

Lezioni 19 e 20 del corso di
Istituzioni di diritto del lavoro
a cura del prof. Pietro Ichino
Università degli Studi di Milano
2019

La disciplina della circolazione delle informazioni in azienda

Il diritto alla riservatezza
I controlli sul lavoratore
I diritti al segreto
Il whistleblowing

Le nozioni di diritto alla riservatezza e di diritto al segreto



RISERVATEZZA (intesa in senso stretto)

È un **diritto assoluto** (cioè nei confronti di chiunque)...

... alla **non intrusione** altrui nella sfera privata del titolare

si concreta nell'**inviolabilità** del **domicilio**, della **corrispondenza**, nello *ius tacendi*, nel *right to be let alone*

è un diritto eminentemente **disponibile**



SEGRETO

(in tutte le sue accezioni)

È un **diritto relativo** (cioè di credito)...

... **al silenzio** di un determinato soggetto...

... **su una notizia riservata** da questi conosciuta in circostanze particolari

rimedio tipico a una breccia apertasi nel dir. riservatezza

Disciplina della circolazione delle informazioni in azienda

	RISERVATEZZA	SEGRETO
DIRITTO DEL LAVORATORE	<p>Art. 2, 3, 4, 6 Statuto lavoratori guardie giurate; pers. vigilanza; controlli a dist.; perquisizioni</p> <p>Art. 8 Statuto dei lavoratori indagini lecite e indagini vietate</p> <p>D.lgs. N. 196/2003 Codice della privacy</p>	<p>Segreto professionale ex art. 622 c.p. gravante sull'imprenditore, limitato alle notizie personali riservate</p> <p>Obbligo del d.d.l. ex d.lgs. n. 196/2003 di non consentire a terzi l'accesso ad alcun dato riservato sul lav.</p>
DIRITTO DEL DATORE DI LAVORO	<p><i>Ius tacendi</i> dell'imprenditore (tranne obblighi di informaz.)</p> <p>Esclusione dell'accesso di estranei (tranne ispettori, sindacalisti, tecnici sic. art. 9)</p> <p>Esclusione selettiva dell'accesso di lavv. a certe zone aziendali (salvi dir. sind.)</p>	<p>Segreto aziendale (art. 2105 c.c.): vincola tutti i dipendenti ma solo in funz. d. concorrenza</p> <p>Segreto professionale (art. 622 c.p.): solo su notizie conosciute <i>per ragione</i> della spec. qualifica</p> <p>Segreto industriale (art. 623 c.p.): sottospecie del segr. prof.</p>



I. Il diritto alla **riservatezza** **della persona** che lavora

La svolta dello Statuto dei lavoratori

Per la prima volta in Italia, nel 1970, la legge non solo nomina il «diritto alla riservatezza», ma lo riempie di contenuti concreti:

- **artt. 2 e 3**: distinzione netta di ruoli tra **guardie giurate** (controllo perimetro esterno) e **pers. vigilanza** interno
- **art. 4**: **controllo a distanza** della prestazione
- **art. 6**: **perquisizioni** all'entrata e all'uscita dall'azienda
- **art. 8**: **indagini** del datore di lavoro

Art. 4 - I controlli a distanza



- Il legislatore del '70 conosce **soltanto gli impianti audiovisivi** (tv a circuito chiuso e microfoni), e disciplina questa materia (art. 4)
- ma mezzo secolo dopo quella disciplina imporrebbe la contrattazione preventiva con le r.s.a. di **qualsiasi rete aziendale, cellulare aziendale, gps sulle auto**, ecc.
- per questo il legislatore del 2015 riscrive la norma, **escludendo gli strumenti ordinari di lavoro** e imponendo comunque una **informazione preventiva** sull'uso delle informazioni raccolte



Art. 8 - Le indagini

- L'art. 8 St. lav. consente solo le indagini su **fatti e circostanze rilevanti ai fini della prestazione** di lavoro e la sua valutazione...
- ... **vietando tutte le altre** sulla vita della persona
- Il problema è che oggi sono possibili **indagini motivazionali e test psico-attitudinali molto intrusivi** su aspetti personalità del lavoratore, rilevanti ai fini della prestazione: qui occorrerebbe un aggiornamento della disciplina

La protezione dei dati personali

Il Reg. UE n. 679 del 2016, c.d. **GDPR**, assorbe quasi del tutto il *Codice prot. dati pers.* (d.lgs. n. 196/2003):

