

DE BERTI ■ JACCHIA

De Berti Jacchia Franchini Forlani
studio legale

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

Università Giustino Fortunato
Milano, 15 giugno 2013

Avv. Gaspare Roma

Studio Legale De Berti Jacchia Franchini Forlani

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

Interdisciplinarietà

- Profili di Protezione dei Dati (“*Privacy*“)
- Profili Giuslavoristici puri
- Profili Penali

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

Interdisciplinarietà

Profili di Protezione dei Dati (“*Privacy*“)

Profili Giuslavoristici puri

Profili Penali

Profili “*Privacy*”

Definizioni (I di III)

■ “**Trattamento**”: qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuate anche senza l’ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la conservazione, la consultazione, l’elaborazione, la modificazione, la selezione, l’estrazione, il raffronto, l’utilizzo, l’interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca dati

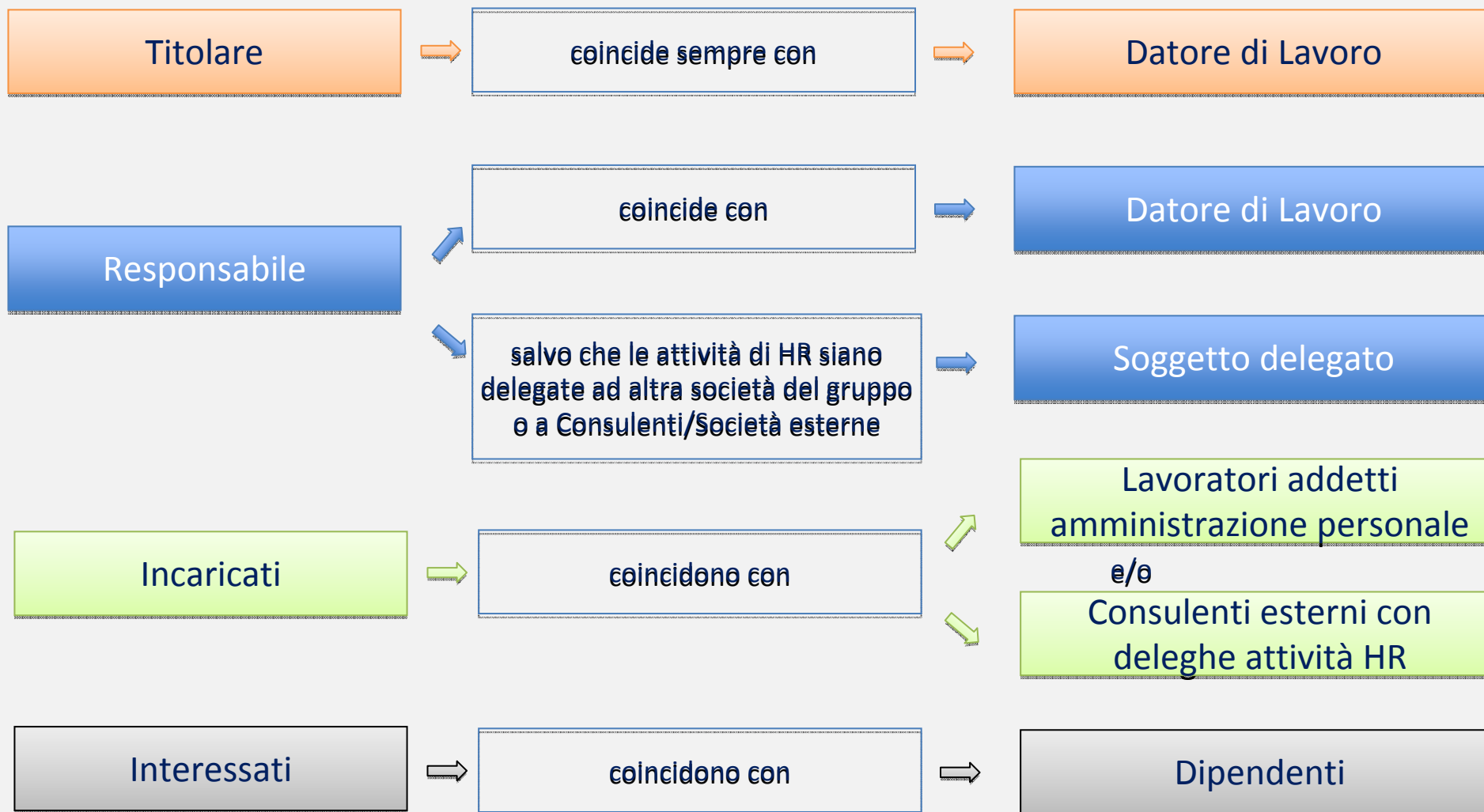
Profili “Privacy” *Definizioni (II di III)*

