sempre registrato nel CRM le visite che aveva effettuato, nonché le sue spese e le distanze percorse sia professionalmente che privatamente. Ha infine respinto ogni responsabilità per il malfunzionamento del GPS installato nel suo veicolo. Concludeva affermando di essere stato licenziato in quanto non solo rappresentante sindacale ma anche uno dei dipendenti con maggiore anzianità aziendale, e quindi il più idoneo a far valere i propri diritti.

31. Il 10 novembre 2014 la società ha contestato le affermazioni del ricorrente.

2. L'ordinanza del 9 gennaio 2015

32 . Il 9 gennaio 2015 il tribunale ha emesso un'ordinanza in cui indicava i fatti giudicati già accertati e quelli che restavano da accertare (*despacho saneador*), e formulava quesiti. La domanda 10 recitava come segue :

" L'assenza del GPS impedisce all'imputato di verificare i seguenti elementi :

a) svolgimento delle funzioni ?

b) rispetto dell'orario di lavoro ?

c) rispetto del luogo di lavoro, dei luoghi delle visite effettuate ?

d) i chilometri percorsi a titolo professionale ea titolo privato, sapendo che questi ultimi sono a carico dei rappresentanti medici e che comportano una spesa aggiuntiva per l'imputato se non determinabili ? »

3. L'udienza davanti al tribunale di Vila Real

33 . Il tribunale ha tenuto la sua udienza e ha ascoltato i testimoni delle parti.

34 . NS, dirigente della società, ha spiegato che l'installazione del GPS nei veicoli aziendali era stata decisa perché durante l'anno 2010 la società aveva riscontrato incongruenze nelle note spese di quattro rappresentanti medici, tra cui il ricorrente. Precisò che né il contachilometri del veicolo né l'applicazione Google Maps avevano consentito di chiarire tali incongruenze. Disse che il dispositivo GPS era il modo più efficace per controllare l'uso di questi veicoli e le spese dei rappresentanti di vendita medica, soprattutto perché la società stava incontrando difficoltà finanziarie e che le spese relative al viaggio dei rappresentanti di vendita medica rappresentavano 20 % del costo del personale aziendale. Questo testimone indicava anche che il GPS aveva dimostrato che il ricorrente non rispettava sempre il suo orario di lavoro.

35. NS ha anche affermato che la società aveva presunto che il ricorrente avesse voluto diluire i chilometri percorsi a titolo privato nei chilometri effettuati a titolo professionale, in modo da non doverli rimborsare. Ha aggiunto che dopo la partenza del ricorrente, il suo veicolo aziendale era stato assegnato ad un altro rappresentante medico e che il GPS ivi installato non aveva mostrato alcun malfunzionamento, essendo stato inoltre rimosso il secondo GPS perché non più necessario.

36. FT, il superiore gerarchico del ricorrente all'interno della società, ha spiegato che molte aziende farmaceutiche utilizzavano dispositivi di geolocalizzazione per monitorare le loro flotte di veicoli.

37 . Nella sua testimonianza, AC, agente della ditta informatica T. (punto 8 supra), ha spiegato che il GPS era una scatola chiusa, senza schermo, delle dimensioni di un cellulare, e che era fissato dietro il sedile posteriore mediante quattro viti. Ha poi affermato

che, durante il suo controllo (si veda il paragrafo 17 supra), aveva riscontrato che il GPS installato nel veicolo del ricorrente non trasmetteva correttamente i dati poiché la scheda GSM era stata deliberatamente rimossa dalla scatola. Confermò che un secondo GPS era stato installato nel veicolo del ricorrente senza che questi ne fosse stato informato e aggiunse che, a differenza del primo, questo dispositivo aveva sempre funzionato correttamente.

4. La sentenza del tribunale di Vila Real del 3 luglio 2015

38. Con sentenza del 3 luglio 2015, il tribunale di Vila Real conclude che il licenziamento era giustificato.

39. In via preliminare, il tribunale ha osservato che il procedimento disciplinare nei confronti del ricorrente si era basato quasi esclusivamente sul trattamento dei dati raccolti dal dispositivo di geolocalizzazione che era stato installato nel veicolo aziendale del ricorrente. Riteneva accertato che il ricorrente era stato informato che qualsiasi veicolo aziendale a lui assegnato sarebbe stato dotato di un GPS, controllato dalla società T., e che era stato informato anche del tipo di dati che aveva ricevuto. Inoltre, la corte ha notato che l'installazione di questo dispositivo era stata portata all'attenzione del CNPD il 24 novembre 2011 (vedere paragrafo 10 sopra). Ha notato che esisteva dal 1° aprile 2002 una procedura interna per l'eventuale richiesta di rimborso delle spese condominiali, osservando che il ricorrente sapeva che le distanze percorse privatamente dovevano essere rimborsate alla società. Il tribunale ha anche osservato che solo dopo l'ispezione tecnica del GPS installato nel veicolo (si veda il paragrafo 17 supra) il datore di lavoro ha ritenuto il ricorrente responsabile del malfunzionamento del GPS.

40. Per quanto riguarda più in particolare l'utilizzo del sistema di geolocalizzazione da parte della società, tenuto conto dei documenti allegati al fascicolo e delle dichiarazioni rese dai testimoni delle parti (si vedano i precedenti paragrafi 34-37), il giudice ha ritenuto accertati i seguenti fatti :

« (...)

30. Il GPS consente solo di sapere se i rappresentanti medici si trovano in una certa località, ma non in un luogo specifico ; fornisce quindi il posizionamento approssimativo del richiedente e non il suo posizionamento esatto.

31. Il sistema GPS installato nel veicolo attribuito all'attore è un sistema professionale di gestione della flotta che consente di controllare e accompagnare tutte le auto della società convenuta. Le informazioni trasmesse da questo stesso dispositivo sono consultabili sulla piattaforma informatica online della società T., dove sono presenti report/mappe che consentono di visualizzare l'ora di inizio e l'ora di fine del viaggio, i luoghi di partenza e arrivo, chilometri percorsi, velocità, tempo di sosta nel traffico e tempo di sosta.

(...)

33. Il sistema GPS è uno dei mezzi a disposizione del convenuto per controllare l'operato dell'attore e per confermare i dati inseriti manualmente nel CRM, sapendo che la trasmissione dei dati di geolocalizzazione alla piattaforma non comporta alcun intervento umano, i dati non possono essere modificati o manipolati.

34. Le apparecchiature GPS poste all'interno del veicolo possono essere danneggiate o, per altro motivo, essere ostacolate nella trasmissione dei dati, dispositivi che possono bloccare il segnale, disturbando così il normale funzionamento del dispositivo e impedendo la trasmissione dei dati al computer piattaforma.

35. Leggendo il verbale relativo al GPS installato sul veicolo attribuito al ricorrente, il convenuto rilevava che il GPS non trasmetteva sempre i dati alla piattaforma e che in innumerevoli occasioni il dispositivo era stato acceso e poi apparentemente spento dopo due o tre minuti, senza che il veicolo si allontanasse dallo stesso luogo, situazione che quasi sempre coincideva con i fine settimana. Si è inoltre accertato che il programma di lavoro non è stato rispettato e che i chilometri dichiarati non coincidevano con i chilometri percorsi.

36. Senza il sistema GPS, l'imputato avrebbe grosse difficoltà a verificare lo svolgimento delle mansioni, il rispetto dell'orario di lavoro, il rispetto del luogo di lavoro, i luoghi delle visite effettuate ed i chilometri percorsi in via professionale e privata, sapendo che questi ultimi sono sempre a carico dei rappresentanti medici e che comportano una spesa aggiuntiva per l'imputato se il loro numero non è determinabile.

37. Il GPS installato nel veicolo del richiedente aveva le seguenti funzioni :

a) ha consentito di verificare se l'attore si fosse recato nei luoghi che asseriva di aver visitato, potendo l'imputato incrociare le informazioni registrate dall'attore nel CRM e quelle fornite dal GPS ;

b) ha consentito di verificare il rispetto delle otto ore giornaliere di lavoro ;

c) ha consentito di conoscere il numero di chilometri percorsi a titolo privato (...), mediante un confronto con i chilometri percorsi a titolo professionale e che erano stati convalidati come tali ;

d) garantiva l'ubicazione, la sicurezza e la protezione dell'utilizzatore del veicolo ;

e) ha garantito la localizzazione del veicolo in caso di furto o danneggiamento.

(...).

45. L'imputato ha rilevato che vi erano numerose differenze tra i chilometri dichiarati dall'attore e quelli trasmessi dal GPS (...)

(...)

46. Il 25 gennaio 2014, uno dei giorni in cui il dispositivo veniva acceso e poi immediatamente spento, il GPS non registrava alcun chilometro mentre il ricorrente ne dichiarava otto per tale data.

(...)

48. Il 9 marzo 2014, il GPS registrava ventuno chilometri percorsi mentre l'attore ne dichiarava quaranta.

(...)

50. I chilometri trasmessi dal GPS durante i giorni lavorativi sono inferiori a quelli che il richiedente ha inserito nel CRM. Così facendo, l'interessato ha voluto occultare i chilometri percorsi a titolo privato al di fuori dei giorni lavorativi, per distribuirli sui giorni in cui aveva lavorato affinché fossero convalidati come chilometri percorsi a titolo professionale e non fossero soggetti a rimborso.

(...)

51. Il 9 maggio 2014, il convenuto ha chiesto l'installazione di un nuovo dispositivo GPS nel veicolo attribuito all'interessato.

(...)

54. I dati trasmessi dal GPS (...) hanno rivelato che il ricorrente non ha rispettato le otto ore di lavoro giornaliere alle quali era tenuto e che è rimasto al di sotto di tale orario di lavoro.

(...) ».

41 . Infine, il tribunale ha ritenuto accertato che il ricorrente era un lavoratore dipendente che difendeva i suoi diritti e quelli dei suoi colleghi e che non sempre accoglieva le richieste del suo datore di lavoro, in particolare quando il numero di visite giornaliere superava quello autorizzato dal sistema sanitario nazionale, e quando viene chiesto di recarsi in luoghi normalmente chiusi ai visitatori, come i servizi di emergenza. Il tribunale ha anche stabilito che il ricorrente aveva subito uno shock a causa del suo licenziamento, dato che aveva una figlia minore affidata alle sue cure e che sua moglie era disoccupata.

42 . Avvalendosi di una sentenza pronunciata dalla Suprema Corte il 13 novembre 2013 (v. infra paragrafo 83), il giudice ha rigettato la tesi basata sull'illegittimità del sistema di geolocalizzazione tenuto conto delle finalità perseguite dalla società, ritenendo che tale dispositivo non costituisce un mezzo di controllo a distanza ai sensi degli artt. 20 e 21 TBC (punto 72 infra) e che, anche supponendo che si trattasse di un siffatto mezzo, i dati da essa trasmessi non rientravano nella vita privata. Sul punto la Corte si è così espressa :

« (...)

Posto che il veicolo messo a disposizione dal datore di lavoro costituisce uno strumento assolutamente indispensabile per l'espletamento delle mansioni affidate all'attore e che l'onere è stato integralmente sopportato dal datore di lavoro, è comprensibile che l'imputato voglia – specie nell'ambito della grave crisi economica che stiamo attraversando da alcuni anni – di adottare misure per poter gestire razionalmente i mezzi che affida e per poter garantire che tali mezzi siano effettivamente utilizzati ai fini dell'esercizio delle funzioni professionali, e non per alcuna altro scopo. Infatti, in una flotta composta da una decina di veicoli, l'uso improprio di tali mezzi può rappresentare un danno rilevante per l'imputato.

Alla luce di quanto sopra, concludiamo che l'uso da parte dell'imputato di un dispositivo GPS è un mezzo di controllo legittimo che non rientra nell'ambito del monitoraggio remoto e non viola la privacy o la dignità dell'attore o degli altri rappresentanti farmaceutici che sono al servizio dell'imputato. Pertanto, i dati raccolti da questo dispositivo sono validi e giustificano l'imputazione dei fatti che sono stati descritti nella nota relativa ai guasti e che, sopra, sono stati ritenuti accertati.

(...)».

43 . Infine, il tribunale ha ritenuto che la sanzione disciplinare inflitta non fosse sproporzionata rispetto ai fatti imputati al ricorrente e ritenuti accertati.

B. Il procedimento dinanzi alla Corte d'Appello di Guimarães

1. Il ricorso del ricorrente

44 . Il 12 agosto 2015 il ricorrente ha impugnato la sentenza del Tribunale di Vila Real dinanzi alla Corte d'appello di Guimarães. Nella sua memoria di appello, osservava che il tipo di dispositivo in questione accompagnava il lavoratore durante e al di fuori dell'orario di lavoro e che quindi interferiva in modo inaccettabile con la sua vita privata. Ha inoltre sostenuto che il procedimento disciplinare a suo carico doveva essere annullato perché basato su prove illegittime, in quanto a suo avviso tale dispositivo costituiva un mezzo di telesorveglianza contrario agli artt. no . 7680/2014 (v. infra, paragrafo 79), che aveva allegato al fascicolo il 26 gennaio 2015. Il ricorrente sosteneva che il trattamento dei dati raccolti mediante il dispositivo GPS in questione non era stato autorizzato dalla CNPD in quanto 7 § 1 e 28 § 1 ^{LPDP} (commi 77-78 infra) ed era stata vietata dalla delibera n .

45. Contestant le point n°36 dei fatti ritenuti accertati dal tribunale di Vila Real (v. supra, paragrafo 40), ha affermato che era possibile verificare le informazioni inserite nel CRM con mezzi meno intrusivi, in particolare confrontando la spesa dichiarata con il calendario delle le visite effettuate da un referente medico, tenendo conto delle distanze che separano un luogo dall'altro, come si faceva in passato. Negò inoltre ogni responsabilità per i malfunzionamenti del GPS che era stato installato sul suo veicolo e fece presente che il controllo effettuato il 3 aprile 2014 (v. precedente paragrafo 17) non aveva rilevato alcun segno di danneggiamento del dispositivo. Inoltre, ha osservato che un secondo dispositivo GPS era stato installato nel suo veicolo a sua insaputa, come indicato dall'agente della società di computer T.