- *accountability* del gestore: assicurare e dimostrare
- congruità dei dati trattati con le **finalità precise ed esplicite** dal gestore della banca-dati
- **esclus. del trattamento dei dati «sensibili»**: su razza, opinioni, salute, condanne penali, vita privata, ecc.
- **informazione** di ogni persona schedata sull'esistenza e i fini della raccolta di dati
- **diritto di accedere** ai propri dati e eventualm. **rettificarli**





L'abuso della protezione della riservatezza

- La privacy viene diffusamente opposta alla rilevazione o richiesta di dati
 - a fini di **ricerca scientifica**, anche quando i dati sono anonimizzati
 - a fini di **valutazione** della prestazione del dipendente pubblico
- Ma, dove non sia in gioco la riservatezza delle persone fisiche, **dovrebbe sempre prevalere il principio di trasparenza e dir. all'informazione**

II. Il diritto alla riservatezza dell'imprenditore (*)

(*) Anche l'imprenditore-persona giuridica è titolare di un **diritto alla riservatezza inteso in senso stretto** (inaccessibilità della sua sfera privata), **meno esteso** rispetto alla pers. fisica

Lo *ius tacendi*

e gli obblighi di informazione



Il **diritto a mantenere il riserbo** sulle proprie vicende e sulle altre notizie di cui l'imprenditore dispone soffre questi limiti:

- **oneri di informazione preventiva** posti dalla legge e dai contratti collettivi per misure che incidono sulla posizione dei dipendenti
- **obblighi di informazione** circa fatti specifici posti dalla legge o dai contratti collettivi
- **obblighi di informazione** circa l'andamento dell'azienda (d.lgs. n. 25/2007, att. Dir. UE n. 14/2002)



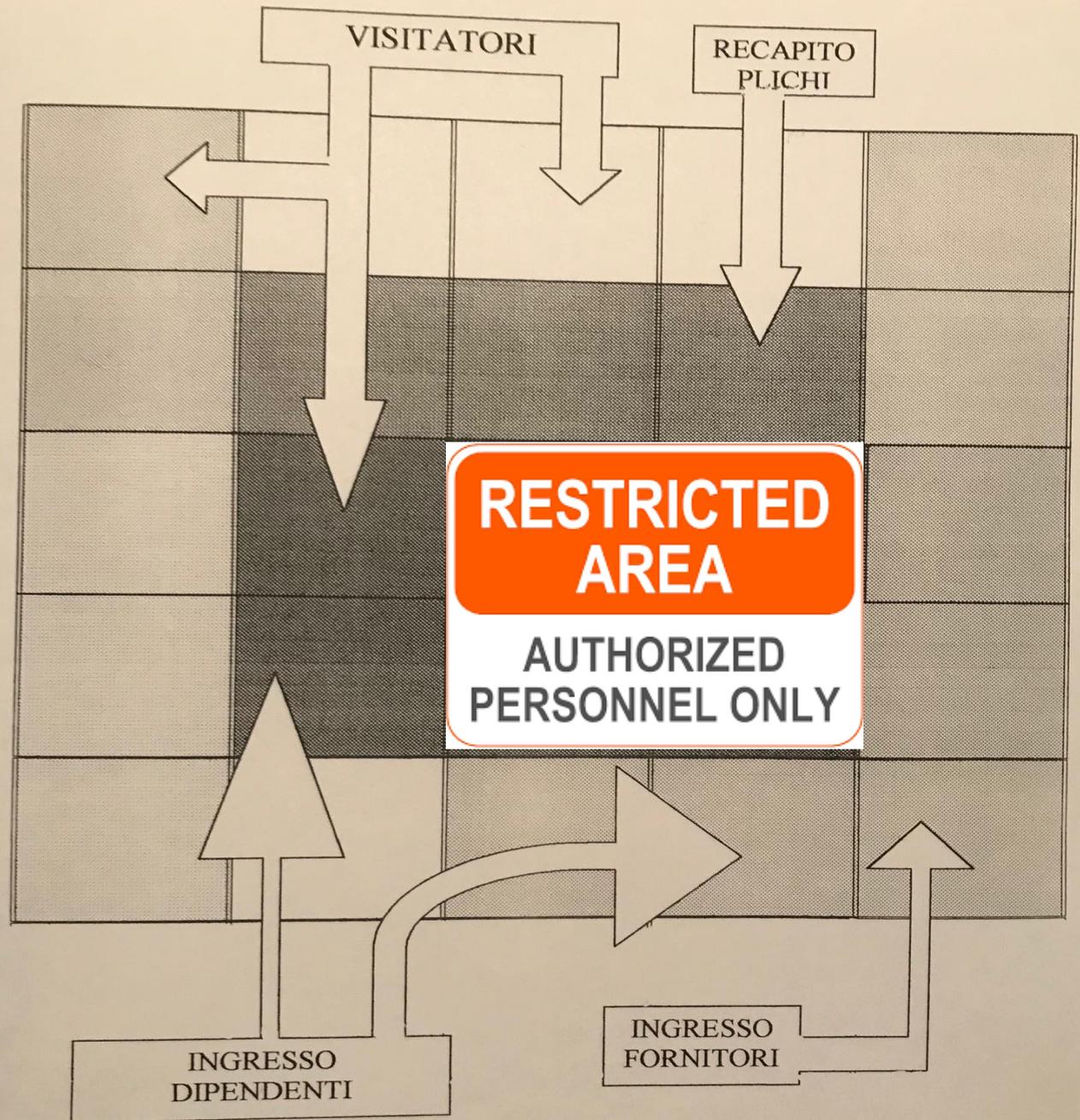
Il diritto di escludere l'accesso di estranei in azienda

