

Geolocalizzazione lavoratori: nuovi chiarimenti INL sull'accordo sindacale

INL chiarisce: il GPS sui lavoratori non è strumento di lavoro. Per installarlo serve accordo sindacale o autorizzazione. Ecco le regole.

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 20 febbraio 2026)



L'uso dei sistemi GPS sui lavoratori continua a essere uno dei temi più delicati in materia di controlli a distanza. Con la [nota prot. n. 1511 del 16 febbraio 2026](#), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro torna sull'argomento fornendo un chiarimento importante per gli istituti di vigilanza privata. Il documento affronta un dubbio molto pratico: se la geolocalizzazione prevista dal DM n. 269/2010 possa essere considerata uno strumento necessario alla prestazione lavorativa – e quindi esclusa dalle garanzie dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori – oppure se resti soggetta alla procedura autorizzatoria. La risposta dell'INL è netta e merita attenzione.

Indice:

- [Il quesito posto all'Ispettorato](#)
- [Cosa prevede il DM n. 269/2010 sulla geo-referenziazione](#)
- [Il principio chiave: prevale lo Statuto dei lavoratori](#)
- [Le finalità del GPS secondo la relazione tecnica](#)
- [La conclusione dell'INL: serve l'accordo sindacale](#)
- [Implicazioni pratiche per le aziende di vigilanza](#)
- [Attenzione anche alla privacy](#)
- [In sintesi](#)

Il quesito posto all'Ispettorato

Il parere nasce da una richiesta delle strutture territoriali, che chiedevano se i sistemi di geolocalizzazione in dotazione alle guardie particolari giurate potessero essere equiparati agli strumenti di lavoro.

In particolare, il dubbio era questo:

- il **DM n. 269/2010** impone, in certi casi, sistemi di geo-referenziazione;
- tale obbligo potrebbe far ritenere il GPS indispensabile per svolgere la prestazione;
- se così fosse, non servirebbe l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato prevista dall'art. 4, comma 1, della legge n. 300/1970.

L'INL ha quindi chiarito come devono comportarsi le aziende del settore.

Cosa prevede il DM n. 269/2010 sulla geo-referenziazione

L'Ispettorato ricorda che l'allegato A del decreto stabilisce che gli istituti operanti su ambiti territoriali estesi devono garantire:

- un idoneo sistema di comunicazioni radio;
- una reale comunicazione diretta tra centrale operativa e personale;
- un adeguato supporto planimetrico (geo-referenziazione).

In alternativa, il decreto consente anche l'attivazione di centrali operative distaccate per garantire comunque la comunicazione diretta.

Questo passaggio è decisivo per comprendere la posizione dell'INL.

Il principio chiave: prevale lo Statuto dei lavoratori

Nel parere viene ricordato un punto fondamentale: il **DM n. 269/2010** è norma di rango **inferiore** rispetto alla legge n. 300/1970.

Inoltre:

- la geo-referenziazione è prevista solo per alcuni ambiti (3, 4 e 5);
- la stessa norma prevede una procedura alternativa.

Questi elementi impediscono di considerare automaticamente il GPS come strumento indispensabile alla prestazione lavorativa.

Le finalità del GPS secondo la relazione tecnica

La società istante aveva evidenziato che la geolocalizzazione risponde a:

- esigenze organizzative e produttive;
- esigenze di sicurezza sul lavoro.

In particolare, i sistemi satellitari consentono:

- interventi tempestivi in caso di allarme o emergenza;
- maggiore tutela delle guardie giurate durante il servizio;

- attivazione immediata della navigazione verso il sito da raggiungere.

Si tratta di finalità certamente rilevanti, ma non sufficienti a escludere l'applicazione dell'articolo 4.

La conclusione dell'INL: serve l'accordo sindacale

Il passaggio più importante della nota è quello finale.

Tenendo conto anche di precedenti orientamenti (come la circolare INL n. 2572/2023 in materia di videosorveglianza), l'Ispettorato afferma che:

l'installazione di sistemi GPS non può essere considerata uno strumento necessario alla prestazione lavorativa.

Di conseguenza, per la loro installazione occorre seguire la procedura prevista dall'art. 4, comma 1, dello Statuto dei lavoratori, cioè:

- accordo sindacale, oppure
- autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro.

Implicazioni pratiche per le aziende di vigilanza

Il chiarimento ha effetti concreti per gli istituti di vigilanza privata.

In sintesi:

- il fatto che il DM n. 269/2010 preveda la geo-referenziazione **non esonera** dagli adempimenti dell'art. 4;
- il GPS installato su veicoli o dispositivi delle guardie giurate **resta uno strumento di controllo a distanza**;
- l'azienda deve attivare la procedura sindacale o autorizzatoria prima dell'installazione.

Si tratta di un orientamento coerente con la linea restrittiva già seguita dall'INL negli ultimi anni sui sistemi tecnologici di controllo.

Attenzione anche alla privacy

Anche se la nota si concentra sul profilo lavoristico, resta fermo che l'uso dei sistemi GPS comporta ulteriori obblighi, tra cui:

- informativa ai lavoratori;
- rispetto dei principi di minimizzazione e proporzionalità;
- corretta gestione dei tempi di conservazione dei dati;
- eventuale valutazione d'impatto privacy nei casi più complessi.

Le aziende dovranno quindi coordinare la disciplina dello Statuto dei lavoratori con quella del GDPR.

In sintesi

La nota INL n. 1511/2026 ribadisce un principio molto chiaro: **la geolocalizzazione delle guardie giurate non è automaticamente uno strumento di lavoro.**

Anche quando il settore prevede sistemi di geo-referenziazione, l'installazione del GPS:

- non è considerata indispensabile alla prestazione;
- rientra nell'ambito dei controlli a distanza;
- richiede l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato.

Un chiarimento che le aziende di vigilanza – ma anche tutti i datori di lavoro che utilizzano sistemi di localizzazione – farebbero bene a tenere ben presente per evitare contestazioni e sanzioni.



[INL: nota prot. n. 1511 del 16 febbraio 2026](#)