- “**Dato Personale**”: qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale
- “**Dati Sensibili**”: i dati personali idonei a rivelare l’origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l’adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, nonché i dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale

Profili “*Privacy*” ***Definizioni (III di III)***

- “***Titolare***”: la persona fisica, la persona giuridica, la pubblica amministrazione e qualsiasi altro ente, associazione od organismo cui competono, anche unitariamente ad altro titolare, le decisioni in ordine alle finalità, alle modalità del trattamento di dati personali e agli strumenti utilizzati, ivi compreso il profilo della sicurezza
- “***Responsabile***”: la persona fisica, la persona giuridica, la pubblica amministrazione e qualsiasi altro ente, associazione od organismo preposti dal titolare al trattamento di dati personali
- “***Incaricati***”: le persone fisiche autorizzate a compiere operazioni di trattamento dal titolare o dal responsabile
- “***Interessato***”: la persona fisica cui i dati personali si riferiscono

Profili "Privacy" I soggetti nel rapporto di lavoro



Profili “Privacy”

Dati personali/sensibili del dipendente che il datore di lavoro può raccogliere

- Tutte le informazioni contenute nel CV

Fase Pre-assuntiva

In costanza di rapporto

- Altre informazioni anche estranee all’attività lavorativa (es. stati di malattia, associazioni sindacali, politiche o religiose, vita sessuale, etc.)

Profili “*Privacy*” ***Normativa applicabile***

- ❑ Applicazione delle disposizioni generali previste dal “*Codice della Privacy*” (D. Lgs. 30 giugno 2003, n° 196)

- ❑ Applicazione di specifiche **Linee Guida** elaborate dal Garante per la Privacy:
 - **Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006**

 - **Linee Guida per posta elettronica e internet del 1° marzo 2007**

Profili “Privacy” **Normativa applicabile**

- Applicazione delle disposizioni generali previste dal “*Codice della Privacy*” (D. Lgs. 30 giugno 2003, n° 196)

- Applicazione di specifiche **Linee Guida** elaborate dal Garante per la Privacy:

- **Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006**

- Linee Guida per posta elettronica e internet del 1° marzo 2007

Profili “Privacy”

Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006

Principi Generali

- Ottenimento del Consenso (salvo i casi in cui il trattamento sia necessario per eseguire obblighi derivanti da un contratto)
- Preventiva individuazione delle persone autorizzate a trattare i dati personali dei dipendenti (individuazione degli “*incaricati*”)
- Adozione di “*misure di sicurezza*” per evitare la diffusione o l’uso improprio dei dati personali raccolti

Profili “*Privacy*”

Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006

Principi Generali

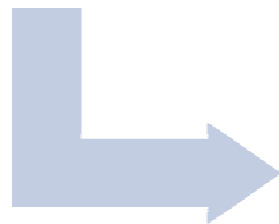
- Informativa preventiva ed esaustiva ai dipendenti circa l’obbligatorietà o facoltatività del conferimento dei dati, il loro trattamento ed i diritti che il lavoratore potrà esercitare in base alla normativa sulla “*privacy*” (es. diritto di chiedere la cancellazione dei dati)
- Trattamento limitato a quanto strettamente necessario per dare esecuzione al rapporto di lavoro

Profili “Privacy”

Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006

Finalità

Indispensabilità
del trattamento



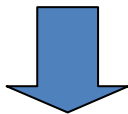
Trattamento **lecito** solo se finalizzato ad adempiere ad obblighi di legge o di CCNL o se necessario per dare esecuzione al contratto di lavoro

Profili “Privacy”

Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006

Sull’indispensabilità del trattamento

- Cartellini identificativi: solo le informazioni strettamente necessarie (no dati anagrafici e altre generalità)
- Bacheca aziendale: divieto di affissione di informazioni non attinenti all’esecuzione dell’attività lavorativa



SI ordini di servizio



NO informazioni su emolumenti percepiti, sanzioni disciplinari, assenze per malattia

Profili “Privacy”

Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006

Sull’indispensabilità del trattamento

- Intranet Aziendale: solo informazioni professionali.