46 . Infine, il ricorrente ha sostenuto che la sanzione inflittagli era sproporzionata, paragonando il suo caso a quello di un collega cui era stata inflitta una sanzione meno severa.

47. Ribadendo che il suo licenziamento era stato uno shock per lui, dato che aveva una figlia minorenni e che sua moglie era disoccupata, chiese di essere reintegrato nel suo posto di lavoro e chiese un risarcimento di EUR 15.000 per il danno morale che disse di aver avuto subito a seguito di false accuse che gli erano state mosse e che avevano comportato il suo licenziamento illegittimo dalla società.

2. La risposta dell'azienda

48. In una data imprecisata, la società ha presentato la sua risposta. Facendo riferimento alle dichiarazioni rese dai testimoni durante l'udienza, ha spiegato di aver fatto installare il GPS sui veicoli aziendali quando si trovava in difficoltà finanziarie e a causa di

sospetti riguardanti le note spese di alcuni rappresentanti medici, tra cui il ricorrente (cfr. punto 34 supra). Lei ha confutato la sua affermazione secondo cui tale dispositivo sarebbe stato un mezzo di sorveglianza a distanza dei dipendenti, osservando al riguardo, avvalendosi sempre delle dichiarazioni di vari testimoni, che egli non ha raccolto né immagini né suoni e che non ha rivelato se il rappresentante avesse effettivamente promosso i prodotti dell'azienda durante le sue visite,

49. La società sosteneva che il GPS fosse l'unico mezzo per verificare orari, viaggi e chilometraggio effettuati da un referente medico, e che senza tale dispositivo poteva contare solo sul fatto che l'interessato sapesse di essersi recato presso un luogo specifico al fine di organizzare una visita (si veda il paragrafo 34 supra). Confutò quindi l'obiezione del richiedente al punto ³⁶ dei fatti accertati dalla corte di Vila Real (vedere paragrafo 45 sopra).

50. Nella sua memoria, la società ha anche ribadito che il GPS installato sul veicolo del ricorrente non funzionava correttamente perché quest'ultimo aveva rimosso la scheda GSM (punti 17 e 21 supra) e precisava che gli altri dispositivi della società non avevano riscontrato alcun malfunzionamento. Ha aggiunto che, poiché il denunciante era stato licenziato, il suo veicolo era stato assegnato a un altro rappresentante medico e che il GPS funzionava correttamente. Ha osservato che i dati di chilometraggio trasmessi dal secondo GPS che era stato installato nel veicolo aziendale del ricorrente erano sempre stati superiori a quelli forniti dal primo GPS. Ha anche sottolineato che dall'istituzione della nota relativa alla cattiva condotta (si veda il paragrafo 21 sopra),

51. La società ha poi precisato di aver ottemperato alla delibera CNPD n. 11891/2015 programma e luogo, non le sue prestazioni lavorative. Ha aggiunto di non aver aderito alla delibera CNPD n. 1565/2015 per tale motivo ha impugnato la stessa, ricorso tuttora pendente.

52. Riguardo all'affermazione del ricorrente secondo cui un altro dipendente era stato sanzionato più lievemente (si veda paragrafo 46 sopra), la società ha spiegato che era stato stabilito che questa persona non aveva danneggiato il GPS installato nel suo veicolo di servizio.

53. Infine, la società ha ritenuto abusivo per il ricorrente far valere una violazione della privacy per giustificare la sua cattiva condotta professionale.

3. L'istruttoria del fascicolo da parte della Corte d'Appello

54. Rispondendo, con lettera del 4 febbraio 2016, a una richiesta di informazioni della Corte d'Appello di Guimarães, la CNPD ha spiegato che il divieto temporaneo di utilizzare il sistema di geolocalizzazione imposto alla società dalla sua delibera n. 11891/2015 nel frattempo è decaduto per effetto della delibera n. 1565/2015 del 6 ottobre 2015, che non era stata impugnata in giudizio nei termini prescritti (v. infra paragrafi 64 e 68). La CNPD ha inoltre comunicato alla Corte d'Appello di aver adottato, in data 3 dicembre 2015, la delibera n. 11891/2015, che autorizzava la società all'utilizzo del sistema di geolocalizzazione nei veicoli adibiti al trasporto delle proprie merci (comma 69 che segue), che di fatto escludeva i veicoli dei rappresentanti sanitari.

4. La sentenza della Corte d'Appello di Guimarães del 3 marzo 2016

55. Con sentenza del 3 marzo 2016, la Corte d'appello di Guimarães ha confermato la sentenza pronunciata dal tribunale di Vila Real, basandosi però su un altro ragionamento.

56. In via preliminare, la Corte d' Appello di Guimarães ha indicato che non avrebbe tenuto conto nella sua analisi della delibera n. 11891/2015 (55 sotto). Contrariamente al tribunale di Vila Real, ha poi ritenuto che l'uso di un dispositivo GPS in un contesto professionale per controllare l'attività di un dipendente costituisse un mezzo di sorveglianza a distanza ai sensi dell'articolo 20 § 1 del CT (paragrafo 72 infra), come aveva appena dichiarato la CNPD nella sua delibera n. 1565/2015 del 6 ottobre 2015 (paragrafo 67 che segue). La Corte

d'Appello ha ritenuto necessario, quindi, rivedere la sentenza della Corte Suprema del 13 novembre 2013 (vedere paragrafo 83 sotto). Lei osservava a tal proposito che tale mezzo tecnologico si era notevolmente evoluto negli ultimi anni e che permetteva di conoscere non solo la posizione approssimativa di una persona ma anche, come ha mostrato il caso esaminato, l'ora di inizio e l'ora di fine di un viaggio, i luoghi di partenza e di arrivo, la distanza percorsa, la velocità, il tempo di circolazione e il tempo di sosta. Per la Corte d'appello, si trattava quindi effettivamente di un mezzo di sorveglianza a distanza vietato dall'articolo 20 del codice del lavoro (paragrafo 72 infra). Le parti rilevanti della sentenza su questo punto recitano quanto segue:

“ Si tratta (...) dell'utilizzo di un dispositivo il cui scopo – come è stato accertato – è quello di monitorare l'operato del richiedente. Ma [la legge] non lo consente.

Pertanto, pur rispettando la tesi sostenuta nelle sentenze [della Suprema Corte] citate, non sottoscriviamo quanto deciso.

Va aggiunto che tale dispositivo, anche se non cattura tutti gli aspetti della vita del dipendente interessato, cattura una parte significativa delle sue attività. Questo, a nostro avviso, (...) è sufficiente per essere considerato un mezzo di telesorveglianza (...)

Concludiamo che il dispositivo in questione è un mezzo di monitoraggio remoto che, se utilizzato per monitorare l'attività dei dipendenti, è vietato. Pertanto, sono vietati tutti i dati che vengono raccolti attraverso questo e che rientrano nel monitoraggio delle prestazioni lavorative del dipendente ”.

57 . La Corte d'appello di Guimarães ha ritenuto, invece, che l'uso del GPS per conoscere i chilometri percorsi non rientrasse nel controllo delle prestazioni professionali ai sensi degli articoli 20 e 21 del codice del lavoro (paragrafo 72 infra) e che era quindi lecito. A tal proposito si è espressa così :

« (...)

L'attore è stato assunto per svolgere le funzioni di rappresentante medico. Queste comportano la pianificazione delle attività nell'area da visitare, la pianificazione e la preparazione di ogni visita, l'esecuzione della visita, la partecipazione alle riunioni e la preparazione e consegna dei rapporti e dei verbali relativi alle visite effettuate.(...) Queste attività (...) si svolgevano durante le quaranta ore [di lavoro] settimanali, distribuite dal lunedì al venerdì, in ragione di otto ore giornaliere, con una pausa di un'ora per il pranzo (...)

Dati questi elementi fattuali, la nozione di prestazione professionale riguarderà il modo in cui il richiedente svolge le funzioni assegnategli, in altre parole : dove, come e quando svolge tali funzioni.

Pertanto, se il dispositivo GPS è stato utilizzato per monitorare il rispetto dell'orario di lavoro, il luogo di lavoro, le visite effettuate, si deve concludere che è stato utilizzato per monitorare le prestazioni professionali.

Se il datore di lavoro utilizza il dispositivo in questione per ottenere un altro tipo di dati, in particolare per verificare i chilometri percorsi in relazione ai dati trasmessi dal dipendente stesso, non ci sembra che questo sia per valutare le prestazioni professionali.

(...) »

58. Sulla base di tali considerazioni, la Corte d'appello ha annullato il punto 54 dei fatti ritenuti accertati dal tribunale, punto relativo al mancato rispetto dell'orario di lavoro da parte del ricorrente (si veda il precedente paragrafo 40). .

59 . In merito al punto ^{n.36} di questi stessi fatti, contestato dal ricorrente nella sua memoria di appello ed in ordine alle difficoltà che la società avrebbe dovuto affrontare senza il GPS, la Corte d'Appello ha ritenuto che non vi fosse alcun riesame alla luce dell'art. la decisione che stava per dare sui fatti della causa (vedere paragrafi 40 e 45 sopra).

60 . Per quanto riguarda gli altri fatti che erano stati ritenuti accertati, ritenne che non fosse necessario modificarli, poiché il ricorrente non li aveva validamente contestati, in conformità con l'articolo 640 § 1 del codice di procedura civile. Notò, in subordine, che i fatti N. ⁴⁵ e 48 (vedere paragrafo 40 sopra) non erano stati contestati dal ricorrente.

61 . La Corte d'Appello ha concluso che il licenziamento del ricorrente era giustificato. Ha ritenuto che, non tenendo conto dei chilometri che aveva percorso a titolo professionale e interferendo con il funzionamento del dispositivo GPS installato nel suo veicolo, il ricorrente avesse voluto impedire la corretta trasmissione dei dati di geolocalizzazione e avesse quindi omesso di dovere di lealtà verso il suo datore di lavoro. Per la corte d'appello, tale comportamento ha comportato la violazione del vincolo fiduciario che giustificava la risoluzione del rapporto di lavoro. Pertanto, secondo esso, il licenziamento era proporzionato alle colpe commesse dal ricorrente.

IV. ALTRE PROCEDURE CONDOTTE PRIMA DEL CNPD

A. La denuncia del ricorrente per mancato rispetto dell'anonimato da lui richiesto al CNPD

62. In un messaggio elettronico inviato al CNPD il 27 aprile 2015, il ricorrente sosteneva che uno dei rappresentanti della società aveva dichiarato durante un'udienza dinanzi al tribunale di Vila Real (si veda il paragrafo 33 infra) di sapere che il ricorrente era all'origine del reclamo che era stato depositato presso la CNPD il 24 ottobre 2011. Chiede chiarimenti in merito, deplorando il mancato rispetto dell'anonimato da lui richiesto (punto 9 supra).

63. Il 29 giugno 2015, il CNPD ha risposto confermando che, per errore, l'anonimato era stato assicurato solo nella fase iniziale del procedimento e che quindi la società aveva probabilmente appreso, quando il suo legale aveva consultato il fascicolo relativo a tale doglianza , che è stata la ricorrente ad avviarla. Il CNPD ha dichiarato di deplorare questa situazione. Ha osservato che, anche se ciò corrispondeva alla prassi abituale della CNPD, la garanzia dell'anonimato nell'ambito delle procedure avviate a seguito di denunce presentate dinanzi ad essa non costituiva, tuttavia, un obbligo di legge. Infine, con lettera, la CNPD ha informato il ricorrente della delibera n . 1015/2015, nel frattempo emanato, che vietava temporaneamente alla società il trattamento dei dati personali raccolti dai dispositivi GPS installati sui veicoli dei propri rappresentanti medici (v. infra paragrafo 64).

B. Il procedimento (n . 30363/2015) avviato a seguito della denuncia di altro dipendente e della delibera n.1015/ 2015

64 . In data 23 giugno 2015, a seguito di denuncia presentata da altro dipendente della società, la CNPD ha emesso la propria delibera n.1015/2015 .

Ivi osservava che la società l'aveva informata, il 24 novembre 2011, della propria intenzione di utilizzare il dispositivo in questione (si veda il precedente paragrafo 10), ma non aveva richiesto l'autorizzazione necessaria a tal fine . LPDP (vedere paragrafo 78 infra). Precisa poi che, anche se il trattamento dei dati non poteva iniziare fino a che non fosse stata concessa l'autorizzazione, la legge non prevedeva alcuna sanzione in questo tipo di situazione.

Inoltre, il CNPD ha osservato che erano già stati avviati procedimenti disciplinari nei confronti dei dipendenti della società sulla base dei dati raccolti attraverso il sistema di geolocalizzazione e che alcuni di tali procedimenti avevano portato a licenziamenti.

In considerazione della mancanza di autorizzazione ea causa di alcune preoccupazioni relative all'uso di questo dispositivo, ai sensi dell'articolo 22 § 3 c) del LPDP (vedi paragrafo 78 infra), ha imposto un provvedimento conservativo che vieta temporaneamente :

- l'eventuale trattamento da parte della società dei dati personali di geolocalizzazione fino all'adozione di una decisione definitiva nell'ambito del procedimento n .
- l'utilizzo di eventuali dati personali precedentemente ottenuti nel corso del trattamento dei dati.

Il CNPD ha quindi disposto che la società fosse informata che doveva cessare ogni trattamento dei dati personali e astenersi dall'utilizzare le informazioni già raccolte.

65. La società ha impugnato la decisione del CNPD dinanzi al Tribunale Amministrativo e Tributario di Sintra ai sensi dell'Articolo 23 § 3 del LPDP (vedere paragrafo 78 sotto).

