

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

Circolare n. 2/09 del 27 aprile 2009*

PRIVACY E RAPPORTO DI LAVORO

Il trattamento dei dati personali dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro costituisce una tematica molto complessa e delicata, su cui il Garante della Privacy è intervenuto in più occasioni.

Tra i provvedimenti più significativi va annoverato il provvedimento con cui l'Autorità ha emanato una serie di linee guida per la gestione dei trattamenti dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro (Deliberazione n. 53 del 23.11.2006).

Tipologie dei dati personali dei lavoratori. Il citato provvedimento individua in primo luogo i dati personali che costituiscono oggetto di trattamento nell'ambito del rapporto di lavoro, distinguendo tra:

- 1) dati strettamente inerenti alla persona del lavoratore, tra cui dati anagrafici, dati biometrici, fotografie e dati sensibili riferiti anche a terzi, idonei in particolare a rivelare il credo religioso o l'adesione ai sindacati; dati idonei a rilevare lo stato di salute, di regola contenuti in certificati medici per giustificare assenza di lavoro o per godere di permessi particolari;
- 2) dati strettamente connessi allo svolgimento dell'attività lavorativa, tra cui la tipologia di contratto (a tempo indeterminato, determinato, a tempo pieno o parziale, etc.), la qualifica ed il livello professionale, la retribuzione corrisposta, l'ammontare dei premi, il tempo di lavoro, ferie e permessi individuali, l'assenza dal servizio nei casi previsti dalla legge o dai contratti anche collettivi di lavoro, trasferimenti, procedimenti e provvedimenti disciplinari.

***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. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

Ambito soggettivo: titolare e responsabile del trattamento. Ai fini della protezione dei dati dei lavoratori assume un ruolo determinante identificare le figure soggettive che a diverso titolo possono trattare i dati, definendo chiaramente le specifiche attribuzioni tra cui, in particolare, quelle del titolare e del responsabile del trattamento (artt. 4, comma 1, lett. f e g, 28 e 29 del Codice).

Secondo le linee guida tracciate dal Garante della Privacy, per stabilire chi sia in concreto il titolare, occorre verificare chi sia l'effettivo centro di imputazione del rapporto di lavoro, al di là dello schema societario formalmente adottato: ad esempio, nei Gruppi di imprese, le società controllate e collegate, così come le società consorziate nei Consorzi tra cooperative, possono delegare la società capogruppo a svolgere gli adempimenti in materia di lavoro e privacy.

Medico competente. Il Garante della Privacy, sempre con riferimento alle figure soggettive che a diverso titolo possono trattare i dati dei lavoratori, pone particolare attenzione alla figura del medico competente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 2087 c.c., art. 16 e 17 del D.Lgs. n. 626/1994 e ora artt. 41 e ss. D.Lgs. n. 81/2008).

Secondo le linee guida il medico competente è deputato a trattare i dati sanitari dei lavoratori, procedendo alle dovute annotazioni nelle cartelle sanitarie e di rischio e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate in rapporto alle finalità e modalità del trattamento stabilite.

Dati sanitari. Il Garante della Privacy prescrive l'adozione di particolari prescrizioni soprattutto nel caso in cui oggetto del trattamento siano dati idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore. Per tali informazioni l'ordinamento appresta, anche fuori della disciplina di protezione dei dati personali, particolari accorgimenti per contenere, nei limiti dell'indispensabile, i dati dei quali il datore di lavoro può venire a conoscenza per dare esecuzione al contratto.

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

- Con specifico riferimento al caso di infortunio sul lavoro, il datore di lavoro, al fine di provvedere ai successivi obblighi di comunicazione all’Inail e all’Autorità di Pubblica Sicurezza, è tenuto a conoscere la diagnosi; deve tuttavia limitarsi a comunicare all’ente previdenziale esclusivamente le informazioni sanitarie relative e collegate alla patologia denunciata e non anche dati sulla salute relativi ad altre assenze per malattia che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro e la cui eventuale comunicazione sarebbe eccedente e non pertinente.