Consenso per pubblicazione di informazioni personali (foto, dati anagrafici, assenze per malattia)

- Sito Internet Aziendale: nominativi solo se è stato preventivamente ottenuto il **consenso**

Profili “Privacy”

Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006

Dati Sanitari

- Sono dati sensibili

- Cartelle sanitarie:
 - custodite in azienda in luoghi sicuri
 - non nella disponibilità del datore di lavoro (che non può prenderne visione) - ne può prendere visione solo il medico aziendale competente

- In caso di malattia il datore conosce solo la prognosi e non anche la diagnosi (salvo l'inabilità al lavoro per malattia professionale)

Profili “*Privacy*”


Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006

Dati Biometrici

- Sono dati sensibili
- Generico divieto di acquisire tali dati
- Anche quando la loro raccolta è consentita, divieto di costituire banche dati centralizzate

Profili “Privacy” *Dati Personali & Tecnologie Informatiche*

Posta Elettronica Aziendale

- È uno strumento di lavoro concesso al dipendente per l’esecuzione di attività lavorativa
- Contiene dati personali e può contenere anche dati sensibili
- Considerato alla stregua di “*corrispondenza privata*” (se non diversamente specificato)  Tutela Costituzionale e Penale
- Aspettativa di riservatezza da parte del dipendente

Profili “Privacy”

Dati Personali & Tecnologie Informatiche

Rete Internet Aziendale

- È uno strumento di lavoro concesso al dipendente per l’esecuzione dell’attività lavorativa (solo occasionalmente, concesso l’uso privato)
- Un uso improprio può causare ingenti danni aziendali
- Dalla traccia della navigazione si possono ricavare dati personali ed in taluni casi anche dati sensibili dei dipendenti
- Aspettativa di riservatezza da parte del dipendente circa i siti visitati

Profili “Privacy” **Normativa applicabile**

- Applicazione delle disposizioni generali previste dal “*Codice della Privacy*” (D. Lgs. 30 giugno 2003, n° 196)

- Applicazione di specifiche **Linee Guida** elaborate dal Garante per la Privacy:
 - **Linee Guida per il trattamento dei dati dei dipendenti privati del 22 novembre 2006**

 - **Linee Guida per posta elettronica e internet del 1° marzo 2007**

Profili “Privacy”

Linee Guida per Posta Elettronica e Internet

del 1 marzo 2007

Necessità di Regolamentare l’Uso di:

- Posta Elettronica Aziendale
- Rete Internet Aziendale

Finalità:

- Assicurare un uso professionale (e comunque non improprio) di tali strumenti aziendali
- Informare i dipendenti circa i controlli datoriali su tali strumenti

Profili “Privacy”

Linee Guida per Posta Elettronica e Internet del 1 marzo 2007

□ Adozione di un “*Disciplinare Interno*”

- Contiene in modo particolareggiato le modalità di uso di tali beni
- Specifica in che misura e con che modalità vengono effettuati controlli da parte del datore di lavoro
- Individua i soggetti autorizzati dal datore di lavoro ad effettuare i controlli su tali strumenti (es. amministratori di sistema)
- Deve essere adeguatamente **publicizzato** con modalità analoghe a quelle previste per i codici disciplinari dall’art. 7 dello Stat. Lav. (affissione in bacheca aziendale e pubblicazione sull’intranet)
- Deve prevedere le **conseguenze disciplinari** a carico dei dipendenti in caso di uso improprio di tali strumenti di lavoro

Profili “Privacy”

Linee Guida per Posta Elettronica e Internet

del 1 marzo 2007

Doppia funzione del
Disciplinare interno



**Informativa ex art. 13 del
Codice della Privacy**



**Codice Disciplinare (le
disposizioni del “disciplinare
interno” integrano il
regolamento contrattuale dei
dipendenti)**

Profili “Privacy”

Linee Guida per Posta Elettronica e Internet

del 1 marzo 2007

Limiti dei Controlli del Datore di Lavoro

- Necessità e non eccedenza del controllo



Pertinenza con lo scopo (controllo per oggettive esigenze produttive ed organizzative aziendali)