66. In data imprecisata, il tribunale ha archiviato la causa (*extinção da instância por inutilidade superveniente da lide*) dopo aver preso atto della delibera n.1565/2015 emessa dalla CNPD (paragrafo 67 sopra).

C. I procedimenti avviati dalla società dinanzi alla CNPD

1. Procedimento n. 17851/2011 e Delibera n. 1565/2015 del 6 ottobre 2015

67 . In data 6 ottobre 2015, nell'ambito del procedimento avviato a seguito della comunicazione alla CNPD, effettuata in data 24 novembre 2011 dalla società, in ordine all'installazione di sistemi GPS sui veicoli messi a disposizione dei propri dipendenti (comma 10 che precede), la CNPD ha emanato Delibera n. 1565/2015 . Con tale provvedimento ha vietato l'utilizzo dei sistemi GPS sui veicoli aziendali, per i seguenti motivi. In primo luogo, ha ritenuto che i dati di geolocalizzazione costituissero dati sensibili ai sensi dell'articolo 7 § 1 della LPDP e che il loro trattamento richiedesse l'autorizzazione della CNPD di cui all'articolo 28 § 1 a) della LPDP (paragrafo 78 infra). In secondo luogo, ha rilevato che era nell'ambito del suo controllo preventivo che la CNPD ha soppesato gli interessi contrastanti. Precisa di aver respinto un reclamo di denuncia del sistema di geolocalizzazione in questione, in quanto era stato rispettato l'obbligo di comunicazione da parte della società, senza tuttavia aver potuto analizzare, a causa delle limitate risorse umane, il trattamento dei dati personali risultanti da tale sistema. In terzo luogo, ha ritenuto che la società avesse omesso di indicare quale entità fosse responsabile del trattamento dei dati di geolocalizzazione, sebbene fosse stata invitata a farlo dalla CNPD. Infine, ha rilevato che lo scopo del dispositivo di geolocalizzazione mancava di precisione.

68 . La società non fece appello contro questa decisione entro il termine prescritto (vedere paragrafo 54 sopra).

2. Procedura n. 17493/2015 e Delibera n. 11891/2015 del 3 dicembre 2015

69 . Con delibera n. 11891/2015 del 3 dicembre 2015, la CNPD ha autorizzato la società all'utilizzo del sistema di geolocalizzazione nei mezzi di trasporto merci della società. Nella sua richiesta, la società aveva indicato al CNPD che lo scopo dell'utilizzo del dispositivo di geolocalizzazione era quello di facilitare, da un lato, la gestione della flotta in servizio esterno e, dall'altro, la presentazione dei reclami. sanzioni per furto. Aveva inoltre specificato che i dati di geolocalizzazione che sarebbero stati trattati da due fornitori di servizi esterni, vale a dire le società informatiche T. e la società di telefonia V., sarebbero stati i dati di geolocalizzazione e identificazione dei veicoli. Nella sua delibera, la CNPD ha richiamato i principi applicabili al trattamento dei dati di cui alla sua delibera n.7680/2014 del 28 ottobre 2014 (paragrafo 79 infra), osservando che i dati di geolocalizzazione erano dati personali sensibili ai sensi dell'articolo 7 § 1 della LPDP (paragrafo 78 infra) e che non potevano essere utilizzati per monitorare le prestazioni professionali di un dipendente. Ricordava inoltre che non poteva esserci geolocalizzazione quando il veicolo aziendale veniva utilizzato per scopi privati e che, quindi, l'azienda doveva trovare una soluzione per rendere la geolocalizzazione inaccessibile in queste situazioni. Ha indicato che il periodo di conservazione dei dati di geolocalizzazione era di una settimana.

IL QUADRO GIURIDICO PERTINENTE

I. DIRITTO INTERNO E PRASSI

A. La Constitution

70 . L'articolo 26 della Costituzione così recita nelle sue parti rilevanti in questo caso :

"1. Ogni individuo ha diritto (...) all'onore e alla reputazione (...), al rispetto dell'intimità della sua vita privata e familiare (...)".

71. L'articolo 32 § 8 della Costituzione prevede che, in materia di procedura penale, ogni prova ottenuta mediante tortura, coercizione, lesione dell'integrità fisica o morale della persona o ingerenza nella corrispondenza.

B. Il codice del lavoro (“ il CT ”)

72 . Le disposizioni pertinenti del CT, approvato dalla legge n. ^{7/2009} del 12 febbraio 2009, sono le seguenti :

Articolo 20 Mezzi di monitoraggio remoto

“ 1. Il datore di lavoro non può utilizzare mezzi di telesorveglianza nei luoghi di lavoro, in particolare avvalendosi di apparecchiature tecnologiche, al fine di monitorare le prestazioni professionali del lavoratore.

2. L'uso delle attrezzature di cui al comma precedente è lecito quando ha per finalità la protezione e l'incolumità delle persone e dei beni, ovvero quando è giustificato da particolari esigenze inerenti alla natura dell'attività.

3. Nei casi di cui ai commi precedenti, il datore di lavoro informa il lavoratore dell'esistenza e della finalità dei mezzi di controllo posti in essere mediante affissione, se necessario, nei luoghi previsti di un messaggio del tipo « luogo posto sotto sorveglianza » oppure “ luogo sottoposto a videosorveglianza, con registrazione di immagini e suoni ”, seguito da un simbolo identificativo.

4. L'inosservanza delle disposizioni del comma 1 costituisce reato gravissimo [*contra-ordenação*] e l'inosservanza di quelle del comma 3 un reato minore. »

Articolo 21 Utilizzo di mezzi di monitoraggio a distanza

“1.L'utilizzo di mezzi di telesorveglianza nei luoghi di lavoro è subordinato all'autorizzazione del Garante nazionale per la protezione dei dati personali.

2. L'autorizzazione può essere concessa solo se l'impiego dei mezzi è necessario, adeguato e proporzionato alle finalità perseguite.

3. I dati personali raccolti mediante monitoraggio a distanza sono conservati per il periodo necessario al perseguimento delle finalità per le quali sono trattati. Devono essere distrutti quando il dipendente viene trasferito ad un altro posto di lavoro o quando il contratto di lavoro viene risolto.

4. La richiesta di autorizzazione di cui al comma 1 è accompagnata dal parere del comitato del personale o, se tale parere non è disponibile dieci giorni dopo la consultazione, da una copia della richiesta di parere.

5. L'inosservanza delle disposizioni di cui al comma 3 costituisce grave inadempimento. »

Articolo 128 Doveri del lavoratore

“ 1. Fermi restando gli altri obblighi, il lavoratore è tenuto a :

(...)

e) osservare gli ordini e le istruzioni del datore di lavoro concernenti l'esecuzione o la disciplina del lavoro nonché la sicurezza e la salute sul lavoro che non siano contrarie ai suoi diritti o garanzie;

(f) rimanere fedeli al datore di lavoro, in particolare astenendosi dal negoziare, per conto proprio o di altri, in concorrenza con il datore di lavoro, e dal divulgare informazioni riguardanti la sua organizzazione, i suoi metodi di produzione o la sua attività ;

g) assicurare la conservazione e il buon uso dei beni di lavoro affidatigli dal datore di lavoro;

(...)

2. L'obbligo di obbedienza riguarda sia gli ordini o le istruzioni impartiti dal datore di lavoro, sia quelli impartiti dal superiore gerarchico del lavoratore, nei limiti dei poteri che sono stati conferiti dal datore di lavoro. »

Articolo 351

Nozione di giusta causa (*justa causa*) di licenziamento

“ 1. Costituisce giusta causa di licenziamento il comportamento illecito del lavoratore che, tenuto conto della sua gravità e delle sue conseguenze, renda praticamente impossibile, nell'immediato, il mantenimento del rapporto di lavoro.

2. Costituiscono giusta causa di licenziamento in particolare i seguenti comportamenti del lavoratore :

a) illecita disobbedienza agli ordini impartiti dai superiori gerarchici ;

(...)

d) reiterato disinteresse alla diligente osservanza degli obblighi inerenti alla funzione o al posto di lavoro affidatogli ;

e) danno a interessi economici rilevanti ;

(...)

(g) assenze ingiustificate... ”

C. Il codice di procedura del lavoro

73. Ai sensi dell'articolo 1 § 2 a) del codice di procedura del lavoro, in caso di una situazione ivi non prevista, si applica in primo luogo il codice di procedura civile o il codice di procedura penale.

D. Il codice di procedura civile (il " CPC ")

74. Ai sensi dell'articolo 490 del CPC, il tribunale può, se lo ritiene necessario, in relazione alla vita privata e familiare della persona, indagare su beni o persone, al fine di chiarire qualsiasi punto da prendere in considerazione in decidere un caso.

75 . L'articolo 629 del CPC è formulato come segue nelle sue parti pertinenti in questo caso :

« (...)

2. Indipendentemente dal valore della controversia e dal danno subito [dalla parte interessata] a causa della controversia [*sucumbência*], è sempre possibile impugnare :

(...)

(d) una sentenza di una corte d'appello che contrasti con un'altra sentenza resa dalla stessa corte d'appello o [da] un'altra [corte d'appello], riguardante la stessa legislazione e la stessa questione giuridica fondamentale (...), salvo se è stata pronunciata una sentenza di normalizzazione della giurisprudenza che conferma la sentenza impugnata.

(...) ».

E. Il codice di procedura penale

76. L'articolo 126 del codice di procedura penale recita come segue :

“ 1. Sono nulle e non possono essere utilizzate le prove ottenute mediante tortura, coercizione o, in generale, lesione dell'integrità fisica o morale delle persone.

(...)

3. Salvo i casi previsti dalla legge, sono altresì nulle e non utilizzabili le prove ottenute mediante interferenza con la vita privata, domestica, epistolare o telematica senza il consenso dell'interessato.

(...) »

F. Legge n ° 67/98 del 26 ottobre 1998 sulla protezione dei dati personali (“ LPDP ”)

77 . All'epoca dei fatti, la protezione dei dati era disciplinata dalla LPDP, che aveva recepito a livello interno la direttiva 95/46/CE (cfr. paragrafo 88 infra). Tale legge ha fornito una serie di garanzie per le persone interessate dal trattamento dei dati personali, tra cui il diritto all'informazione (articolo 10), il diritto di accesso ai dati in questione (articolo 11) e il diritto di opposizione (articolo 12) .

78 . Le disposizioni di tale legge che sono rilevanti nel caso di specie recitano come segue :

Articolo 7 Trattamento dei dati sensibili

“ 1. Sono vietati : il trattamento di dati personali relativi alle convinzioni filosofiche o politiche, all'appartenenza a partiti o sindacali, alle convinzioni religiose, alla vita privata e all'origine razziale o etnica, nonché il trattamento di dati relativi alla salute e al sesso vita, compresi i dati genetici.

2. In forza di un provvedimento di legge o di un'autorizzazione della CNPD, il trattamento dei dati di cui al comma precedente può essere autorizzato quando, per motivi connessi a un interesse pubblico rilevante, tale trattamento sia indispensabile per l'esercizio della legge o attribuzioni legali del responsabile di tale trattamento, o quando il titolare dei dati ha espressamente acconsentito a tale trattamento. In entrambi i casi, tale trattamento deve essere combinato con le garanzie di non discriminazione e le misure di sicurezza previste dall'articolo 15.

(...) »

Articolo 21 § 1 Nature [de la CNPD]

“ Il CNPD è un ente amministrativo autonomo dotato di poteri di autorità e che collabora con l'Assemblea della Repubblica. »

Articolo 22 § 3 [Poteri del CNPD]

« La CNPD dispose

(...)

b) poteri di autorità, in particolare per ordinare il blocco, la cancellazione o la distruzione dei dati, nonché per vietare, temporaneamente o permanentemente, il trattamento dei dati personali (...)

(...) »

Articolo 23 Competenze [del CNPD]

“ 1. Le funzioni del CNPD sono le seguenti :

(...)

b) autorizzare o registrare, a seconda dei casi, il trattamento dei dati personali ;

(...)

f) stabilire il periodo di conservazione dei dati personali in funzione della finalità, potendo [la CNPD] adottare direttive per determinati settori di attività ;

(...)

j) verificare, su richiesta di qualsiasi soggetto, la liceità del trattamento dei dati, quando quest'ultimo è soggetto a limitazioni di accesso o informazioni, e informare l'autore della richiesta dell'effettuazione di tale verifica ;

k) esaminare le istanze, i reclami e le istanze dei privati ;

(...)

n) deliberare sull'applicazione delle sanzioni amministrative [*coimas*] ;

(...)

3. Nell'esercizio delle sue funzioni, la CNPD emana decisioni vincolanti, impugnabili e impugnabili innanzi al giudice amministrativo centrale.

(...) »

Articolo 27 **Obbligo di notifica al CNPD**

"1. Prima di effettuare qualsiasi trattamento o insieme di trattamenti [di dati], totalmente o parzialmente automatizzati, destinati al perseguimento di una o più finalità tra loro correlate [*interligadas*], il titolare del trattamento, o il suo incaricato ove applicabile, è tenuto a informare il CNPD.

(...) »

Articolo 28 **Controllo preventivo**

"1. L'autorizzazione della CNPD è richiesta per:

a) qualsiasi trattamento di dati personali di cui all'articolo 7 § 2 (...);

(...)

2. Il trattamento di cui al comma precedente può essere autorizzato con atto legislativo, nel qual caso non è necessaria l'autorizzazione del CNPD. »

Articolo 33 **Controllo amministrativo e giudiziario**

" Fatto salvo il diritto di proporre reclamo al CNPD, chiunque può, a norma di legge, ricorrere a mezzi amministrativi o giudiziari per garantire il rispetto delle disposizioni di legge in materia di protezione dei dati personali. »

Articolo 34 **Responsabilità pubblica**

" 1. Chiunque abbia subito un danno in conseguenza del trattamento illecito dei dati, ovvero in conseguenza di ogni altro atto contrario alle disposizioni di legge in materia di protezione dei dati, ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento il risarcimento del danno subito.