È limitato dall'**obbligo di consentire l'accesso**

- degli **ispettori** del lavoro
- dei **sindacalisti** esterni (accreditati a norma dell'art. 19 St.lav.) per riunioni
- dei **tecnici della sicurezza** del lavoro (art. 9 St.lav.)



Accesso selettivo agli spazi aziendali



Il diritto di stabilire divieti di accesso per i lavoratori a determinate zone

- La **mobilità** dei dipendenti in azienda può essere **limitata selettivamente** (per gruppi, categorie, ecc., purché non si configuri una discriminazione vietata)...
- ... ma la limitazione deve essere **contemperata con l'agibilità sindacale**
- se dunque un r.s.a. non può penetrare in un determinato reparto, agli addetti di quel reparto deve essere **consentito di incontrare il r.s.a.** in altro locale



La questione della raccolta diretta di dati economici aziendali per fini sindacali



- Si discute se il sindacato possa organizzare una **rilevazione capillare diretta dei dati** relativi all'andamento economico-produttivo dell'azienda da parte dei lavoratori, a fini di controllo e negoziazione
- Gli **argomenti** a favore del sì che possono trarsi dal d.lgs. n. 25/2007, art. 4 (att. Dir. UE n. 14/2002)
- Si applicano (anche al sindacato) le regole sulla **gest. della banca-dati** e sul **segreto professionale**



III. I diritti al **segreto** delle parti del rapporto di lavoro

L'obbligo di segreto aziendale

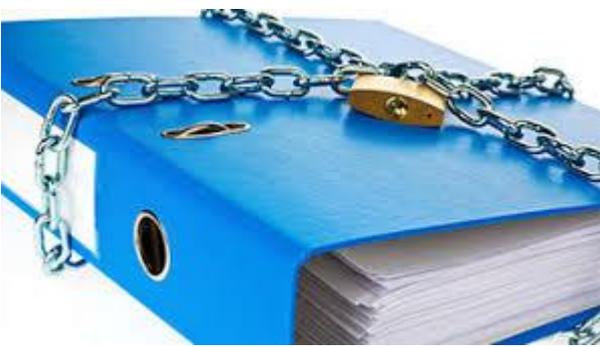


«Art. 2105 cod. civ. – Obbligo di fedeltà

Il prestatore non deve trattare affari per conto proprio o ai terzi in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.»

L'obbligo vincola **tutti** i dipendenti, su notizie conosciute **in occasione** della prestazione, ma **solo se suscettibili di sfruttamento parassitario** da parte dei concorrenti

(Sull'obbligo di non concorrenza v. lezioni 13-14)



Un ampliamento del segreto aziendale

Art. 14 D.lgs. n. 198/1996 (Attuazione dell'accordo di Marrakech 15.4.1994)

«[omissis] costituisce atto di **concorrenza sleale** la **rivelazione a terzi** oppure l'acquisizione o utilizzazione da parte di terzi in modo contrario alla correttezza professionale **di informazioni aziendali** [omissis] ove tali informazioni:

- a) siano **segrete** [cioè non facilmente accessibili];
- b) abbiano **valore economico in quanto segrete**;
- c) siano sottoposte [...] a **misure** [...] **ragionevolmente adeguate a mantenerle segrete**.