- Imparzialità e controlli non mirati
- Graduazione dei controlli
- Eliminazione dei dati la cui conservazione non sia necessaria per obiettive esigenze aziendali

Profili “Privacy”

Linee Guida per Posta Elettronica e Internet del 1 marzo 2007

Suggerimenti del Garante per i controlli sulla Posta Elettronica

- Rendere disponibili indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori (es. ufficiovendite@ente.it) eventualmente affiancandoli a quelli individuali
- Attribuire ai lavoratori un diverso indirizzo di posta elettronica aziendale ad uso privato del dipendente
- Inserire in calce alle *email* aziendali un messaggio con il quale si specifica la natura professionale e non riservata della comunicazione, informando i corrispondenti della conoscibilità del contenuto delle *email* anche da altri membri dell’azienda

Profili “*Privacy*”

Linee Guida per Posta Elettronica e Internet

del 1 marzo 2007

Suggerimenti del Garante per i controlli sulla Posta Elettronica

- Prevedere meccanismi automatizzati di risposta alle *email* nel caso di assenza del destinatario, contenenti i riferimenti di colleghi cui reindirizzare le comunicazioni
- Prevedere la possibilità di prendere visione dei messaggi di posta elettronica in caso di mancato accesso da parte del titolare dopo un determinato arco temporale (per assenza del dipendente)
- Prevedere un apposito meccanismo di deleghe tra colleghi per consentire l’accesso non forzato agli *account* di posta elettronica in caso di assenza prolungata di un dipendente

Profili “*Privacy*”

Linee Guida per Posta Elettronica e Internet del 1 marzo 2007

Suggerimenti del Garante per i controlli sulla Navigazione Web

- Adottare sistemi di *firewall* idonei a prevenire l’accesso a siti internet non professionali e/o l’*upload* ed il *download* di *file*
- Adottare meccanismi di controllo della navigazione in forma anonima, limitando la memorizzazione dei contenuti delle pagine *web* visitate (è sufficiente individuare che si tratti di siti non correlati con la prestazione lavorativa)
- Evitare, comunque, la conservazione delle informazioni ricavate dal controllo della navigazione oltre il tempo strettamente necessario per le oggettive finalità organizzative, produttive e di sicurezza

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

Interdisciplinarietà

Profili di Protezione dei Dati (“*Privacy*“)

Profili Giuslavoristici puri

Profili Penali

Profili Giuslavoristici

Lo Statuto dei Lavoratori

(Legge 20 maggio 1970, n° 300)

Bilanciamento Costituzionale di Interessi

Del Datore di Lavoro

Diritto di **iniziativa economica privata** dell'imprenditore (art. 41 Costituzione)

VS

Del Lavoratore

Diritto alla **libertà** e alla **dignità** umana di ciascuna persona e dei lavoratori nello specifico (Artt. 13, 15, 36, etc. della Costituzione)

“L’iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”
(art. 41 Costituzione)

Profili Giuslavoristici

Lo Statuto dei Lavoratori

(Legge 20 maggio 1970, n° 300)

Verifica dell'adempimento delle obbligazioni lavorative

VS

Tutela della libertà, della dignità e della riservatezza dei lavoratori

- Impianti Audiovisivi per il Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori (art. 4 Stat. Lav.)
- Accertamenti Sanitari (art. 5 Stat. Lav.)
- Divieto di Indagini sulle Opinioni (art. 8 Stat. Lav.)

Profili Giuslavoristici

Lo Statuto dei Lavoratori

(Legge 20 maggio 1970, n° 300)

Verifica dell'adempimento delle obbligazioni lavorative

VS

Tutela della libertà, della dignità e della riservatezza dei lavoratori

- Impianti Audiovisivi per il Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori (art. 4 Stat. Lav.)
- Accertamenti Sanitari (art. 5 Stat. Lav.)
- Divieto di Indagini sulle Opinioni (art. 8 Stat. Lav.)

Profili Giuslavoristici

Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori

Strumenti *Hardware* e *Software* per il controllo della Posta Elettronica Aziendale e della Navigazione *Web*

- Possono consentire l'acquisizione di dati personali/sensibili dei dipendenti
- Possono consentire anche un controllo sull'attività lavorativa dei dipendenti
- Equiparati agli ***impianti audiovisivi*** e alle ***altre apparecchiature per il controllo a distanza dell' attività dei lavoratori*** .