2. Il titolare del trattamento può essere esonerato in tutto o in parte da tale responsabilità se prova che il fatto [*o facto*] all'origine del danno non gli è imputabile. »

Articolo 43 **Inosservanza degli obblighi di protezione dei dati**

"1. Chiunque volontariamente

a) non effettua la comunicazione o la richiesta di autorizzazione prevista dagli articoli 27 e 28;

(...)

c) si appropria indebitamente di dati personali o li utilizza in modo incompatibile con lo scopo per il quale sono stati ottenuti (...);

(...)

2. La pena è raddoppiata quando si tratta di dati personali di cui agli articoli 7 e 8”.

G. Delibera CNPD n.7680/ 2014 del 28 ottobre 2014

79 . Con la delibera n.7680 /2014 del 28 ottobre 2014, la CNPD ha ritenuto che l'utilizzo nei veicoli aziendali di un sistema di geolocalizzazione come mezzo di telesorveglianza dovesse rispettare le condizioni stabilite dall'articolo 20 del TUB (comma 72 supra) , così come l'Articolo 7 § 2 del LPDP (vedi paragrafo 78 supra). Ha sottolineato che tale dispositivo non poteva essere utilizzato per monitorare le prestazioni professionali dei dipendenti e che era inammissibile quando il veicolo fosse utilizzato per scopi privati. Nella sua decisione, ha rilevato in particolare quanto segue :

« (...)

17. (...) I dispositivi di [g]eolocalizzazione, in particolare i GPS, sono comunemente definiti come sistemi per il tracciamento di oggetti e/o persone e, come tali, costituiscono una violazione della privacy.

(...)

20. In ambito professionale, l'utilizzo di dispositivi di geolocalizzazione, installati sui veicoli aziendali o su dispositivi mobili intelligenti controllati dal datore di lavoro, costituisce un grave rischio di violazione della privacy del dipendente in quanto il dispositivo può rivelarne la posizione in qualsiasi momento , la storia dei suoi movimenti, così come il suo modo di operare.

21. Tale possibilità è ancora più invadente quando la geolocalizzazione delle apparecchiature si estende oltre l'orario di lavoro e copre pause e periodi di riposo, compresi i fine settimana del lavoratore, entrando poi chiaramente nella sfera della sua vita personale e della sua vita privata al di fuori dell'ambito lavorativo.

(...)

23. Occorre trovare un giusto equilibrio tra, da un lato, l'interesse del datore di lavoro al raggiungimento di determinati obiettivi legittimi e, dall'altro, la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori. L'utilizzo di dispositivi di geolocalizzazione in ambito professionale deve quindi essere solidamente giustificato perché comporta il trattamento di dati personali sensibili.

(...)

27. Per quanto riguarda il trattamento dei dati personali derivante dall'uso delle tecnologie di geolocalizzazione nel contesto professionale, occorre trovare un giusto equilibrio tra, da un lato, il diritto alla protezione dei dati e il diritto alla privacy dei dipendenti e, dall'altro, dall'altro, la libertà di gestione e organizzazione che la legge conferisce ai datori di lavoro.

(...).

30. (...) [L'installazione di dispositivi di geolocalizzazione nelle apparecchiature può consentire il raggiungimento di alcuni obiettivi legittimi del datore di lavoro, legati in particolare all'efficienza e alla qualità del servizio, all'ottimizzazione delle risorse e alla tutela della proprietà , a condizione che non sia utilizzato per localizzare il lavoratore o come strumento di monitoraggio delle prestazioni professionali, cosa chiaramente vietata dalla legge (articolo 20 del codice del lavoro).

(...) »

80 . La CNPD ha quindi ritenuto che il trattamento dei dati di geolocalizzazione fosse legittimo solo in casi specifici, che ha riassunto come segue :

“ 83. In sintesi, il trattamento dei dati di geolocalizzazione raccolti nei veicoli è autorizzato per le seguenti finalità :

– per la gestione del parco mezzi in servizio esterno : nei luoghi di attività di assistenza tecnica esterna/a domicilio ; consegna merci, trasporto passeggeri, trasporto merci, vigilanza privata.

– per la protezione delle merci : il trasporto di merci pericolose e merci di alto valore.

84. Quando l'installazione di dispositivi di geolocalizzazione è finalizzata specificamente [a facilitare] la presentazione di una denuncia in caso di furto, anche se i dati di geolocalizzazione sono registrati automaticamente, il datore di lavoro può accedervi solo se il veicolo è stato rubato.

(...)

87. Se il trattamento di questi dati consente di rilevare la commissione di un reato, queste informazioni possono essere utilizzate nell'ambito di una denuncia penale. Se del caso, il datore di lavoro può utilizzare tali informazioni anche nell'ambito di un procedimento disciplinare, quando gli elementi di fatto costituiscono essi stessi una violazione da parte del lavoratore dei suoi doveri (...)"

81. Infine, ritenendo inammissibile l'utilizzo del sistema di geolocalizzazione al di fuori dell'orario di lavoro, in particolare durante i periodi di riposo del dipendente o quando il veicolo è utilizzato per scopi privati, la CNPD ha ritenuto necessario sviluppare un sistema in grado di distinguere tra uso professionale e uso privato del veicolo, in particolare tramite interruttore, senza che ciò comporti lo spegnimento del sistema GPS, il cui funzionamento era spesso legato al motore del veicolo.

H. La giurisprudenza della Corte Suprema e della Corte d'Appello di Évora

82 . Con sentenza del 22 maggio 2007 (procedimento n . 07S054), la Suprema Corte ha considerato quanto segue :

" ... Un dispositivo GPS installato a bordo dell'autoveicolo assegnato ad un agente di vendita non può essere qualificato come mezzo di monitoraggio a distanza sul luogo di lavoro, in quanto tale sistema non consente di determinare le circostanze, la durata e gli esiti delle visite ai clienti, né per identificare i rispettivi stakeholder.

(...) »

83 . Inoltre, il riassunto della sentenza della Corte Suprema del 13 novembre 2013 (caso n. 73/12 .3TTVNF.P1.S1) recita quanto segue :

" 1. La nozione di " mezzi di monitoraggio a distanza " di cui all'articolo 20 § 1 del Codice del lavoro (2009) include apparecchiature per catturare immagini, suoni o suoni e immagini a distanza, per identificare le persone interessate e determinare quali sono facendo. Questi includono, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, videocamere, apparecchiature audiovisive, microfoni o dispositivi nascosti o dispositivi di intercettazione e registrazione telefonica.

2. Il dispositivo GPS installato dal datore di lavoro su un autoveicolo che il suo dipendente utilizza nell'espletamento delle sue mansioni non può essere qualificato come dispositivo di monitoraggio remoto dell'ambiente di lavoro ai sensi del presente provvedimento, in quanto indica unicamente l'ubicazione dell'autoveicolo in tempo reale, situandolo in una determinata area geografica, ma non consente di sapere cosa sta facendo il conducente.

3. Il potere di indirizzo del datore di lavoro, realtà ovviamente insita nel rapporto di lavoro e nella libertà della società, comprende i poteri di vigilanza e di controllo, che devono tuttavia conciliarsi con i principi diretti a tutelare l'individualità dei lavoratori e a determinare [rapporti legali di lavoro] tenendo conto dei valori legali e costituzionali.

4. Premesso che il GPS è installato su un'autoveicolo adibito esclusivamente alle esigenze del servizio e che non consente la cattura o la registrazione di immagini o suoni, il suo utilizzo non lede i diritti della personalità del lavoratore, in particolare il suo diritto al rispetto della vita privata e familiare.

5. Sussiste valido motivo di licenziamento il lavoratore qualora sia accertato che, nell'espletamento delle mansioni di conducente di un veicolo adibito al trasporto di merci pericolose, il lavoratore, all'insaputa del datore di lavoro e per diciotto volte nell'arco di un periodo di tre mesi, ha condotto il suddetto veicolo in località al di fuori del percorso fissato per il trasporto della merce, dal luogo di ritiro al luogo di consegna, determinando non solo un aumento delle distanze e dei ritardi, a carico del datore di lavoro, ma anche un aumento nei rischi connessi alla circolazione di un veicolo adibito al trasporto di carburante. »

84 . Con sentenza del 18 maggio 2017 (causa n . 20/14 .8T8AVR.P1.S1), la Suprema Corte ha accolto una sentenza resa da una corte di appello che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento di un rappresentante medico dalla società oggetto di presente causa dopo aver rigettato l'elemento di fatto che era stato ritenuto accertato dal giudice di primo grado e che era stato fatto valere nei confronti dell'interessato, vale a dire che la stessa aveva danneggiato il sistema GPS installato sul suo veicolo aziendale . In particolare, la Corte

d'Appello aveva dichiarato non valida la presunzione che era stata applicata alla dipendente, non essendo stato dimostrato che solo lei avesse avuto accesso al veicolo in questione.

85 . L'8 maggio 2014 la Corte d'Appello di Évora ha emesso una sentenza riguardante l'installazione di un GPS su un veicolo messo a disposizione di un responsabile commerciale (caso n . 273/11/3TTSTR.E1) . Nella sua sentenza, la Corte di appello ha considerato in particolare quanto segue :

“ ... Il fatto di installare, in un veicolo che il datore di lavoro mette a disposizione del suo dipendente, un dispositivo GPS destinato all'uso permanente [*uso total*], senza il consenso del dipendente, costituisce un'ingerenza inaccettabile nella sua vita privata.

(...)

Non è possibile raggiungere un giusto equilibrio o una ragionevole proporzionalità elevando il diritto di proprietà sulla proprietà materiale a un diritto personale che comprende la dignità umana.

(...)

L'installazione di un dispositivo GPS su un veicolo messo a disposizione per uso permanente, senza che sia stato dimostrato che con tale mezzo il lavoratore è stato controllato al di fuori dell'orario di lavoro, non è sufficiente perché si possa ritenere che l'atteggiamento del datore di lavoro, anche se è illegittimo, ha avuto l'effetto immediato di rendere impossibile il mantenimento del rapporto di lavoro. Pertanto, la risoluzione del contratto di lavoro da parte [del lavoratore] è infondata. »

II. DIRITTO EUROPEO PERTINENTE

A. La Convenzione per la protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato dei dati personali

86 . Articolo 2 della Convenzione del Consiglio d'Europa sulla protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati a carattere personale del 28 gennaio 1981 (STE n° 108), ratificata dal Portogallo il 2 settembre 1993 ed entrata in vigore per tale paese il gennaio 1^{del} 1994 definisce dati personali tutte le informazioni relative a una persona fisica identificata o identificabile.

87 . Le pertinenti disposizioni di questa Convenzione sono citate al punto 52 della *ML e WW c. Germania* (nn . 60798/10 e 65599/10 · 28 giugno 2018).

B. Diritto dell'Unione Europea

88 . Le pertinenti disposizioni della direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati sono citate ai paragrafi 63-65 della sentenza *López Ribalda e altri c. Spagna* ([GC], nn . 1874/13 e 8567/13 · 17 ottobre 2019). Tale direttiva è stata abrogata dal regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, entrato in vigore il 25 maggio 2018 (*ibid.* , § 66).

POSTO

I. SULLA PRESUNTA VIOLAZIONE DELL'ARTICOLO 8 DELLA CONVENZIONE

89. Il ricorrente ha affermato che l'elaborazione dei dati di geolocalizzazione ottenuti dal sistema GPS installato sul suo veicolo aziendale e l'utilizzo di tali dati per giustificare il suo licenziamento violavano il suo diritto al rispetto della sua vita privata. Egli invocava l'articolo 8 della Convenzione, che recita quanto segue nelle parti rilevanti per la presente causa :

“ 1. Ogni individuo ha diritto al rispetto della sua vita privata (...).

2. Vi può essere ingerenza di un'autorità pubblica nell'esercizio di questo diritto solo nella misura in cui tale ingerenza è prescritta dalla legge e costituisce una misura che, in una società democratica, è necessaria per la sicurezza nazionale, la sicurezza pubblica, il benessere economico -della patria, la salvaguardia dell'ordine e la prevenzione dei reati, la tutela della salute o della morale, ovvero la tutela dei diritti e delle libertà altrui. »

A. Sull'ammissibilità

1. Applicabilità dell'articolo 8 della Convenzione

un) Tesi delle parti

i. Il candidato

90 . Il ricorrente sostiene che il trattamento dei dati di geolocalizzazione raccolti dal GPS che il suo datore di lavoro aveva installato sul suo veicolo aziendale e il fatto che tali dati erano alla base del suo licenziamento, e quindi della perdita della maggior parte dei suoi mezzi di sussistenza familiari, ha violato la sua diritto al rispetto della sua vita privata ai sensi dell'articolo 8 della Convenzione. Egli lamenta più in particolare che la Corte d'appello di Guimarães abbia accettato tali prove quando, spiega, erano state ottenute senza alcuna autorizzazione da parte della CNPD e in violazione delle condizioni stabilite nella risoluzione CNPD n.7680/ 2014 del 28 ottobre 2014 (punto 79 supra), nonché dal codice del lavoro (punto 72 supra) e dal diritto europeo.

ii. Il governo

91 . Il Governo riconosce che il dispositivo installato nel veicolo aziendale del ricorrente ha consentito di raccogliere dati di geolocalizzazione 24 ore su 24, 7 giorni su 7, poiché il veicolo messo a disposizione poteva essere utilizzato durante l'orario di lavoro del ricorrente e al di fuori di esso. Tuttavia, secondo il governo, non è stato dimostrato che il sistema GPS fosse destinato a controllare il movimento e l'uso dei veicoli da parte dei dipendenti, anche al di fuori dell'orario di lavoro, e ad invadere deliberatamente la loro privacy.

b) La valutazione della Corte

i. Promemoria dei principi

92. I principi generali relativi all'applicabilità dell'articolo 8 in un contesto professionale sono stati richiamati nella *causa López Ribalda e altri c. Spagna* ([GC], nn . 1874/13 e 8567/13 · 17 ottobre 2019), nei seguenti termini :

87. La Corte ricorda che il concetto di “ vita privata ” è un concetto ampio, che non si presta ad una definizione esaustiva. Copre l'integrità fisica e morale di una persona, nonché molteplici aspetti della sua identità fisica e sociale (si veda, di recente, *Denisov c. Ucraina* [GC], n. 76639/11 · § 95, 25 settembre 2018). Include in particolare elementi di identificazione di una persona come il suo nome o la sua fotografia (*Schüssel c. Austria* (dec.), n. 42409/98 · 21 febbraio 2002, e *Von Hannover c. Germania* (n · 2) [GC], nn . ^{40660/08} e 60641/08 , § 95, CEDU 2012).

