

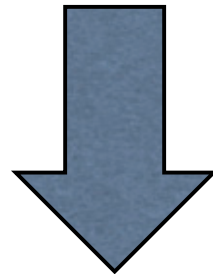
Nuovo art. 4 St. Lav. e privacy

Le condizioni e i limiti di utilizzo dei dati raccolti ai sensi dei commi 1 e 2 del nuovo Art. 4 St. Lav.

Avv. Attilio Pavone

Il nuovo art. 4 dello Statuto

Le **informazioni raccolte** mediante gli strumenti di (possibile) controllo a distanza sono **utilizzabili a tutti i fini** connessi al rapporto di lavoro



quindi anche **DISCIPLINARI**

L'utilizzo è però soggetto a tre **condizioni**:

1. Autorizzazione (esclusi gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze)

2. Adeguata informazione al lavoratore delle **modalità d'uso** di tali strumenti

3. Rispetto della normativa del Codice per la tutela dei dati personali

Il rischio di inutilizzabilità dei dati personali raccolti era già presente nell'Ordinamento (si richiama l'art. 11 comma 2 del Codice *privacy* secondo cui «*I dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati*»)

L'«adeguata informazione», in generale

Il datore di lavoro ha il dovere di
informare gli interessati ai sensi
dell'articolo 13 del **Codice** per la tutela
dei dati personali

L'«adeguata informazione» con riferimento agli impianti audiovisivi

- Il Garante ha adottato, ai sensi dell'articolo 13 comma 3 del Codice della Privacy, un modello semplificato di informativa «minima», indicante il titolare del trattamento e la finalità perseguita (Provvedimento in materia di videosorveglianza dell'8 aprile 2010)



AREA
VIDEOSORVEGLIATA

La rilevazione è effettuata da

per fini di _____

L'«adeguata informazione» con riferimento ai dispositivi di geolocalizzazione

- Il Garante ha previsto, oltre alla necessità di fornire ai lavoratori gli elementi informativi prescritti dall'art. 13 del Codice unitamente a compiuti ragguagli sulla natura dei dati trattati e sulle caratteristiche del sistema, in modo che risulti chiaramente che il veicolo è soggetto a localizzazione. (Provvedimento del Garante n. 370 del 4 ottobre 2011)



L'«adeguata informazione» con riferimento ai dispositivi tecnologici

Per tali strumenti è necessario adottare un **disciplinare interno** (i.e. *policy* interna), utilizzando come riferimento le prescrizioni delle Linee guida del Garante per la privacy per posta elettronica e internet, par. 3.2 (n.13 del 1 marzo 2007), indicando:

- i comportamenti vietati rispetto alla “navigazione” in internet
- quali informazioni sono memorizzate temporaneamente
- se e in quale misura il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli
- le conseguenze di tipo disciplinare

Rispetto della normativa del Codice *privacy*

I trattamenti devono rispettare le garanzie in materia di protezione dei dati e svolgersi nell'osservanza di alcuni cogenti principi previsti dal Codice:

- Principio di necessità (art. 3 Codice *privacy*)
- Principio di correttezza (art. 11 Codice *privacy*)
- Principi di pertinenza, completezza e non eccedenza (art. 11 Codice *privacy*)

Segue: **Rispetto della normativa del Codice *privacy***

- I trattamenti devono essere effettuati per finalità **determinate, esplicite** e **legittime** (art. 11 Codice *privacy*)
- Il datore di lavoro deve trattare i dati **nella misura meno invasiva possibile**; le attività di monitoraggio devono essere svolte solo da soggetti preposti ed essere **mirate sull'area di rischio**, tenendo conto della normativa sulla protezione dei dati e, se pertinente, del **principio di segretezza della corrispondenza**. (Parere del Garante n. 8/2001)

Mancato adempimento degli oneri informativi: alcuni casi pratici

Il Garante ha dichiarato «illecito il trattamento effettuato dalla società XY in violazione degli artt. 11, comma 1, lett. a), 13, 114 del Codice nonché dell'art. 4 (St. Lav.) con la conseguente inutilizzabilità dei dati trattati in violazione di legge, ai sensi dell'art. 11, comma 2 del Codice», poiché ha ritenuto che il trattamento fosse stato posto in essere «in assenza di un'informativa completa circa le effettive caratteristiche del sistema ai sensi dell'art.13 del Codice, nonché di una policy volta a disciplinare in modo puntuale l'utilizzo degli strumenti elettronici affidati in dotazione ai lavoratori ed in particolare con riguardo alla navigazione web degli stessi (...)».

(Parere Autorità Garante per la Protezione dei dati personali n.3813428 del 5 febbraio 2015)

Mancato adempimento degli oneri informativi: alcuni casi pratici

Il Garante ha ordinato alla società XY «di non effettuare alcun ulteriore trattamento dei dati personali relativi alle conversazioni Skype tra una propria dipendente e soggetti terzi» poiché ha ritenuto che «l'attività di raccolta posta in essere dal datore di lavoro, riguardando in parte comunicazioni avvenute nel corso di svolgimento delle mansioni della lavoratrice e in parte comunicazioni effettuate dalla ricorrente al di fuori di esse, risulta essere stata posta in essere con modalità che si pongono in evidente contrasto sia con le Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet, nonché con la stessa policy aziendale adottata a riguardo dal titolare del trattamento e specificamente approvata negli stessi termini dalla Direzione Territoriale del Lavoro, che con le disposizioni più generalmente poste dall'ordinamento a tutela della segretezza delle comunicazioni».

(Provvedimento Autorità Garante per la Protezione dei dati personali n.345 del 4 giugno 2015)