Profili Giuslavoristici

Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori

DE BERTI ■ JACCHIA
De Berti Jacchia Franchini Forlani
studio legale

Strumenti *Hardware* e *Software* per il controllo della Posta Elettronica Aziendale e della Navigazione Web



Vietati

se installati al fine di controllare l'attività a distanza dei lavoratori (art. 4, comma 1, Stat. Lav.)



Ammessi

se la loro installazione è richiesta da:

- Esigenze Organizzative e Produttive
- Sicurezza del Lavoro (art. 4, comma 2, Stat. Lav.)

Il **controllo** a distanza dell'attività dei lavoratori è solo **eventuale** e comunque non deve essere il fine perseguito dal datore di lavoro (cd. controlli "indiretti")

Profili Giuslavoristici

Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori

Strumenti *Hardware* e *Software* per il controllo della Posta Elettronica Aziendale e della Navigazione *Web*

- Controlli “*indiretti*” ammessi solo:
 - Previo **accordo con le RSU**; oppure, in difetto di accordo
 - Previa **autorizzazione della DTL**

- In assenza di accordo o autorizzazione
 - ↳ ▪ Controllo Illegittimo (illegittimità dell'eventuale licenziamento)
 - ↳ ▪ Eventuale responsabilità datoriale per Condotta Antisindacale

Profili Giuslavoristici

Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori

La Giurisprudenza

❑ **Divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori (art. 4 Stat. Lav.)**

- Il **controllo** a distanza **vietato** dalla legge riguarda l'attività lavorativa in senso stretto e **altre condotte personali poste in essere nel luogo di lavoro** (Cass. 11 marzo 1986, n° 1490)
- A parte eventuali responsabilità civili e penali, **i dati trattati illecitamente non sono utilizzabili** ex art. 11, comma 2 del Codice della Privacy (Cass. 17 giugno 2000, n° 8250)
- **È illegittimo**, per violazione dell'art. 4 Stat. Lav., il **licenziamento** inflitto a seguito della **rilevazione effettuata tramite un programma di controllo informatico del reiterato collegamento a siti Internet non lavorativi e a una casella di posta elettronica personale**, nel caso in cui l'**utilizzo del citato programma non sia stata autorizzata preventivamente da un accordo sindacale o dall'Ispettorato del Lavoro** (Appello Milano, 30 settembre 2005)
- Deve ritenersi **legittimo il licenziamento** di una lavoratrice che durante l'orario di lavoro effettui **collegamenti internet giornalieri di durata lunghissima**, provocando **costi aziendali non necessari** ed integrando in tal modo gli estremi di un **rilevante inadempimento** degli obblighi contrattuali di lavoro (Trib. Milano, 14 giugno 2001)

Profili Giuslavoristici

Lo Statuto dei Lavoratori

(Legge 20 maggio 1970, n° 300)

Verifica dell'adempimento delle obbligazioni lavorative

VS

Tutela della libertà, della dignità e della riservatezza dei lavoratori

- Impianti Audiovisivi per il Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori (art. 4 Stat. Lav.)

- **Accertamenti Sanitari (art. 5 Stat. Lav.)**

- Divieto di Indagini sulle Opinioni (art. 8 Stat. Lav.)

Profili Giuslavoristici

Accertamenti Sanitari

Oggetto dell'Accertamento

- Idoneità Fisica del Lavoratore
- Infermità per malattia o infortunio

Si possono ricavare informazioni sullo **stato di salute**

Tali informazioni sono **dati sensibili**

- Divieto per il Datore di Lavoro di effettuare tali controlli
- Controlli effettuabili (per conto del datore di lavoro) da enti ed istituti specializzati di diritto pubblico (per l'idoneità fisica) o attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali (per le assenze per infermità)

Profili Giuslavoristici

Lo Statuto dei Lavoratori

(Legge 20 maggio 1970, n° 300)