88. La nozione di vita privata non si limita a un " cerchio ristretto ", dove ognuno può condurre la propria vita personale senza intervento esterno, ma comprende anche il diritto a condurre una "vita privata sociale", vale a dire la possibilità per l'individuo stabilire e sviluppare relazioni con i suoi pari e il mondo esterno (*Bărbulescu c. Romania* [GC], n. ^{61496/08} , § 70, 5 settembre 2017). In quanto tale, non esclude le attività professionali (*Fernández Martínez c. Spagna* [GC], n. 56030/07 · § 110, CEDU 2014 (estratti), *Köpke c. Germania* (dec.), n. ^{420/07} , 5 ottobre 2010, *Bărbulescu* , cit., § 71, *Antović e Mirković c. 70838/13* , § 42 , 28 novembre 2017, e *Denisov* , sopra citata, § 100) o attività che si svolgono in un contesto pubblico (*Von Hannover (no 2)* , sopra citata, § 95). Esiste infatti un'area di

interazione tra l'individuo e gli altri che, anche in un contesto pubblico, può rientrare nell'ambito della vita privata (*PG e JH c. Regno Unito* , n. ^{44787/98} , § 56, CEDU 2001-IX, *Perry c. Regno Unito* , n. ^{63737/00} , § 36, CEDU 2003-IX (estratti), e *Von Hannover (n. ° 2)* , cit., § 95).

89. Una serie di fattori entrano in gioco nel determinare se la vita privata di una persona sia lesa da misure adottate al di fuori della sua abitazione o dei suoi locali privati. Poiché in alcune occasioni le persone si impegnano consapevolmente o intenzionalmente in attività che sono o possono essere registrate o segnalate pubblicamente, ciò che un individuo può ragionevolmente aspettarsi di rispettare la propria privacy può essere un fattore significativo, sebbene non necessariamente decisivo (*PG e JH c. Regno Unito* , sopra citata, § 57, *Bărbulescu* , sopra citata, § 73, e *Antović e Mirković* , cit., § 43). Per quanto riguarda la sorveglianza delle azioni di una persona mediante materiale fotografico o video, gli organi della Convenzione hanno quindi ritenuto che la sorveglianza delle azioni e dei gesti di una persona in un luogo pubblico mediante un dispositivo fotografico che non memorizza il visivo dati non costituissero di per sé una forma di ingerenza nella vita privata (*Herbecq e Association " Ligue des droits de l'homme " c. Belgio* , nn. ^{32200/96} e 32201/96 , decisione della Commissione del 14 gennaio 1998 , Decisioni e Rapporti 92-A, p.92, e *Perry* , cit., § 41). D'altro canto, possono sorgere considerazioni relative alla vita privata quando i dati personali, in particolare le immagini di una persona identificata, sono sistematicamente o permanentemente raccolti e conservati (si veda *Peck c. Regno Unito* , n. ^{44647/98} , §§ 58- 59, CEDU 2003-I, *Perry* , sopra citata, §§ 38 e 41, e *Vukota-Bojić c. Svizzera* , n. ^{61838/10} , §§ 55 e 59, 18 ottobre 2016). Come la Corte ha rilevato in proposito, l'immagine di un individuo è uno degli attributi principali della sua personalità, perché esprime la sua originalità e gli permette di differenziarsi dai suoi pari. Il diritto di ogni persona alla tutela della propria immagine costituisce dunque una delle condizioni essenziali per la sua realizzazione personale e presuppone principalmente il controllo da parte dell'individuo della propria immagine. Se tale controllo implica nella maggior parte dei casi la possibilità per l'individuo di rifiutare la diffusione della sua immagine, esso include al tempo stesso il diritto per lui di opporsi alla registrazione, alla conservazione e alla riproduzione di questa da parte di altri (*Reklos e Davourlis c. Grecia* , n.1234 / 05 · § 40, 15 gennaio 2009, e *De La Flor Cabrera c. Spagna* , n° 10764/09 , § 31, 27 mai 2014).

90. Al fine di determinare se l'articolo 8 sia applicabile, la Corte considera pertinente anche la questione se l'individuo in questione sia stato preso di mira dalla misura di sorveglianza (*Perry* , sopra citata, § 40, *Köpke* , decisione sopra citata, e *Vukota-Bojić* , supra, §§ 56 e 58) o se le informazioni personali sono state trattate, utilizzate o rese pubbliche in un modo o in misura che eccede quanto le persone interessate potevano ragionevolmente aspettarsi (*Peck* , sopra citata, §§ 62-63, *Perry* , cit., §§ 40-41 , e *Vukota - Bojić* , cit., § 56).

91. Per quanto riguarda più specificamente la videosorveglianza sul posto di lavoro, la Corte ha ritenuto che la videosorveglianza effettuata dal datore di lavoro all'insaputa di un dipendente, per circa cinquanta ore nell'arco di due settimane e l'utilizzo della registrazione ottenuta in il procedimento dinanzi ai tribunali del lavoro per giustificare il suo licenziamento ha costituito una violazione del diritto della ricorrente al rispetto della sua vita privata (*Köpke* , decisione sopra citata). Anche la videosorveglianza scoperta dei professori universitari durante le loro lezioni, le cui registrazioni sono state conservate per un mese e accessibili al preside della facoltà, violava la privacy degli interessati (*Antović e Mirković* , cit., §§ 44-45). »

ii. Applicazione a questo caso

93. La presente causa differisce dalle cause da essa già esaminate relative al rispetto della vita privata nell'ambito dei rapporti di lavoro, poiché le informazioni in questione non erano immagini (v., *al contrario* , *Köpke c. Germania* (dec.), n. 420/07 , 5 ottobre 2010, *López Ribalda e altri* , sopra citata, e *Antović e Mirković c. Montenegro* , n. ¹], n.61496 /08 , 5 settembre 2017) o file informatici (v., *al contrario* , *Libert c. Francia* , n. 588/13 · 22 febbraio 2018), ma dati di geolocalizzazione. Tuttavia, solleva anche la questione di quale tipo e livello di sorveglianza sia accettabile da parte di un datore di lavoro nei confronti dei propri dipendenti, nonché la questione della necessità di preservare la privacy di tutti in un contesto professionale.

94. La Corte rileva che il dispositivo GPS era stato installato sul veicolo che il datore di lavoro aveva messo a disposizione del ricorrente per i suoi viaggi di lavoro. Rileva che era autorizzato anche l'uso del veicolo per fini privati, a condizione che le spese relative ai chilometri percorsi per spostamenti privati fossero rimborsate al datore di lavoro (v. supra, paragrafo 6).

95. La Corte osserva poi che il sistema di geolocalizzazione ha consentito di monitorare i movimenti di un veicolo in tempo reale. Era così possibile localizzare geograficamente la persona o le persone che avrebbero dovuto utilizzarla in un dato momento o continuamente. Agli occhi della Corte, queste informazioni costituiscono dati personali (si veda, *mutatis mutandis*, *Uzun c. Germania*, n. 35623/05, §§ 51-52, CEDU 2010 (estratti)), secondo la definizione data dall'articolo 2 della Convenzione del 28 gennaio 1981 per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento automatizzato di dati personali (si vedano i precedenti paragrafi 86-87; si vedano anche *Amann c. Svizzera* [GC], n. 27798/95, § 65, CEDU 2000-II).

96. Nel caso di specie, i dati raccolti mediante il sistema di geolocalizzazione installato nel veicolo aziendale del ricorrente sono stati registrati ed elaborati allo scopo di ottenere informazioni aggiuntive, quali la durata di utilizzo del veicolo, i chilometri percorsi, l'inizio e tempi di sosta del veicolo, nonché la velocità di guida (cfr. paragrafo 40 supra). La Corte rileva che i dipendenti non erano autorizzati a disattivare tale sistema (paragrafi 17 e 40 sopra) e che era attivo 24 ore al giorno, 7 giorni alla settimana, come riconosciuto dal Governo (si veda il paragrafo 91 sopra). Pertanto, era permanente e sistematico e consentiva di ottenere dati di geolocalizzazione durante l'orario di lavoro del ricorrente e al di fuori di esso, invadendo così indiscutibilmente la sua vita privata (si confronti con *Uzun*, sopra citata, § 51, e *Ben Faiza c. Francia*, n. ^{31446/12}, § 55, 8 febbraio 2018). Inoltre, le informazioni di geolocalizzazione relative ai chilometri percorsi sono state la base per il licenziamento del ricorrente, misura che ha innegabilmente avuto gravi ripercussioni sulla sua vita privata (si confronti con *López Ribalda e altri*, sopra citata, § 94, e *Platini v. Svizzera* (dec.), n. 526 /¹⁸, § 57, 11 febbraio 2020; si veda anche, *viceversa*, *Denisov c. Ucraina* [GC], n. 76639 /¹¹, § 133, 25 settembre 2018).

97. Alla luce di tutte queste considerazioni, la Corte ritiene che l'articolo 8 sia applicabile nella presente causa.

2. Altri motivi di inammissibilità

98. Rilevando che questa censura non è manifestamente infondata o inammissibile per un'altra ragione di cui all'articolo 35 della Convenzione, la Corte la dichiara ricevibile.

B. Sullo sfondo

1. Tesi delle parti

un) Il candidato

99. Il ricorrente ha dedotto una violazione del suo diritto al rispetto della sua vita privata derivante dall'articolo 8 della Convenzione, a causa del trattamento dei dati di geolocalizzazione ottenuti dal suo veicolo aziendale, che, secondo lui, era la base per il suo licenziamento della compagnia.

100. Egli sostiene che l'installazione da parte del suo datore di lavoro di tale dispositivo nel veicolo e il trattamento dei dati così ottenuti erano illeciti perché non erano stati autorizzati dal CNPD. Inoltre, riferendosi alla sentenza *Bărbulescu* (citata sopra, § 121), il ricorrente afferma di non essere stato informato che i dati raccolti potevano essere usati contro di lui e giustificare il suo licenziamento. Aggiunge che il suo datore di lavoro disponeva di altri mezzi per controllare il chilometraggio percorso durante i suoi viaggi, come ha spiegato nella sua memoria presentata alla Corte d'appello di Guimarães (si veda il paragrafo 45 supra).

101. Il ricorrente sostiene che lo Stato è venuto meno ai suoi obblighi positivi di tutelare il suo diritto al rispetto della vita privata; richiama al riguardo le sentenze *López Ribalda e altri* (sopra citata, §§ 109-112) e *Bărbulescu* (sopra citata, §§ 109-121). Sostiene più in particolare che, accogliendo le prove controverse, la Corte d'appello di Guimarães non si è pronunciata in conformità con il quadro normativo esistente a livello nazionale ed

europeo. Si riferisce in particolare all'articolo 8 della Convenzione, alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati personali del 28 gennaio 1981 (v. punto 86 supra), alla direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 ottobre 1995, relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (v. supra, paragrafo 88) e, per quanto riguarda il diritto interno, alla Costituzione, alla Legge 26 ottobre 1998 n.67/98 sulla protezione dei dati personali e alla delibera CNPD n.7680/2014 che vieta l'uso del GPS dispositivi nel contesto professionale (punti 70, 77 e 79 supra).

b) Il governo

102. Il Governo contesta le allegazioni del ricorrente. Afferma che quest'ultimo era stato informato dal suo datore di lavoro dell'installazione del GPS sul suo veicolo aziendale, delle finalità perseguite da tale provvedimento e del fatto che le informazioni ottenute potevano costituire la base di un procedimento disciplinare. Aggiunge che tale sistema forniva garanzie, spiegando al riguardo che qualsiasi dipendente aveva la possibilità di giustificare successivamente le differenze tra il chilometraggio registrato dal GPS e quello dichiarato nel CRM.

103. Il Governo è dell'opinione che un tale sistema fosse adeguato per garantire la gestione della flotta di veicoli e per proteggere la sicurezza delle persone e dei beni e che non ci fossero mezzi meno invadenti per farlo. Osserva che tale sistema era effettivamente finalizzato a consentire il monitoraggio dei chilometri percorsi dai mezzi aziendali. Spiega che nel caso di specie il confronto tra i dati raccolti dal dispositivo GPS e le informazioni registrate dal ricorrente nel sistema CRM interno aveva dimostrato che l'interessato aveva cercato di far sostenere alla società il costo dei viaggi che stava effettuando con il suo veicolo per scopi personali. Egli aggiunge che i malfunzionamenti del sistema GPS erano apparsi perché il ricorrente aveva rimosso la scheda GSM dal dispositivo. Riferendosi alla causa *Bărbulescu* (sentenza sopra citata), il Governo ha sottolineato che qualsiasi rapporto di lavoro deve essere basato su un rapporto di fiducia e ha sostenuto che nel caso di specie questo era stato rotto dal ricorrente e che questo aveva la misura del licenziamento.

