



# La protezione dei dati personali nel rapporto di lavoro

Francesco MODAFFERI

La ricerca di un equilibrio



Le peculiarità  
del trattamento  
dei dati in  
ambito  
lavorativo

Le  
responsabilità

Di cosa  
parleremo?

La structuralità  
delle norme  
dello Statuto

Il  
provvedimento  
metadati genesi  
e natura

## È l'iper-regolazione europea un problema?

- Oltre 370 atti normativi che regolano l'utilizzo delle tecnologie e delle reti digitali **costituisce un ostacolo** soprattutto per le imprese *start-up* nei settori più innovativi.
- I tempi di approvazione delle norme europee, dovuti ai tanti passaggi procedurali, **sono troppo lunghi**.
- Inoltre, **l'applicazione troppo rigida del principio di precauzione al quale si ispirano molte norme europee** può costituire un freno a innovazioni, per esempio nel campo dell'intelligenza artificiale, che potrebbero determinare rischi non prevedibili.
- Secondo il Rapporto, l'Europa dovrebbe ridurre gli ambiti di intervento normativo.

# The future of European competitiveness

Part A | A competitiveness strategy for Europe

SEPTEMBER 2024





Riferimento  
normativo  
dell'agire, indotto  
dalla reale o  
presunta costanza  
dei fenomeni

La (facile) tentazione di creare un (perfetto) ordine giuridico algoritmico





Le peculiarità  
del trattamento  
dei dati in  
ambito  
lavorativo

Le  
responsabilità

Di cosa  
parleremo?