Verifica dell'adempimento delle obbligazioni lavorative

VS

Tutela della libertà, della dignità e della riservatezza dei lavoratori

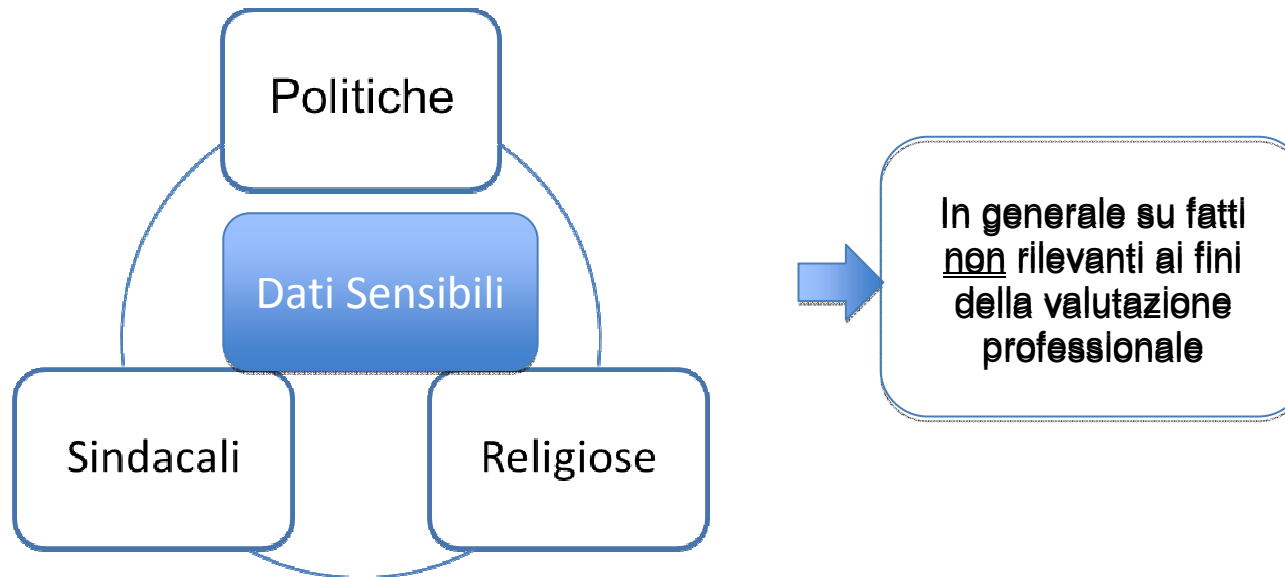
- Impianti Audiovisivi per il Controllo a Distanza dell'Attività dei Lavoratori (art. 4 Stat. Lav.)
- Accertamenti Sanitari (art. 5 Stat. Lav.)
- **Divieto di Indagini sulle Opinioni (art. 8 Stat. Lav.)**

Profili Giuslavoristici

Divieto di Indagini sulle Opinioni

DE BERTI ■ JACCHIA
De Berti Jacchia Franchini Forlani
studio legale

Tipologia di Opinioni



Divieto assoluto di indagini su dati non professionali



- Ai fini dell'assunzione
- Nel corso del rapporto

Profili Giuslavoristici

Divieto di Indagini sulle Opinioni

La Giurisprudenza

❑ Vietate solo le indagini su fatti non attinenti all'attitudine professionale

- Il **monitoraggio continuativo degli accessi a internet** del singolo dipendente e della **posta elettronica** e la **conservazione dei dati acquisiti** possono concretizzare un'**ipotesi di trattamento dei dati sensibili** ex art. 4, lett. a) e d) del Codice Privacy, offrendo, altresì, al datore di lavoro la possibilità di **ricavare informazioni su fatti estranei alla sfera dell'attitudine professionale** del lavoratore, in violazione dell'art. 8 Stat. Lav. (App. Milano, 30 settembre 2005)
- **Nessuna rilevanza** ha l'eventuale **consenso** prestato dal lavoratore per la **natura indisponibile degli interessi** che l'art. 8 Stat. Lav. Intende tutelare ed il carattere inderogabile del precetto (Pretura Milano, 20 novembre 1980)
- Sono **esenti** dal divieto **tutte quelle indagini** che possono permettere al datore di **verificare la correttezza e la lealtà del comportamento del dipendente** nei vari momenti della vita del rapporto e che diano rilevanza ai fini della ravvisabilità della sussistenza di una **giusta causa di licenziamento**, a **fatti e comportamenti privati** del dipendente che siano tali da **incidere sull'elemento fiduciario** del rapporto (Cass. 3 aprile 1990, n° 2683)
- È **legittima** la richiesta del **certificato penale** purché sia **giustificata dalla particolare natura delle mansioni** (Pretura Milano, 17 giugno 1980)