104. Infine, il Governo afferma che esiste un quadro giuridico adeguato a livello nazionale per garantire e tutelare efficacemente i diritti dei lavoratori, in particolare il loro diritto al rispetto della vita privata. Si riferisce in particolare agli articoli 20 e 21 del TB, alla legge sulla protezione dei dati personali e alla delibera n.7680/2014 della CNPD (paragrafi 72-77 e 79 supra). Aggiunge che il CNPD è responsabile del controllo dell'uso dei dati personali. Spiega quindi che in questo caso la CNPD ha emesso diverse delibere riguardanti l'utilizzo di un dispositivo di geolocalizzazione da parte della società e che con quella del 3 dicembre 2015 (n. 11891/2015) ha autorizzato la società all'utilizzo di un sistema GPS, seppure in un ambito limitato (si veda il precedente paragrafo 69). Infine, il Governo ritiene che i tribunali contribuiscano alla corretta applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali, come confermato nel suo parere dalla decisione emessa in questo caso dalla Corte d'appello di Guimarães il 3 marzo 2016, che ha vietato l'uso dei dati di geolocalizzazione per valutare le prestazioni professionali del ricorrente, in particolare il suo rispetto dell'orario di lavoro (si veda il precedente paragrafo 56). Ne deduce che lo Stato ha effettivamente adempiuto agli obblighi positivi che gli incombono nel caso di specie per tutelare il diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata. Inoltre, lo Stato non ha superato il margine di discrezionalità di cui beneficiava, avendo i tribunali, secondo il Governo, effettuato un'equa ponderazione degli interessi in gioco, vale a dire, da un lato,

2. La valutazione della Corte

un) Principi generali

105. La Corte ribadisce che, sebbene lo scopo principale dell'articolo 8 sia quello di proteggere l'individuo contro l'ingerenza arbitraria delle autorità pubbliche, non si accontenta di ordinare allo Stato di astenersi da tale interferenza : a questo impegno negativo possono essere aggiunti obblighi positivi inerenti nel rispetto effettivo della vita privata o familiare. Tali obblighi possono richiedere l'adozione di misure volte al rispetto della vita privata anche nei rapporti tra le persone fisiche (*Von Hannover c. Germania* (n . 2) [GC], nn . ^{40660/08} e 60641/08 , § 98, CEDU 2012, *Söderman c. Svezia* [GC], n . 5786/08 , § 78, CEDU 2013, e *López Ribalda e altri* , sopra citata, § 110). La responsabilità dello Stato può quindi essere impegnata se i fatti controversi derivano da una sua mancata garanzia alle persone interessate del godimento dei diritti sanciti dall'articolo 8 della Convenzione (*v. Bărbulescu* , sopra citata, § 110, e *Schüth c. Germania* , n. ^{1620/03} , §§ 54 e 57, CEDU 2010).

106. Se il confine tra obblighi positivi e negativi dello Stato ai sensi della Convenzione non si presta ad una definizione precisa, i principi applicabili sono comunque comparabili. In particolare, in entrambi i casi, occorre tener conto del giusto equilibrio da realizzare tra i diversi interessi privati e pubblici in gioco, avendo lo Stato comunque un margine di discrezionalità. Questo margine va di pari passo con un controllo europeo che copre sia la legge che le decisioni che la applicano, anche quando provengono da una giurisdizione indipendente. Nell'esercizio del suo potere di controllo, la Corte non ha il compito di sostituirsi alle giurisdizioni nazionali, ma le compete verificare, alla luce dell'insieme della causa, *López Ribalda e altri* , cit., § 111).

107. La scelta delle misure appropriate per garantire il rispetto dell'articolo 8 della Convenzione nei rapporti tra privati rientra, in linea di principio, nel margine di discrezionalità degli Stati contraenti. Esistono infatti diversi modi per garantire il rispetto della vita privata e la natura dell'obbligo dello Stato dipenderà dall'aspetto della vita privata in questione (*Söderman* , sopra citata, § 79, e *Bărbulescu* , sopra citata, § 113). .

108. La Corte ha già dichiarato che, in talune circostanze, il rispetto degli obblighi positivi imposti dall'articolo 8 richiede allo Stato di adottare un quadro normativo idoneo a tutelare il diritto in questione (*López Ribalda e altri* , sopra citata, § 113 e esempi ivi citati). Per la sorveglianza dei dipendenti sul posto di lavoro, gli Stati possono scegliere se emanare o meno una legislazione specifica. Tuttavia, spetta ai tribunali nazionali garantire che l'attuazione da parte di un datore di lavoro di misure di sorveglianza che violano il diritto al rispetto della vita privata sia proporzionata e accompagnata da adeguate e sufficienti garanzie contro gli abusi (*ibid* ., § 114, e *Bărbulescu* , sopra citato, § 120).

109 . Nelle sentenze *Bărbulescu* (sopra citata, § 121, concernente il controllo della corrispondenza e delle comunicazioni dei dipendenti) e *López Ribalda e altri* (sopra citata, § 116, concernente le misure di videosorveglianza), le cui considerazioni possono essere trasposte, *mutatis mutandis* , al Nel caso di specie, la Corte ha indicato che i giudici nazionali dovrebbero tener conto dei seguenti fattori nel valutare i diversi interessi in gioco :

i) Il lavoratore è stato informato della possibilità che il datore di lavoro adotti misure di monitoraggio e dell'attuazione di tali misure ? Mentre, in pratica, queste informazioni possono essere concretamente comunicate al personale in vari modi, a seconda delle specificità fattuali di ciascun caso, l'avvertimento dovrebbe in linea di principio essere chiaro sulla natura della sorveglianza ed essere precedente alla sua attuazione.

ii) Qual è stata l'estensione della sorveglianza da parte del datore di lavoro e il grado di intrusione nella privacy dei dipendenti ? A questo proposito, è necessario tenere conto in particolare della natura più o meno privata del luogo in cui si svolge il monitoraggio, dei limiti spaziali e temporali di quest'ultimo, nonché del numero di persone che hanno accesso ai suoi risultati .

iii) Il datore di lavoro ha giustificato l'uso della sorveglianza e la sua estensione con motivi legittimi? Su questo punto, quanto più invadente è la sorveglianza, tanto più gravi sono le giustificazioni richieste.

iv) Era possibile istituire un sistema di sorveglianza basato su mezzi e misure meno intrusivi? A questo proposito, dovrebbe essere valutato in base alle circostanze specifiche di ciascun caso se lo scopo legittimo perseguito dal datore di lavoro possa essere raggiunto causando una minore invasione della vita privata del dipendente.

v) Quali sono state le conseguenze della sorveglianza per il dipendente che vi è stato sottoposto? In particolare, dovrebbe essere verificato come il datore di lavoro ha utilizzato i risultati della misura di monitoraggio e se sono serviti per raggiungere lo scopo dichiarato della misura.

vi) Al dipendente sono state offerte adeguate garanzie, in particolare quando le misure di sorveglianza del datore di lavoro erano invadenti? Tali garanzie possono essere attuate, tra l'altro, fornendo informazioni ai lavoratori interessati o ai rappresentanti del personale sull'attuazione e sull'entità del monitoraggio, dichiarando l'adozione di tale misura a un organismo indipendente o mediante la possibilità di depositare una lamentela.

110. La Corte sottolinea, in conclusione, che i tribunali nazionali devono motivare le loro decisioni in modo sufficientemente dettagliato, in particolare per consentirle di garantire il controllo europeo ad essa affidato. Una motivazione insufficiente da parte dei tribunali nazionali, senza un'adeguata ponderazione degli interessi concorrenti, è contraria ai requisiti dell'articolo 8 della Convenzione (si veda, *mutatis mutandis*, *Savran c. Danimarca* [GC], n. 57467/15, § 188, 7 dicembre 2021). Per contro, una volta che le autorità nazionali abbiano ponderato gli interessi in gioco secondo i criteri fissati dalla giurisprudenza della Corte, occorrono seri motivi perché essa sostituisca il proprio giudizio a quello dei giudici interni (v., *mutatis mutandis*, *Von Hannover (n. 2)*, cit., § 107).

b) Applicazione di tali principi al caso di specie

111. Nel caso di specie, poiché l'ingerenza nella vita privata del ricorrente è stata un atto non dello Stato ma del suo datore di lavoro, una società privata, la Corte, seguendo l'approccio adottato in casi simili, esaminerà le doglianze del ricorrente dal punto di vista degli obblighi positivi incombenti allo Stato ai sensi dell'articolo 8 della Convenzione (si confronti con *Bărbulescu*, sopra citata, §§ 109-111, *López Ribalda e altri*, sopra citata, § 111, *Köpke*, decisione sopra citata, e *Platini*, decisione citata sopra, § 59).

112. La Corte rileva che esisteva, all'epoca dei fatti, un quadro normativo inteso a tutelare la vita privata dei dipendenti in una situazione come quella del caso di specie. Infatti, la LPDP prevedeva una serie di garanzie in materia di protezione dei dati, il cui mancato rispetto poteva essere sanzionato dalla CNPD, l'autorità nazionale di controllo per la protezione dei dati personali. Potrebbe anche essere coinvolta la responsabilità penale e civile del responsabile del trattamento dei dati (cfr. paragrafi 77-78 supra). La Corte rileva più in particolare che l'articolo 20 § 1 del Codice del lavoro vieta l'uso di mezzi di sorveglianza a distanza sul posto di lavoro per monitorare le prestazioni professionali dei dipendenti, vale a dire l'esercizio delle loro funzioni professionali (paragrafo 72 supra).

113. Inoltre, la Corte osserva che il ricorrente non ha impugnato dinanzi ai tribunali amministrativi la decisione che il CNPD aveva emesso il 10 settembre 2013 in relazione alla sua denuncia relativa all'effettiva installazione del dispositivo GPS nel suo veicolo aziendale (punti 14 e 16 sopra), di cui era stato debitamente informato (paragrafi 11-13 e 39 supra), mentre avrebbe potuto farlo ai sensi dell'articolo 23 § 3 LPDP (paragrafo 78 supra).

114. In tali circostanze, l'unica questione che resta da decidere è se, come sostiene il ricorrente (si veda il paragrafo 101 supra), i giudici interni, sebbene investiti del procedimento relativo al suo licenziamento, non abbiano tutelato il suo diritto al rispetto

della sua vita privata vita nell'ambito del suo rapporto di lavoro quando, spiega, l'installazione del sistema di geolocalizzazione sul suo veicolo aziendale, da un lato, non era stata autorizzata dal CNPD e, dall'altro, contravveniva al quadro normativo nazionale ed europeo per la protezione dei dati personali (cfr. paragrafi 86-101 sopra). In breve, la questione è se i giudici nazionali abbiano garantito, nella loro ponderazione degli interessi in gioco, una tutela sufficiente del diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata.

115. A questo proposito, la Corte rileva anzitutto che i giudici nazionali hanno individuato gli interessi in gioco nella presente causa, facendo riferimento, in primo luogo, al diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata e, dall'altro, al diritto del suo datore di lavoro di controllare le spese risultanti dall'uso dei veicoli affidati ai suoi rappresentanti medici (vedere paragrafi 42, 56 e 61 sopra). Deve ora essere determinato se, nel bilanciare questi interessi, essi abbiano applicato i criteri esposti sopra (si veda il paragrafo 109 sopra).

116. In primo luogo, la Corte osserva che i tribunali nazionali hanno ritenuto assodato che il ricorrente fosse stato informato che qualsiasi veicolo a lui fornito sarebbe stato dotato di un dispositivo GPS (si veda il paragrafo 39 supra ; si veda, a *contrario* , *Bărbulescu*, cit. supra, § 77, *López Ribalda e altri* , cit., § 13, e *Köpke* , sentenza citata). Rileva inoltre che il ricorrente ha firmato il documento del 5 gennaio 2012, che la società aveva inviato ai dipendenti interessati e che riguardava l'installazione di questo dispositivo e le ragioni di questa misura (vedi paragrafi 11-12 sopra). Tuttavia, tale documento specificava chiaramente che tale dispositivo era finalizzato in particolare a controllare i chilometri percorsi nell'esercizio dell'attività dei dipendenti. Ha inoltre indicato che un procedimento disciplinare potrebbe essere avviato nei confronti di qualsiasi dipendente in caso di incongruenze tra i dati chilometrici forniti dal GPS e le informazioni fornite dai dipendenti (punto 11 supra). La Corte osserva inoltre che, il 9 aprile 2012, la società precisava che tale sistema aveva lo scopo di aumentare l'attendibilità delle informazioni relative alla distanza percorsa (punto 13 supra) che venivano registrate dai dipendenti nel CRM, un'applicazione informatica a tal fine istituita in azienda nell'aprile 2002 (vedi paragrafo 7 sopra). Il ne fait donc pas de doute que le requérant savait que l'entreprise avait installé un système GPS sur son véhicule dans le but de contrôler les kilomètres parcourus dans l'exercice de son activité professionnelle et, le cas échéant, lors de ses déplacements privés (vedere, a *contrario* , *Köpke* , sentenza citata, e *López Ribalda e altri* , citata, § 130).

117. In secondo luogo, la Corte rileva che il ricorrente è stato licenziato dal suo datore di lavoro sulla base di due motivi, di cui all'articolo 351 §§ 1 e 2, lettere a), d), e) e g) del CT (vedi paragrafi 21 e 72 sopra). Da un lato, sulla base dell'elaborazione dei dati raccolti tramite il GPS installato sul suo veicolo aziendale, l'azienda lo ha sanzionato per aver aumentato i chilometri percorsi a titolo professionale, al fine di occultare i chilometri percorsi in privato capacità, e per non aver rispettato l'orario di lavoro a cui era tenuto. In secondo luogo, il ricorrente è stato sanzionato per aver ostacolato il funzionamento del dispositivo GPS durante i fine settimana (si veda il precedente paragrafo 21).