La strutturaltà  
delle norme  
dello Statuto

Il  
provvedimento  
metadati genesi  
e natura

## Le peculiarità del trattamento dei dati personali in ambito lavorativo

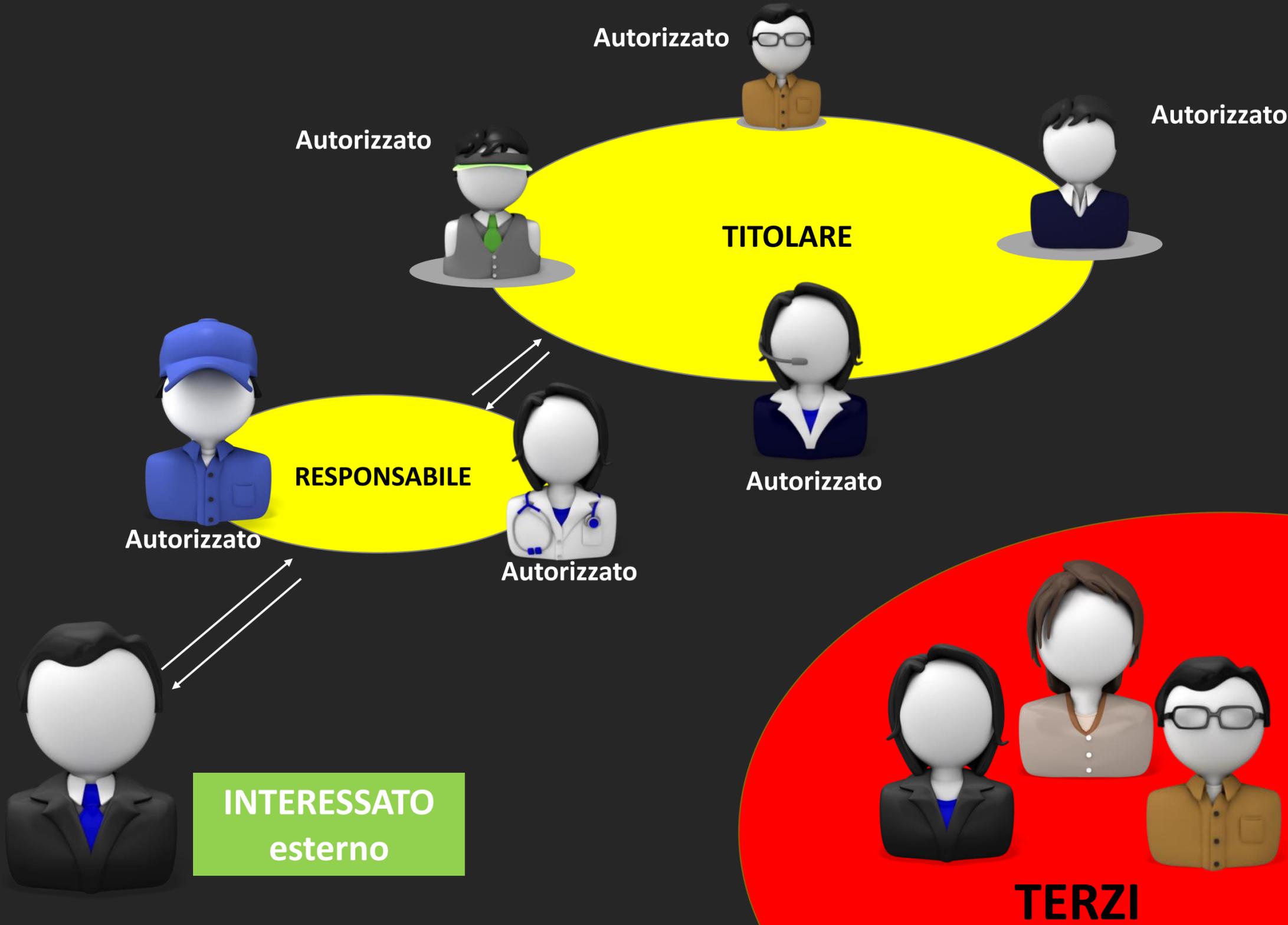


**Il contesto lavorativo presenta rischi specifici a causa dell'evidente squilibrio di potere tra l'interessato e il titolare del trattamento**