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

Interdisciplinarietà

Profili di Protezione dei Dati (“*Privacy*“)

Profili Giuslavoristici puri

Profili Penali

Profili Penali (cenni)

Strumenti Hardware e Software per il controllo della Posta Elettronica Aziendale e della Navigazione Web

E-mail = Corrispondenza

Tutela Costituzionale della Corrispondenza (Art. 15 Costituzione)

- La **libertà** e la **segretezza** della **corrispondenza** e di ogni altra **forma di comunicazione** sono **inviolabili**.
- La loro limitazione può avvenire soltanto per atto motivato dall'Autorità giudiziaria con le garanzie stabilite dalla legge.

Tutela Penale della Corrispondenza



- Limiti penali per il controllo della posta elettronica aziendale per esigenze di **tutela della segretezza e riservatezza**.

Profili Penali (cenni)

Strumenti Hardware e Software per il controllo della Posta Elettronica Aziendale e della Navigazione Web

Delitti contro la Inviolabilità dei Segreti (artt. 616 – 623 c.p.)

- Violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza (art. 616 c.p.)
- Cognizione, interruzione o impedimento illeciti di comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche (art. 617 c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare od impedire comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche (art. 617-*bis* c.p.)
- Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni o conversazioni telegrafiche o telefoniche (art. 617-*ter* c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* c.p.)
- Falsificazione, alterazione o soppressione del contenuto di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*sexies* c.p.)
- Rivelazione del contenuto di corrispondenza (art. 618 c.p.)
- Violazione, sottrazione e soppressione di corrispondenza commesse da persona addetta al servizio delle poste, dei telegrafi o dei telefoni (art. 619 c.p.)
- Rivelazione del contenuto di corrispondenza, commessa da persona addetta al servizio delle poste, dei telegrafi o dei telefoni (art. 620 c.p.)
- Rivelazione del contenuto di documenti segreti (art. 621 c.p.)
- Rivelazione di segreto professionale (art. 622 c.p.)
- Rivelazione di segreti scientifici o industriali (art. 623 c.p.)

Profili Penali (cenni)

Strumenti Hardware e Software per il controllo della Posta Elettronica Aziendale e della Navigazione Web

DE BERTI ■ JACCHIA
De Berti Jacchia Franchini Forlani
studio legale

E-mail = Corrispondenza

Violazione di Corrispondenza (art. 616 c.p.)

Intercettazione
illecita di
comunicazioni
inform. o telematiche
(art. 617-*quater* c.p.)



Installazione di
apparecchiature atte ad
intercettare, impedire o
interrompere comunicaz.
informatiche o telematiche
(art. 617-*quinquies* c.p.)

Rivelazione del contenuto di Corrispondenza (art. 618 c.p.)

Profili Penali

Violazione della Corrispondenza

La Giurisprudenza

☐ **L'e-mail aziendale non è corrispondenza privata**

- La condotta del **datore di lavoro** che all'insaputa del lavoratore **controlla la sua posta elettronica non** integra gli estremi del reato di **violazione della corrispondenza** di cui all'art. 616, comma 1, c.p., poiché **il lavoratore non è titolare di un diritto all'utilizzo esclusivo della posta elettronica aziendale** e quindi si espone al rischio che altri lavoratori o il datore di lavoro possano lecitamente entrare nella sua casella e leggere i messaggi.

Il datore di lavoro può accedere alla casella di posta elettronica personale, ma con il dominio aziendale, del dipendente e leggere i messaggi in entrata ed in uscita, tranne il caso in cui la qualifica del lavoratore comporti l'impossibilità o il divieto di compiere qualsiasi tipo di controllo o intromissioni da parte di altri lavoratori che rivestano funzioni o qualifiche sovraordinate. (Trib. Milano, 10 maggio 2002)

- **Non integra il reato di cui all'art. 616 c.p. la condotta del superiore gerarchico che prenda cognizione della posta elettronica contenuta nel computer del dipendente assente dal lavoro, dopo avere a tal fine utilizzato la *password* in precedenza comunicatagli in conformità al protocollo aziendale** (Cass. Pen. 11 dicembre 2007, n° 47096)