118. Mentre la Corte di Vila Real ha ritenuto che i motivi di licenziamento fossero giustificati (si vedano i precedenti paragrafi 39-43), la Corte d'appello di Guimarães, d'altro canto, ha ribaltato uno di tali motivi, vale a dire il mancato rispetto da parte del ricorrente di suo orario di lavoro. Vista la delibera n. 1565/2015, nel frattempo adottato dalla CNPD e non impugnato dalla società dinanzi al giudice amministrativo (supra paragrafo 54), che vietava alla società di utilizzare dispositivi di geolocalizzazione sui propri veicoli aziendali (supra paragrafo 56), si è discostata dall'analisi che era stata pronunciata dal tribunale di Vila Real alla luce delle sentenze della Corte Suprema del 22 maggio 2007 e del 13 novembre 2013 (si vedano i precedenti paragrafi 82 e 83), considerando che i dispositivi di geolocalizzazione non potevano essere utilizzati per monitorare le prestazioni dei dipendenti o rispetto del proprio orario di lavoro.

119 . Applicando retroattivamente tale risoluzione, la Corte d'appello di Guimarães ha poi stabilito che i dati di geolocalizzazione ottenuti dalla società per monitorare le prestazioni dei dipendenti rientravano nell'ambito del monitoraggio a distanza vietato dall'articolo 20 § 1 della TBC ed erano illegali (cfr. punto 56 supra). Ha ritenuto, invece, che i dati di geolocalizzazione che riflettevano i chilometri percorsi non rientrassero nell'ambito del telecontrollo ai sensi di tale disposizione e che non fossero quindi illegittimi (punto 57

sopra). Inoltre, la Corte d'Appello non ha invalidato tutti i dati di geolocalizzazione contestati ma solo quelli che consistevano nell'effettuare un controllo sull'attività professionale del dipendente.

120 . La Corte ritiene che, conservando solo i dati di geolocalizzazione relativi alla distanza percorsa, la Corte d'appello di Guimarães abbia ridotto l'entità dell'intrusione nella vita privata del ricorrente a quanto strettamente necessario per lo scopo legittimo perseguito, vale a dire il controllo delle spese della società .

121. Inoltre, il ricorrente non contesta di essere stato tenuto a rendere conto dei chilometri percorsi non solo nell'ambito della sua attività professionale, ma anche a titolo privato, al fine, in quest'ultimo caso, di rimborsare alla società i corrispondenti spese. Tuttavia, sostiene che esistevano mezzi meno invadenti per garantire tale controllo, come ha spiegato dinanzi ai tribunali nazionali (si vedano i paragrafi 86 , 29 e 45 supra).

122. Sul punto, la Corte osserva che il Tribunale di Vila Real ha dichiarato, tra l'altro, che, in assenza di un tale sistema, sarebbe difficile monitorare i chilometri percorsi su base professionale e privata (paragrafo 40 supra). La Corte d'appello di Guimarães, da parte sua, ha ritenuto che non fosse necessario rivedere questo punto, vista la decisione che stava per pronunciarsi sui fatti della causa (si veda il paragrafo 59 supra). La Corte non ravvisa motivi per ritenere diversamente poiché, di fatto, solo i dati di geolocalizzazione relativi alla distanza percorsa sono stati accettati dalla Corte d'Appello di Guimarães nei confronti del ricorrente a seguito del procedimento giudiziario relativo al suo licenziamento. Più,

123. Rileva inoltre che la diffusione di tali informazioni è stata molto limitata. Infatti, solo i responsabili dell'assegnazione e dell'approvazione delle visite e delle spese avevano accesso a tali dati di geolocalizzazione (si veda il paragrafo 11 sopra).

124. Tutto ciò premesso, e più in particolare il fatto che il ricorrente non ha impugnato la decisione resa dal CNPD in relazione al reclamo da lui presentato presso di esso per denunciare l'installazione del dispositivo GPS sul proprio veicolo aziendale, appare evidente che la Corte d'appello di Guimarães non avrebbe potuto fare più di quanto ha fatto, sapendo di essere chiamata a pronunciarsi esclusivamente sul motivo del licenziamento del ricorrente. Pertanto, la Corte ritiene che la Corte d'appello di Guimarães abbia soppesato in dettaglio il diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata e il diritto del suo datore di lavoro a garantire il corretto funzionamento dell'impresa, tenendo conto dello scopo legittimo perseguito dalla società , vale a dire il diritto di controllarne le spese. Il margine di discrezionalità dello Stato nella presente causa non è stato pertanto superato. La Corte ne deduce che le autorità nazionali non sono venute meno al loro obbligo positivo di tutelare il diritto del ricorrente al rispetto della sua vita privata.

125 . Di conseguenza, non vi è stata violazione dell'articolo 8 della Convenzione.

II. SULLA PRESUNTA VIOLAZIONE DELL'ART. 6 DELLA CONVENZIONE PER DIFETTO DI EQUITÀ PROCEDURALE

126. Il ricorrente ha lamentato un difetto di equità nel procedimento dinanzi ai giudici nazionali, in quanto questi si sono basati quasi esclusivamente su prove illegali raccolte mediante il sistema GPS installato nel suo veicolo aziendale. Egli invoca l'articolo 6 § 1

della Convenzione, che, nelle sue parti rilevanti nel caso di specie, è formulato come segue :

" 1. Ognuno ha il diritto che il suo caso sia esaminato equamente ... da un tribunale ... che deciderà ... controversie riguardanti i suoi diritti e doveri civili (...) "

A. Sull'ammissibilità

127. Rilevando che questa censura non è manifestamente infondata o inammissibile per un altro motivo di cui all'articolo 35 della Convenzione, la Corte la dichiara ricevibile.

B. Sullo sfondo

1. Tesi delle parti

128. Il ricorrente ha sostenuto che i dati di geolocalizzazione su cui si basava il suo licenziamento erano illegittimi e che i tribunali nazionali avevano violato il suo diritto a un processo equo imputandoli a lui.

129. Il Governo ha ritenuto che non spettasse alla Corte riconsiderare l'interpretazione dei fatti della causa e la valutazione delle prove fornite dai tribunali nazionali nell'ambito del procedimento che il ricorrente ha avviato contro il suo datore di lavoro. Sostiene che il ricorrente non ha contestato l'autenticità delle informazioni raccolte mediante il dispositivo GPS contestato, ma solo il loro utilizzo nei suoi confronti. Inoltre, tale informazione è stata corroborata da altri elementi di prova. Infine, il Governo ha ritenuto che il ricorrente avesse beneficiato di garanzie procedurali, che avesse così potuto presentare le sue argomentazioni e che i tribunali avessero fornito risposte motivate e ragionevoli, conformemente al diritto interno.

2. La valutazione della Corte

un) Promemoria dei principi

130. La Corte reitera che non le spetta esaminare eventuali errori di fatto o di diritto che possono essere stati commessi da un tribunale nazionale, a meno che e nella misura in cui possano aver violato i diritti e le libertà tutelati dalla Convenzione. Sebbene l'articolo 6 garantisca il diritto a un processo equo, non disciplina l'ammissibilità delle prove in quanto tali, una questione che è principalmente di competenza del diritto interno (*García Ruiz c. Spagna* [GC], n. 30544/96 , § 28 , CEDU 1999-I, e *Schenk c. Svizzera* , 12 luglio 1988, § 45, serie A n. 140). In linea di principio, questioni come il peso attribuito dai giudici nazionali a tale o tale elemento di prova o a tale o tale conclusione o valutazione di cui hanno dovuto occuparsi sfuggono al sindacato della Corte. Ciò non deve sostituirsi a un giudice di quarta istanza e non mette in discussione, ai sensi dell'articolo 6 § 1, la valutazione dei tribunali nazionali, a meno che le loro conclusioni non possano essere considerate arbitrarie o manifestamente irragionevoli (*Bochan c. Ucraina* (n. 2) [GC], n. 22251/08 , § 61, CEDU 2015, e *López Ribalda e altri* , sopra citata § 149).

131. Pertanto, la Corte non è tenuta a pronunciarsi, in linea di principio, sull'ammissibilità di alcuni tipi di prove, ad esempio le prove ottenute illegalmente ai sensi del diritto interno. Deve valutare se il procedimento, compreso il modo in cui le prove sono state raccolte, sia stato complessivamente equo, il che comporta l'esame dell'illegittimità in questione e, in caso di violazione di un altro diritto tutelato dalla Convenzione, della natura di tale violazione (*López Ribalda e altri* , cit., § 150).

132. Sebbene le garanzie di un " giusto processo " non siano necessariamente le stesse in ambito penale e civile, Stati che hanno un più ampio margine di discrezionalità nel secondo caso, può tuttavia ispirarsi, per l'esame dell'equità del processo civile , dei principi sviluppati nella prospettiva dell'aspetto penale dell'articolo 6 (*ibid* . , § 152). Pertanto, al fine di determinare se l'uso come prova di informazioni ottenute in

violazione dell'articolo 8 o in violazione del diritto interno abbia privato il processo dell'equità prevista dall'articolo 6, è necessario tenere conto di tutte le circostanze del caso e in particolare per chiedere se i diritti della difesa siano stati rispettati e quale sia la qualità e l'importanza degli elementi in questione. In particolare, dovrebbe essere indagato se al ricorrente sia stata data la possibilità di contestare l'autenticità delle prove e di opporsi al loro utilizzo. Occorre inoltre considerare la qualità delle prove, incluso se le circostanze in cui sono state raccolte mettono in dubbio la loro attendibilità o accuratezza (*ibid.*, § 151 e riferimenti ivi contenuti).

b) Applicazione a questo caso

133. Il ricorrente ha sostenuto che il procedimento relativo al suo licenziamento ha violato il suo diritto a un processo equo a causa dell'ammissione di dati di geolocalizzazione illegali che hanno violato il suo diritto al rispetto della sua vita privata.

134. La Corte rileva che, al termine del procedimento giudiziario relativo al licenziamento del ricorrente, sono stati conservati solo i dati relativi specificamente al numero di chilometri percorsi. Tuttavia, a questo riguardo, la Corte non ha riscontrato alcuna violazione dell'articolo 8 della Convenzione (si veda il paragrafo 125 sopra).

135. Per quanto riguarda l'argomento del ricorrente basato sull'illegittimità delle prove, come esposto sopra (v. supra, paragrafo 119), la Corte d'appello di Guimarães, pronunciandosi in ultimo grado, ha ritenuto che l'uso del dispositivo di geolocalizzazione per conoscere la distanza percorsa non era contrario all'articolo 20 § 1 del codice del lavoro (vedere paragrafo 57 sopra), in altre parole che non era illegale. Tuttavia, si tratta di una questione relativa all'interpretazione del diritto interno che non appare manifestamente irragionevole alla luce della decisione resa dalla Corte d'appello di Guimarães che, come sopra rilevato, ha ridotto l'entità dell'intrusione nella vita privata del ricorrente (vedi paragrafo 120 supra).

136. Per quanto riguarda la qualità delle prove, la Corte rileva che il ricorrente ha appreso di essere stato accusato di aver aumentato il numero di chilometri percorsi a titolo professionale tra novembre 2013 e maggio 2014 quando la nota relativa alla cattiva condotta è stata portata alla sua attenzione (vedere paragrafi 21 sopra). Osserva che egli ha contestato l'autenticità di tali informazioni dinanzi ai tribunali interni, sostenendo di aver sempre correttamente riportato nel CRM il chilometraggio percorso, professionalmente e privatamente (si veda il precedente paragrafo 30). Tenuto conto dei documenti allegati al fascicolo nonché delle dichiarazioni rese dai testimoni delle parti, il tribunale di Vila Real ha tuttavia ritenuto accertato che il ricorrente aveva aumentato nella CRM il chilometraggio percorso a titolo professionale e interferito nel funzionamento del dispositivo GPS installato nel suo veicolo (paragrafi 39-40 supra). *Radomilja e altri c. 37685/10 e 22768/12*, § 150, 20 marzo 2018). Rileva inoltre che il ricorrente non ha validamente contestato tali elementi di fatto dinanzi alla Corte d'appello. In particolare, rileva di non contestare il punto ⁴⁸ dei fatti ritenuti accertati, che si riferiva a differenze tra le informazioni relative ai chilometri percorsi che il ricorrente aveva registrato nel CRM e quelle che provenivano dal dispositivo GPS (punti 60 e 40 sopra).

137. Infine, la Corte rileva che la sentenza della Corte d'appello di Guimarães del 3 marzo 2016 non si basa esclusivamente sui dati di geolocalizzazione contestati, ma su un insieme di prove, tra cui il fascicolo del procedimento disciplinare, la tecnica di segnalazione della società informatica T e le dichiarazioni delle parti e dei loro testimoni (paragrafi 20-25, 34-37 e 40 supra).

138. Inoltre, osserva che il ricorrente ha potuto impugnare il suo licenziamento dinanzi ai tribunali interni presentando gli argomenti e le prove che considerava rilevanti per la sua difesa. Questi sono stati valutati nell'ambito di un procedimento in contraddittorio e la

sentenza pronunciata dalla Corte d'appello il 3 marzo 2016 (v. paragrafi 55-61 supra) è debitamente motivata in fatto e in diritto, la valutazione che è stata pronunciata non appare né arbitraria né manifestamente irragionevole (*Bochan* , cit., §§ 62 e 64).

139. Alla luce di tali conclusioni, la Corte ritiene che l'uso come prova dei dati di geolocalizzazione relativi alla distanza percorsa dal ricorrente nel suo veicolo aziendale non abbia pregiudicato l'equità del procedimento nel caso di specie.

140. Di conseguenza, non vi è stata violazione dell'articolo 6 § 1 della Convenzione per mancanza di equità procedurale.

III. SULL'ASSERITA VIOLAZIONE DELL'ART. 6 DELLA CONVENZIONE PER VIOLAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA CERTEZZA DEL DIRITTO

141 . Sempre ai sensi dell'articolo 6 § 1 della Convenzione, il ricorrente lamentava una divergenza nella giurisprudenza interna che pregiudicava il principio della certezza del diritto. Egli invoca l'esistenza di decisioni contraddittorie, citando in particolare la sentenza pronunciata dalla Corte suprema il 13 novembre 2013 (si veda il paragrafo 83 supra) e una sentenza della Corte d'appello di Évora dell'8 maggio 2014 (si veda il paragrafo 85 supra). Fa anche riferimento a una sentenza della Corte Suprema del 18 maggio 2017 (si veda il paragrafo 84 supra) riguardante un collega del ricorrente che era stato licenziato per i suoi stessi motivi.

