

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

Circolare n.9 / 2010 del 13 ottobre 2010

CONTROLLO SUL LAVORO E PRIVACY: LE ULTIME NOVITA'

La tutela della riservatezza nella gestione del rapporto di lavoro è una tematica particolarmente complessa e delicata in cui vengono in considerazione molteplici profili.

Già con precedente circolare (Circ. n. 1/2009 "Privacy e rapporto di lavoro") si è affrontata la questione del trattamento dei dati personali per finalità di gestione del rapporto di lavoro, illustrando i principali provvedimenti emanati dal Garante per la protezione dei dati personali (cfr. Deliberazione n. 53 del 23.11.2006 e Provvedimento dell'01.03.2007).

Con la presente circolare si intendono evidenziare i più recenti interventi dell'Autorità, nonché alcune tra le più rilevanti pronunce della Corte di Cassazione.

I testi delle Circolari dello Studio si trovano nel sito www.casellascudier.it

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

➤ **Controlli a distanza sull'attività dei lavoratori.**

Come è noto, l'art. 4 della Legge n. 300/1970 vieta al datore di lavoro l'uso di strumentazioni per il controllo a distanza dei lavoratori.

Tale previsione vieta in particolare i controlli svolti direttamente o indirettamente sull'attività lavorativa, intendendosi per tale sia l'attività che riguarda in senso stretto l'adempimento della prestazione oggetto del contratto, sia l'attività, diversa dalla esecuzione della mansione, ma ad essa connessa.

- Sul punto, si è recentemente pronunciata la giurisprudenza della Suprema Corte, Cassazione Penale n. 20722/2010, precisando che tra le fattispecie vietate dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori non rientrano i c.d. "controlli difensivi", ossia i controlli finalizzati a verificare la commissione di un fatto illecito da parte del lavoratore. La Suprema Corte, confermando il proprio precedente orientamento (*ex plurimis* Cass.Civ. n. 4746/2002), ha nello specifico sancito che **i controlli attivati dal datore di lavoro, in caso di sospetta infedeltà, sono legittimi perché in tal caso il comportamento del lavoratore esula dalla sua specifica attività e si traduce in un attentato al patrimonio dell'azienda.**

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

- In materia di controlli a distanza sull'attività dei lavoratori, va annoverato altresì il Provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 10.06.2010, in cui l'Autorità, con riferimento al caso di un datore di lavoro che aveva installato un impianto di videosorveglianza in un negozio, ha precisato che **il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa non è escluso né della circostanza che le apparecchiature installate non siano funzionanti, né dal fatto che il controllo sia destinato ad essere discontinuo.**
- **Posta aziendale e privacy dei lavoratori.**
 - Sulla tematica concernente l'utilizzo della posta elettronica e di internet da parte dei lavoratori, il Garante per la protezione dei dati personali si è recentemente pronunciato con Provvedimento del 21.01.2010, in cui, con riferimento al caso di un lavoratore che era stato licenziato ed aveva chiesto al datore di lavoro di accedere alla propria casella di posta elettronica aziendale ai fini di provare di non aver tenuto i comportamenti posti a fondamento del licenziamento, ha precisato che **non può negarsi al**

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

lavoratore l'accesso alla propria casella di posta elettronica aziendale, anche quando non lavori più per quell'azienda, e ciò considerato che quella medesima casella di posta elettronica contiene non solo informazioni aziendali, ma anche svariati dati personali del lavoratore, tanto più se si consideri il frequente uso promiscuo della posta aziendale, utilizzata anche per messaggi di natura personale non solo verso i colleghi, ma anche verso soggetti terzi alla sfera di gestione e di operatività dell'azienda.

- In materia di posta elettronica aziendale e privacy dei lavoratori, va annoverata altresì la Prescrizione del 02.10.2009, in cui l'Autorità, in relazione al caso di un datore di lavoro che aveva effettuato accessi al computer aziendale di un lavoratore, mentre questi si trovava in cassa integrazione guadagni, ha chiarito che al fine di consentire la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore, specie se programmata, è lecito e giustificato rendere accessibili ad utenti diversi le singole postazioni di lavoro, naturalmente nel rispetto delle istruzioni impartite a ciascun incaricato dal titolare del trattamento. Il Garante per la protezione dei dati personali ha peraltro evidenziato che **qualora ai lavoratori sia consentito, o comunque tollerato, un uso "personale",**

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

ancorché limitato, delle risorse informatiche aziendali, grava sul datore di lavoro l'obbligo di fornire una chiara ed adeguata informativa circa le condizioni, le finalità e le modalità con le quali vengono rese accessibili le cartelle "personali" di rete, definendo altresì puntualmente le situazioni di "emergenza" che ne giustificherebbero un'eventuale visibilità a terzi regolarmente autorizzati; indicazioni che potrebbero essere formulate mediante un apposito disciplinare interno.

➤ **Comunicazione dei dati sensibili del lavoratore tra datori di lavoro.**

I dati sensibili del lavoratore possono formare oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e previa autorizzazione del Garante per la protezione dei dati personali; il consenso dell'interessato non è richiesto solo in casi particolari espressamente previsti dall'art. 26 del Decreto Legislativo n. 196/2003, ivi compreso il caso in cui il trattamento sia necessario per far valere o difendere in sede giudiziaria un diritto.

Su tale questione, l'Autorità è recentemente intervenuta, con Provvedimento del 02.04.2009, precisando che **le informazioni di natura sensibile del lavoratore, in assenza di consenso da parte di quest'ultimo, possono formare oggetto di comunicazione ove ciò sia indispensabile per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, diritto che, con particolare**

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

riferimento ai dati idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale, deve essere di rango almeno pari a quello dell'interessato (ad es. un diritto della personalità o un altro diritto o libertà fondamentale), essendo per contro vietata ogni forma di comunicazione ove il diritto azionato in sede giudiziaria sia un diritto a contenuto meramente patrimoniale.

- **Sistemi di segnalazione degli illeciti commessi da soggetti operanti a vario titolo nell'organizzazione aziendale.**

Attualmente, è all'esame del Garante per la protezione dei dati personali la tematica relativa al fenomeno del c.d. "**whistleblowing**": si tratta in sostanza delle **misure organizzative appositamente predisposte dalle aziende per rendere fruibili ai lavoratori operanti a vario titolo al loro interno appositi canali comunicativi ai fini della segnalazione di presunti illeciti (ricongducibili in particolare a fenomeni di corruzione o di frode) ascrivibili ai colleghi di lavoro.**

In relazione a tale tematica, l'Autorità ha presentato al Parlamento e al Governo apposita Segnalazione, affinché venga valutata l'opportunità di adottare specifiche disposizioni legislative volte ad individuare i presupposti di liceità del trattamento effettuato per il tramite dei sopra citati sistemi di segnalazione, ad individuare nell'ambito dei soggetti operanti a vario titolo all'interno delle

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. CHIARA TINELLO

AVV. CHIARA GLORIOSO

società coloro che possono assumere la qualità di soggetti “segnalati”, nonché ad individuare in modo puntuale le finalità che si intendono perseguire e le fattispecie oggetto di possibile “denuncia” da parte dei segnalanti.