L'obbligo di segreto professionale

«Art. 622 cod. pen. – Rivelazione di segreto professionale

*Chiunque, avendo notizia, **per ragione** del proprio stato o ufficio o **della propria professione o arte**, di un segreto, lo rivela, senza giusta causa, ovvero lo **impiega** a proprio o altrui profitto, è punito, se dal fatto può derivare nocumento, con la reclusione fino a un anno o con la multa da € 30 a € 516. [omissis]»*

L'obbligo vincola **solo chi abbia conosciuto la notizia a causa del proprio ruolo** professionale specifico

Il segreto scientifico o industriale

«Art. 623 cod. pen. – Rivelazione di segreti scientifici o industriali



*Chiunque, venuto a cognizione **per ragione** del suo stato o ufficio, o **della sua professione o arte**, di notizie destinate a rimanere segrete, sopra **scoperte o invenzioni scientifiche o applicazioni industriali**, le rivela o le impiega a proprio o altrui profitto, è punito con la reclusione fino a due anni. [omissis]*

È un **obbligo di segreto professionale rafforzato**

Campo di applicazione **oggettivo** del segreto aziendale e professionale

segreto **aziendale**

art. 2105 c.civ.

segreto **professionale**

art. 622 c.pen.



segreto **scientifico o industriale**

art. 623 c. pen.

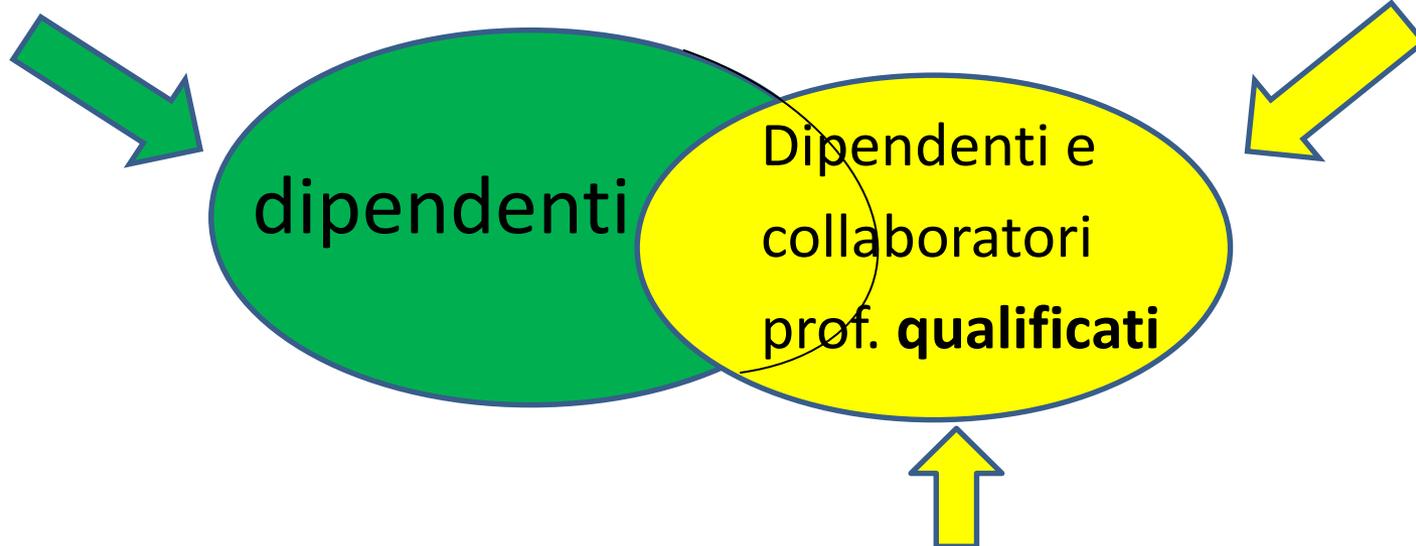
Campo di applicazione **soggettivo** del segreto aziendale e professionale

segreto **aziendale**

art. 2105 c.civ.

segreto **professionale**

art. 622 c.pen.



segreto **scientifico o industriale**

art. 623 c. pen.

Il segreto pattizio



- Nulla vieta alla datrice di lavoro di **pattuire con il/la dipendente il vincolo di segreto** su determinate notizie, altrimenti incerto.