142. Il Governo ha sostenuto che il ricorrente non aveva esaurito le vie di ricorso interne perché non aveva sollevato la sua doglianza di una discrepanza dinanzi ai tribunali nazionali. Essi sostengono che il ricorrente avrebbe potuto in particolare appellarsi alla Corte Suprema in cassazione, invocando una divergenza di giurisprudenza, sulla base dell'articolo 629 § 2 d) del CCP (si veda il paragrafo 75 supra). Il Governo aggiunge che questa doglianza è in ogni caso manifestamente infondata poiché, a loro avviso, non vi erano divergenze profonde e persistenti a livello nazionale, ai sensi della giurisprudenza della Corte, quanto all'uso da parte di un datore di lavoro di un Dispositivo di geolocalizzazione GPS ed elaborazione dei dati così ottenuti. Cita al riguardo la sentenza *Nejdet Şahin et Perihan Şahin c. Turquie* (n ° 13279/05 , § 50, 27 maggio 2010).

143. Il ricorrente contesta l'obiezione sollevata dal Governo e sostiene che i rimedi straordinari non sono rimedi da esaurire per soddisfare i requisiti dell'articolo 35 § 1 della Convenzione.

144. I principi generali relativi all'esaurimento delle vie di ricorso interne sono enunciati in *Vučković e altri c. Serbia* ((eccezione pregiudiziale) [GC], nn . 17153/11 e altri 29 , §§ 69-77, 25 marzo 2014).

145. Nella presente causa, il ricorrente sostiene che la sentenza emessa dalla Corte d'appello di Guimarães al termine del procedimento che aveva avviato a livello interno per impugnare il suo licenziamento è in contraddizione con due sentenze della Corte suprema e con una sentenza della Corte d'appello di Évora (si veda il paragrafo 141 supra). La Corte rileva che l'articolo 629 § 2 (d) del CCP (si veda il paragrafo 75 supra) prevede la possibilità di impugnare una sentenza emessa da una corte d'appello quando contraddice un'altra sentenza della corte. Agli occhi della Corte, questo era un rimedio effettivo per formulare la doglianza del ricorrente di una divergenza di giurisprudenza (si vedano *Nejdet Şahin e Perihan Şahin* , sopra citata, § 53, e,

al contrario , *Ferreira Santos Pardal c. 30123/10* , § 50 , 30 luglio 2015). Poiché il ricorrente non se ne è avvalso, è opportuno accogliere l'obiezione sollevata dal Governo e dichiarare questa doglianza inammissibile per mancato esaurimento delle vie di ricorso interne, ai sensi dell'articolo 35 §§ 1 e 4 della Convenzione.

PER QUESTI MOTIVI, LA CORTE

1. *Dichiara* ricevibile, all'unanimità, la censura formulata ai sensi dell'art. 8 della Convenzione nonché quella relativa all'insufficienza del procedimento formulata ai sensi dell'art. certezza del diritto formulata ai sensi dell'articolo 6 § 1 della Convenzione ;
2. *Dichiara* , con quattro voti contro tre, che non vi è stata violazione dell'articolo 8 della Convenzione ;
3. *Dichiara* , con quattro voti contro tre, che non vi è stata violazione dell'articolo 6 § 1 della Convenzione per difetto di equità del procedimento.

Fatto in francese, poi comunicato per iscritto il 13 dicembre 2022, in applicazione dell'articolo 77 §§ 2 e 3 del regolamento.

Usa Frewirth
Assistente cancelliere

Yonko Grozev
Presidente

In allegato a questa sentenza, in conformità con gli articoli 45 § 2 della Convenzione e 74 § 2 del Regolamento della Corte, è la dichiarazione del parere congiunto separato dei giudici Motoc, Pastor Vilanova e Guerra Martins.

YGR
SE

OPINIONE DISSENZIENTE CONGIUNTA AI GIUDICI MOTOC, PASTOR VILANOVA E GUERRA MARTINS

1. Ci rammarichiamo di non poter sottoscrivere né il ragionamento della maggioranza né la sua constatazione secondo cui in questo caso non vi è stata violazione degli articoli 8 e 6 § 1 della Convenzione .

2. Precisiamo anzitutto che, a nostro avviso, la sentenza avrebbe dovuto incentrarsi esclusivamente sull'art. coinvolti nel ragionamento che conduce alla constatazione di una violazione dell'articolo 8.

3. Tuttavia, concordiamo con la maggioranza che l'articolo 8 è applicabile al caso di specie e che vi è stata di conseguenza un'ingerenza nella vita privata del ricorrente, il quale lamenta, in particolare, di essere stato licenziato sulla base delle informazioni raccolte mediante il sistema di geolocalizzazione installato dal suo datore di lavoro nel veicolo aziendale messogli a disposizione.

4. I principi generali relativi all'applicabilità dell'art. 8 in ambito professionale sono stati enunciati a più riprese dalla Corte e richiamati al paragrafo 92 della sentenza. Tuttavia, riteniamo che la presente causa differisca dalle cause già esaminate in passato dalla Corte

in materia di rispetto della vita privata nell'ambito dei rapporti di lavoro, poiché le informazioni in questione non erano immagini (v., *viceversa*, *Köpke c. Germania* (dec.), n.420¹⁰⁷, 5 ottobre 2010, *López Ribalda e altri* [GC], n.1874/13 e 8567/13, 17 ottobre 2019, e *Antović e Mirković c.* 70838/13, 28 novembre 2017), messaggi elettronici (v., *viceversa*, *Bărbulescu c. Romania* ([GC], n. 61496/08, 5 settembre 2017) o archivi informatici (v., *viceversa*, *Libert c. Francia*, n. 588/13, 22 febbraio 2018), ma dati provenienti dalla geolocalizzazione dello strumento di lavoro del richiedente.

5. Questa causa solleva anche la questione di quale tipo e livello di controllo sia accettabile da parte di un datore di lavoro sui propri dipendenti, nonché il livello di autonomia lasciata alla discrezionalità del lavoratore, e tocca il tema di grande attualità della necessità di preservare la privacy di tutti in un contesto professionale.

6. Osserviamo che un sistema di geolocalizzazione permette di seguire in tempo reale i movimenti di un'auto e del suo occupante. È così possibile localizzare geograficamente la persona o le persone che dovrebbero utilizzarla in un dato istante o continuamente. Agli occhi della Corte, queste informazioni costituiscono dati personali (si veda, *mutatis mutandis*, *Uzun c. Germania*, n. 35623/05, §§ 51-52, CEDU 2010 (estratti)), secondo la definizione data dall'articolo 2 della Convenzione del 28 gennaio 1981 per la protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento automatizzato di dati personali (*Amann c. Svizzera* [GC], n. 27798/95, § 65, CEDU 2000-II).

7. Nel caso di specie, i dati raccolti mediante il sistema di geolocalizzazione installato nel veicolo aziendale del ricorrente sono stati registrati ed elaborati al fine di ottenere informazioni utili per la sua attività, quali la durata di utilizzo del veicolo, i chilometri percorsi, l'ora di inizio e l'ora di arresto del veicolo, nonché la velocità del traffico. I dipendenti non potevano disattivare questo sistema ed era attivo 24 ore su 24, 7 giorni su 7, come riconosciuto dal governo. Era quindi permanente e sistematico e consentiva di ottenere dati di geolocalizzazione non solo durante l'orario di lavoro del ricorrente ma anche durante il suo tempo libero, invadendo così indiscutibilmente la sua vita privata (confronta con *Uzun*, sopra citata, § 51, e *Ben Faiza c. 31446/12*, § 55, 8 febbraio 2018).

8. Si deve rilevare che le informazioni di geolocalizzazione relative ai chilometri percorsi dal ricorrente durante il suo tempo libero sono state la principale base per il licenziamento del ricorrente, che ha avuto innegabilmente gravi ripercussioni sulla sua vita privata (si confronti con *López Ribalda e altri*, cit., § 94, e *Platini c. Svizzera* (dec.), n. 526/18, § 57, 11 febbraio 2020).

9. Secondo la maggioranza, la questione giuridica che si pone nella presente causa è se i giudici nazionali abbiano correttamente valutato il conflitto di diritti in gioco, vale a dire, da un lato, il diritto del ricorrente al rispetto della sua vita e, dall'altro, il diritto del datore di lavoro al buon funzionamento della sua impresa, compreso il diritto al controllo delle spese derivanti dall'uso dei suoi veicoli. La maggioranza risponde affermativamente.

10. Riteniamo, tuttavia, che l'equilibrio qui sia stato mal calibrato perché l'ingerenza del datore di lavoro nella vita privata del lavoratore è molto grave. Infatti, il primo aveva un potere di controllo sul secondo 24 ore su 24 e debordava, di conseguenza, su tutti i periodi in cui quest'ultimo non lavorava. Nel caso di specie, il dipendente è stato costantemente monitorato per tre anni, il che supera nettamente il livello minimo di gravità richiesto dalla giurisprudenza della Corte.

11. Contrariamente alla maggioranza, riteniamo anche che questa ingerenza nella vita privata del ricorrente non fosse "legittima". Infatti, il ricorrente aveva sempre sostenuto dinanzi alle autorità nazionali, e successivamente dinanzi alla Corte, che le prove contro di lui erano illegittime. Ha costantemente sostenuto che il trattamento dei dati raccolti dal dispositivo GPS installato nel suo veicolo aziendale era illegale.

12. Quando la Corte d'appello di Guimarães ha confermato il licenziamento del dipendente, ha ritenuto, tra l'altro, che il conteggio dei chilometri da lui percorsi al di fuori dell'orario di lavoro – durante il periodo da novembre 2013 a maggio 2014 – fosse legittimo, in quanto non soggetto al controllo delle sue prestazioni professionali.

13. Tuttavia, la Corte d'appello ha adottato questa sentenza il 3 marzo 2016. A quel tempo, questa corte era tuttavia pienamente a conoscenza delle seguenti decisioni (definitive) della CNPD (l'autorità amministrativa portoghese indipendente competente in materia di protezione dei dati) :

1) Delibera n.7680/ 2014 del 28 ottobre 2014, con la quale la CNPD ha dichiarato inammissibile la geolocalizzazione in caso di utilizzo di un veicolo aziendale per fini privati (punti 44 e 79 della sentenza),

2) delibera n.1565/ 2015 del 6 ottobre 2015, con cui la CNPD ha vietato l'utilizzo di sistemi GPS sui veicoli aziendali del dipendente (commi 54 e 67 della sentenza),

3) Delibera n. 11891/2015 del 3 dicembre 2015, con la quale la CNPD ha richiamato il divieto di utilizzo della geolocalizzazione quando i mezzi aziendali della stessa società fossero utilizzati per fini privati (commi 54 e 69 del fermo).

14. Di conseguenza, la Corte d'appello ha completamente disatteso, senza alcuna ragionevole giustificazione, il contenuto delle decisioni di questa autorità amministrativa indipendente. Va ricordato che la CNPD aveva chiaramente indicato, in due occasioni (nell'ottobre 2014 e nel dicembre 2015), l'inammissibilità del tracciamento durante il tempo libero del dipendente. Si sottolinea che il tracciamento utilizzato dall'azienda ha consentito in particolare di misurare la distanza percorsa dal dipendente al di fuori dell'orario di lavoro. Questo è l'elemento principale su cui si fondava il licenziamento disciplinare del ricorrente.

15. Tuttavia, secondo la legge portoghese, le prove ottenute (illegalmente) mediante ingerenza nella vita privata sono nulle (articolo 126 § 3 del codice di procedura penale combinato con l'articolo 1 § 2 a) del codice di procedura del lavoro, paragrafi 73 e 76 della sentenza). Inoltre, l'articolo 28 § 1 della legge sulla protezione dei dati personali richiede l'autorizzazione della CNPD per qualsiasi trattamento di dati personali. Il 23 giugno 2015 la CNPD ha dichiarato che il trattamento – e quindi l'utilizzo – i dati personali non potevano che partire dal rilascio della corrispondente autorizzazione amministrativa (punto 64 della sentenza). E' incontrovertibile che i dati raccolti nei confronti del ricorrente riguardassero un periodo durante il quale la società non aveva ancora ottenuto la relativa autorizzazione amministrativa per l'installazione del dispositivo contestato.

16. La Corte d'Appello era tuttavia a conoscenza di questo aspetto della delibera n. 1015/2015 della CNPD (punti 44 e 64 della sentenza) e ne ha accolto il principio e anche la retroattività (punti 56 e 125 della sentenza), nel senso che la società non poteva utilizzare le informazioni raccolte prima dell'ottenimento dell'autorizzazione. Il problema è che la Corte d'Appello ha escluso solo l'uso della geolocalizzazione durante l'orario di lavoro. In altre parole, la Corte d'Appello ha accettato la presa in considerazione dei dati ottenuti dalla geolocalizzazione durante i fine settimana e ha rifiutato quelli raccolti durante l'orario di lavoro, perché questi ultimi erano relativi solo alle prestazioni professionali. Questa distinzione ci sembra arbitraria, perché la legge non fa distinzioni tra i tipi di dati raccolti.

17. Va aggiunto, infine, che la CNPD ha addirittura riconosciuto l'esistenza di soluzioni alternative alla tracciabilità permanente del lavoratore, come l'installazione di un interruttore " semplice " che consenta di distinguere tra uso professionale e uso privato del funzione del veicolo (si veda il paragrafo 81 della sentenza). La sentenza ignora questo significativo aspetto del problema mentre, nel caso *López Ribalda e altri* (sentenza sopra citata), la Corte ha chiesto, tra l'altro, di considerare la possibilità di utilizzare mezzi meno invasivi per verificare la compatibilità con la Convenzione sull'ingerenza nella vita privata di un dipendente (*López Ribalda e altri* , sopra citata, § 116).