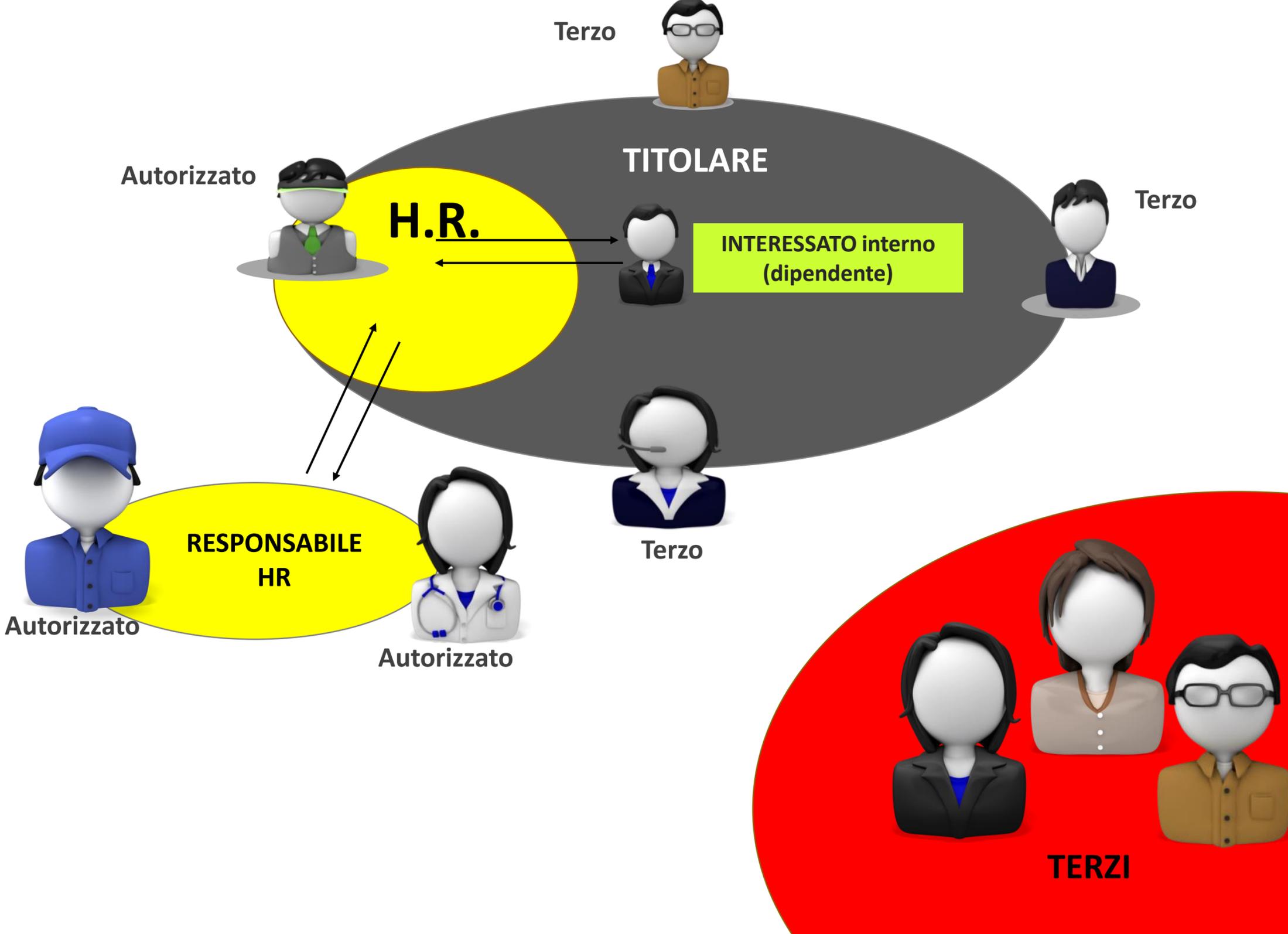


**Il lavoratore riveste contestualmente (ovvero nei confronti di un medesimo titolare=datore di lavoro) il ruolo di soggetto attivo (**AUTORIZZATO**) e di soggetto passivo del trattamento (**INTERESSATO**)**

L'ambito del trattamento consentito e i terzi (scenario esterno)



L'ambito del trattamento consentito e i terzi (scenario interno)





Le peculiarità  
del trattamento  
dei dati in  
ambito  
lavorativo

Le  
responsabilità

**Di cosa  
parleremo?**

La strutturaltà  
delle norme  
dello Statuto

Il  
provvedimento  
metadati genesi  
e natura

## Il tradizionale (stretto) legame della disciplina del trattamento con quella dello Statuto



**l. 675/96**

*Art. 43 comma 2*

**d.Lgs 196/2003**

*Art. 113  
Art.114  
art.171*

**l. 300/70 dopo le mod.  
2015**

• **Art. 4 comma 3**

**d.lgs. N. 101/2018**

**Ha confermato l'impianto precedente (modifica  
rubrica 114 e integrazione 113)**

# Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro (art. 88)

Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, **NORME PIU' SPECIFICHE** per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro.

Tali norme includono **MISURE APPROPRIATE E SPECIFICHE A SALVAGUARDIA DELLA DIGNITÀ UMANA, DEGLI INTERESSI LEGITTIMI E DEI DIRITTI FONDAMENTALI DEGLI INTERESSATI** in particolare per quanto riguarda: **Notifica alla Commissione**

**Notifica alla Commissione**



**La trasparenza del trattamento**



**Il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale**



**I sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro**

*Capo II - Trattamento di dati riguardanti i prestatori di lavoro*

*Art. 113 Raccolta di dati e pertinenza*

*1. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 8 della legge 20 maggio 1970, n.300 nonché dall'articolo 10 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

*Capo III - Controllo a distanza, lavoro agile e telelavoro*

*Art. 114 (Garanzie in materia di controllo a distanza)*

*1. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n.300.*

*Art. 115 (Telelavoro, lavoro agile e lavoro domestico)*

*1. Nell'ambito del rapporto di lavoro domestico del telelavoro e del lavoro agile il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.*

*2. Il lavoratore domestico è tenuto a mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare.*



### Art. 113 Codice

Resta fermo quanto disposto dall'art. 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché dall'art. 10 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

#### Art. 8.

##### Divieto di indagini sulle opinioni.

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

#### Art. 10.

##### Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

E' fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa. E' altresì fatto divieto di trattare dati personali dei lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.