Diritto di accesso del lavoratore ed obbligo di riscontro. Il lavoratore ha diritto di accedere ai dati che lo riguardano, di ottenerne l’aggiornamento, la rettificazione, l’integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco. Il datore di lavoro deve dare riscontro completo alla richiesta del lavoratore, entro 15 giorni dal ricevimento della domanda, oppure entro 30 giorni in caso di complessità della ricerca. Il riscontro può essere anche fornito verbalmente ma, se il lavoratore lo richiede, deve essere offerto su supporto cartaceo o informatico.

Art. 4 Statuto dei Lavoratori

Ai sensi dell’art. 4 Legge n. 300/1970 “È vietato l’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l’Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l’uso di tali impianti (...)”.

Divieto del controllo a distanza. La citata disposizione legislativa vieta al datore di lavoro l’uso di strumentazioni per il controllo a distanza dei lavoratori: trattasi di divieto volto a tutelare, come osservato in dottrina ed in giurisprudenza, “il diritto alla tranquillità del dipendente”, che deve poter lavorare serenamente, senza sentirsi costantemente sotto sorveglianza e monitorato in ogni atteggiamento personale sul luogo di lavoro, anche

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA

Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER

Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

estraneo all'esecuzione della mansione. Sono in particolare vietati l'utilizzo e l'installazione di apparecchiature destinate ad essere in funzione nel luogo di lavoro, in modo fisso e costante, senza che sia possibile operare alcuna distinzione tra l'attività che attiene all'esecuzione della prestazione ed altra attività, ad essa connessa, ma estranea rispetto all'adempimento della mansione. Ed infatti, il controllo vietato dall'art. 4 della L. n. 300/1970 riguarda non solo il momento di esecuzione della prestazione di lavoro (attività lavorativa) ed il suo corretto adempimento, ma anche ogni altra attività del lavoratore che, se pur cronologicamente connessa all'esecuzione della prestazione, da essa esorbita, come ad esempio i momenti di distrazione del dipendente, che sono normalmente presenti nell'attività di lavoro di chiunque (Cass.civ. n. 2432/1985).

Controlli leciti. L'art. 4, comma 2, della L. n. 300/1970, in deroga al divieto assoluto di utilizzazione di apparecchi diretti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori previsto dal comma 1, stabilisce che gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le RSA, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna.

Due dunque i requisiti richiesti per le liceità del controllo, requisiti che devono sussistere cumulativamente:

- esigenze organizzative, produttive o di sicurezza;
- accordo con le RSA o, in loro mancanza o in difetto di accordo, installazione autorizzata dalla DPL.

Detta procedura, nello specifico, deve essere attivata indipendentemente dal fatto che gli impianti e le apparecchiature con cui viene posto in essere il controllo siano o meno visibili ai dipendenti.

Controlli difensivi. Il divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori riguarda esclusivamente i controlli svolti, direttamente o indirettamente, sull'attività lavorativa, mentre esulano dal divieto, e sono quindi legittimi, i controlli diretti ad accertare la commissione di comportamenti illeciti dei dipendenti, che integrino una lesione del patrimonio aziendale, definiti dalla costante giurisprudenza di legittimità come "controlli

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

difensivi”. Nello specifico, per verificare se i controlli posti in essere dal datore di lavoro rientrano nel divieto dell’art. 4, occorre accertare quale sia l’oggetto dell’attività di controllo:

- è illecito il controllo che ha ad oggetto l’attività del lavoratore (sia l’attività che riguarda in senso stretto l’adempimento della prestazione oggetto del contratto sia l’attività, diversa dall’esecuzione della mansione, ad essa connessa);
 - è legittimo il controllo che ha ad oggetto la commissione di una condotta illecita, indipendentemente dal fatto che sia stata posta in essere da un dipendente: in tal caso, infatti, come precisato in giurisprudenza, il controllo non è diretto a verificare l’attività lavorativa, bensì la commissione di un fatto illecito.
- **Controllo informatico.** Con specifico riferimento al controllo informatico, si evidenzia che la verifica a posteriori effettuata dal datore di lavoro sull’utilizzo del sistema informatico dell’azienda non configura controllo a distanza vietato ex art. 4 L. 300/1970: le apparecchiature informatiche, per la loro normale configurazione, consentono una verifica a posteriori delle operazioni effettuate e tale controllo non riguarda in alcun modo l’attività lavorativa dei dipendenti.
- **Badge di accesso.** Il badge personale assegnato ai dipendenti per entrare ed uscire dal parcheggio aziendale, il cui utilizzo determina non solo il sollevamento della sbarra, ma anche la rilevazione dell’identità di chi lo utilizza e l’orario di entrata e di uscita, consente al datore di lavoro, incrociando i dati di entrata e di uscita dagli uffici, di verificare l’effettiva osservanza dell’orario di lavoro da parte dei dipendenti, integrando un controllo a distanza dell’attività dei lavoratori: l’utilizzo di tale apparecchiatura deve pertanto avvenire conformemente alla procedura descritta nello Statuto dei Lavoratori.
- **Telecamere.** E’ da considerarsi illegittima l’installazione di telecamere effettuata senza osservare la procedura prevista dall’art. 4 della Legge n. 300/1970.
- **Sistema di rilevazione satellitare per le autovetture.** Su tale aspetto si è pronunciato il Ministero del Lavoro, evidenziando che la costante rilevazione del posizionamento

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

geografico dell'autovettura del dipendente integra un'ipotesi di controllo ex art. 4 L. 300/1970 per quei dipendenti la cui attività lavorativa si esaurisce nella conduzione di un'autovettura (es. autisti): in tal caso il satellitare può quindi essere installato solo in presenza di esigenze organizzative/produttive/di sicurezza e previa attuazione della procedura ex art. 4, comma 2. Per gli altri dipendenti, che utilizzano il mezzo per i propri spostamenti, anche all'interno dell'orario di lavoro, ma la cui attività non si esaurisce nella conduzione del mezzo, l'installazione del sistema satellitare non rientra nei controlli ex art. 4 e perciò non richiede la relativa procedura.

- **Monitoraggio internet.** Il programma informatico che consente il monitoraggio della posta elettronica e dell'accesso ad internet consente al datore di lavoro di controllare a distanza ed in via continuativa la prestazione, l'attività lavorativa ed il suo corretto svolgimento. Se l'uso di tale programma risponde ad esigenze di sicurezza (es. evitare aggressioni informatiche esterne) l'utilizzo è consentito previa attivazione della procedura ex art. 4, comma 2. In mancanza le risultanze non possono essere utilizzate e di conseguenza è illegittimo il licenziamento del dipendente che, grazie al programma, è risultato passare la più parte del proprio tempo in internet contrariamente alle direttive dell'azienda.

**Provvedimento
Garante
Privacy
01.03.2007**

Con il provvedimento del 01.03.2007 il Garante della Privacy si è pronunciato proprio in merito all'utilizzo della posta elettronica e della rete internet nel rapporto di lavoro, dettando le linee guida per i controlli posti in essere dal datore di lavoro sui propri dipendenti.

Linee guida. Dalla citata delibera del Garante della Privacy emerge che i datori di lavoro non possono controllare il contenuto della posta elettronica ed i siti in cui è avvenuta la navigazione in internet dei dipendenti. Conseguentemente, anche nell'esercizio di legittimi controlli aziendali, ed anche se il dipendente non è autorizzato all'uso di internet, al datore di lavoro è preclusa la conoscenza dei siti visitati dal lavoratore e quello della corrispondenza. L'Autorità ha del resto specificato che, per contestare l'indebito utilizzo di beni aziendali, è sufficiente verificare gli

Studio Legale Casella e Scudier

Associazione Professionale

AVV. LUCIA CASELLA
Patrocinante in Cassazione

AVV. GIOVANNI SCUDIER
Patrocinante in Cassazione

AVV. ROBERTA PACCAGNELLA

AVV. BARBARA FAGGIAN

AVV. CHIARA TINELLO

avvenuti accessi ad internet ed i tempi di connessione, senza che sia necessario indagare sul contenuto dei siti visitati.

Controlli e disciplinare interno. Il datore di lavoro, in attuazione del proprio diritto di stabilire le modalità di accesso alla rete internet da parte dei dipendenti, è tenuto ad adottare un regolamento interno, in cui siano specificate le modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete internet da parte dei lavoratori, e di indicare chiaramente, in che misura e con quali modalità, possano avvenire i controlli.