- La violazione del patto di segreto può dar luogo a **sanzione disciplinare e/o risarcimento** del danno

Perpetuità del vincolo di segreto

- Il vincolo di segreto – sia esso di fonte legislativa o pattizia – **non ha termine...**
- ... **salvo eccezioni** espresse, dispensa, o pattuizione di una scadenza
- Tuttavia il vincolo è temperato dalla regola della **giusta causa** (v. slide seguente)...
- ... e viene meno nel momento in cui la notizia incominci a essere **di fatto diffusa**, facilmente conoscibile



depositum

usque ad
mortem

La giusta causa di rivelazione

- È una regola di bilanciamento di interessi contrapposti: interesse al segreto vs
 - **contrasto alla corruzione**
 - **sicurezza** delle persone
 - **difesa proporzionata** di un proprio diritto
 - **altre cause di giustificazione** (artt. 50 c.p. e ss.)
- l'art. 3 della L. n. 179/2017 (v. slides seguenti)
 - estende la regola a **tutti i vincoli di segreto** ...
 - chiarisce la **rilevanza delle modalità** della rivel.



BREAK
SILENCE

IV. La legge sul
whistleblowing
e il suo rilievo
sistematico
in materia di
diritto al segreto

La legge sul *whistleblowing* («soffiata»)

L. 30 novembre 2017 n. 179

- Stabilisce esplicitamente che **la finalità di prevenzione o la repressione delle malversazioni** costituisce giusta causa di rivelazione di segreto az., prof., industr. ...
- ... salvo che per i consulenti liberi professionisti dell'impresa (avvocati, commerc.) ...
- ... e a condizione che la rivelazione sia eseguita **attraverso il canale appropriato e con modalità non eccedenti** la finalità-giusta causa



Le disposizioni diverse per il settore pubblico e per quello privato



- L'art. 1 protegge tutti i **dipendenti pubblici** che collaborano con l'ANAC o con l'autorità giudiziaria alla prevenzione o repressione di malversazioni
- L'art. 2 consente alle **società private**, che in base alla l. n. 231/2001 rischiano sanzioni ammin. nel caso di atti di corruzione, di mettersi al riparo di questo rischio attivando **organi e canali di collaborazione riservati** per i dipendenti che intendano denunciare le malversazioni; e li **protegge contro ritorsioni**





La legge sul *whistleblowing*

(segue) Il testo dell'articolo 3

«Art. 3 Integrazione della disciplina dell'obbligo di segreto d'ufficio, aziendale, professionale, scientifico e industriale

*1. Nelle ipotesi di segnalazione o denuncia effettuate nelle forme e nei limiti [...] come modificati dalla presente legge, il perseguimento dell'interesse all'integrità delle amministrazioni, pubbliche e private, nonché alla prevenzione e alla repressione delle malversazioni, costituisce **giusta causa di rivelazione** di notizie coperte dall'obbligo di segreto di cui agli articoli 326, 622 e 623 del codice penale e all'articolo 2105 del codice civile.*

*2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui l'obbligo di segreto professionale gravi su chi sia venuto a conoscenza della notizia in ragione di un **rapporto di consulenza professionale** o di assistenza con l'ente, l'impresa o la persona fisica interessata.*

*3. Quando notizie e documenti che sono comunicati all'organo deputato a riceverli siano oggetto di segreto aziendale, professionale o d'ufficio, costituisce violazione del relativo obbligo di segreto la **rivelazione con modalità eccedenti rispetto alle finalità** dell'eliminazione dell'illecito e, in particolare, la rivelazione **al di fuori del canale di comunicazione** specificamente predisposto a tal fine.»*

L'importanza sistematica della L. n. 179/17 (contro l'omertà)



- Conferma che l'interesse pubblico alla circolazione delle informazioni può prevalere sul diritto al segreto...
- ... che la regola della giusta causa di rivelazione si applica anche al segreto industriale (anche se non è menzionata nell'art. 623 c.p.)...
- ... ma che è decisivo ai fini della legittimità della rivelazione il modo in cui essa avviene

Grazie per la vostra attenzione

Sul tema di questa lezione vedi anche il cap. XIV,
*Tutela della riservatezza,
circolazione delle informazioni,
obblighi di segreto e non concorrenza,*
in P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, vol. III, Giuffrè,
2003, pp. 217-314,
reperibile anche nell'[Archivio degli scritti](http://www.pietroichino.it) del sito
www.pietroichino.it

Questa presentazione si può scaricare
dallo stesso sito, nella sezione *Slides*