RILEVANZA DEL DISCIPLINARE INTERNO

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

Casi (I di II)

Provvedimento Garante Privacy – 2 febbraio 2006

□ Fattispecie

- ✓ **Contestazione disciplinare** relativa ad **accessi ad internet non autorizzati** effettuati da un dipendente addetto all'accettazione ed al banco referti di una clinica
- ✓ L'**analisi** dei **siti** rivelava **informazioni di carattere sensibile**, idonee a rivelare le convinzioni religiose e sindacali e le tendenze sessuali del dipendente
- ✓ Il **dipendente** esercitava il **diritto di accesso** e **chiedeva il blocco e la cancellazione dei dati**

□ Decisione: è stato **vietato il trattamento** dei dati raccolti in quanto:

- ✓ L'accesso al pc è stato effettuato in **assenza di una previa informativa dell'interessato**, il quale, pertanto, ignorava la possibilità di controlli
- ✓ Le **mansioni affidate non richiedevano l'utilizzo di internet**; era quindi **sufficiente che la società provasse l'esistenza di accessi** senza anche indagare sul contenuto. **Il trattamento era quindi eccedente rispetto alle finalità**
- ✓ Il trattamento di **dati sensibili** avrebbe richiesto il **consenso scritto** ed i diritti legati allo svolgimento del rapporto di lavoro non possono essere considerati di rango pari a quello violato (la riservatezza e la dignità). Il datore di lavoro, pertanto, non poteva valersi dell'esimente della difesa di un diritto in giudizio.

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

Casi (II di II)

Provvedimento Garante Privacy – 9 novembre 2006

□ Fattispecie

- ✓ Licenziamento del dipendente che **nel corso** di un periodo di assenza dal lavoro per **malattia prestava attività lavorativa presso un locale** adibito a *wine bar* e ristorante.
- ✓ Le informazioni erano state raccolte per il tramite di **un'agenzia di investigazioni privata**
- ✓ Il dipendente richiedeva la **cancellazione dei dati** ed il **blocco dei trattamenti** per violazione dell'art. 5 Stat. Lav.

□ Decisione: il trattamento non è illecito

- ✓ Il Garante **accoglie** il ricorso in ordine alle richieste del dipendente volte a **conoscere le modalità del trattamento**.
- ✓ **Rigetta la richiesta di blocco** e la **cancellazione** dei dati dal momento che **non risultano violazioni di legge**. Il datore di lavoro ha la **facoltà di conoscere i comportamenti** del lavoratore che, sebbene estranei allo svolgimento dell'attività lavorativa, sono **rilevanti sotto il profilo del corretto adempimento della prestazione**.
- ✓ **Non occorre il consenso** del dipendente perché il **trattamento** era **funzionale a difendere un diritto** (del datore di lavoro) **in sede giudiziaria** ed i dati trattati **non erano eccedenti rispetto alle finalità di tutela del diritto del datore di lavoro** al corretto adempimento degli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro.

La Riservatezza e la Sicurezza dei Dati Personali nei Luoghi di Lavoro

DE BERTI ■ JACCHIA

De Berti Jacchia Franchini Forlani
studio legale

Q & A

?

Avv. GASPARE ROMA

g.roma@dejalex.com

www.dejalex.com

20121 Milano

Via San Paolo, 7

tel. +39 02 725541

Fax +39 02 72554 600

DE BERTI ■ JACCHIA

De Berti Jacchia Franchini Forlani
studio legale



MILANO

ROMA

BRUXELLES

MOSCA

www.dejalex.com

20121 **MILANO**

Via San Paolo, 7

tel. + 39 02 72554.1

fax +39 02 72554.500

milan@dejalex.com

00197 **ROMA**

Via A. Bertoloni, 14

tel. + 39 06 809154.1

fax +39 06 809154.44

rome@dejalex.com

1050 **BRUXELLES**

Avenue Louise, 221

tel. + 32 2 645 5670

fax +39 2 742 0138

bruxelles@dejalex.com

115114 **MOSCOW**

Ulitsa Letnikovskaya, 10

tel. + 7 495 792 54 92

fax +7 495 792 54 93

moscow@dejalex.com