# Garanzie in materia di controllo a distanza (art. 114 Codice privacy)



- Lo Statuto dei lavoratori non ha inteso impedire il potere di controllo del datore di lavoro ma **ha regolato i limiti del suo esercizio per evitare possibili eccessi.**
- La relazione di accompagnamento si precisava che la vigilanza sul lavoro benché necessaria va **«mantenuta in una dimensione umana cioè non esasperata dall'uso delle tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro».**



## Art. 4. Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo

### REGOLA

Gli **impianti audiovisivi** e gli **altri strumenti** dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori

possono essere impiegati **esclusivamente**

possono essere installati previo accordo collettivo o autorizzazione INL

per esigenze organizzative e produttive

per la sicurezza del lavoro

per la tutela del patrimonio aziendale

### ECCEZIONE

La disposizione di cui al comma 1 non si applica

agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa

agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze

### CONDIZIONE

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 **sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**

a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli

nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196

- **18 giugno 2015**
- **Controlli a distanza**
- ...La modifica all'articolo 4 dello Statuto chiarisce che non possono essere considerati "strumenti di controllo a distanza" gli strumenti che vengono assegnati al lavoratore "per rendere la prestazione lavorativa" (una volta si sarebbero chiamati gli "**attrezzi di lavoro**"), come pc, tablet e cellulari.
- In tal modo, viene fugato ogni dubbio - per quanto teorico - circa la necessità del previo accordo sindacale anche per la consegna di tali strumenti.
- L'espressione "per rendere la prestazione lavorativa" comporta che l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale **mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione**: ciò significa che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione: **in tal caso, infatti, da strumento che "serve" al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione**. Con la conseguenza che queste "modifiche" possono avvenire solo alle condizioni ricordate sopra: la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione.





- Circolare INL n. 2/2016 del 7 novembre 2016, “indicazioni operative sull’ utilizzazione di impianti GPS ai sensi dell’art. 4, commi 1 e 2, L. n. 300/1970”: “In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento “aggiunto” agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l’ esecuzione dell’ attività lavorativa”
- Circolare INL n. 4/2017 del 26 luglio 2017, recante “indicazioni operative sull’ installazione e utilizzazione di strumenti di supporto all’ attività operativa ordinaria dei Call Center”: “qualora [il] dispositivo [CRM] consenta il mero accoppiamento fra la chiamata e l’ anagrafica del cliente senza possibili ulteriori elaborazioni, lo stesso [può] essere considerato uno strumento che serve al lavoratore per “rendere la prestazione lavorativa...” [...]. Esistono poi ulteriori software che consentono, invece, il monitoraggio dell’ attività telefonica e della produttività di ciascun operatore di Call Center. [...] I suddetti software, pur funzionali a più o meno generiche esigenze produttive, consentono di realizzare un monitoraggio individualizzato costante e continuo su tutti gli operatori che finisce per dar vita ad un controllo minuzioso su tutta l’ attività svolta da ogni singolo lavoratore, eliminando del tutto qualunque margine spazio-temporale nel quale il lavoratore stesso possa ragionevolmente essere certo di non essere osservato, ascoltato o comunque “seguito” nello svolgimento della propria attività e dei propri movimenti”
- Nota INL n. 2572/2023 del 14 aprile 2023 recante “indicazioni operative in ordine al rilascio di provvedimenti autorizzativi ai sensi dell’ art. 4 della legge n. 300/1970”: “il rispetto delle garanzie di cui all’ art. 4 costituisce condizione di liceità del trattamento (artt. 5, 6, 88 del Regolamento generale sulla protezione dei dati UE 2016/676 e art. 114 del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196), ragion per cui i relativi trattamenti di dati possono essere effettuati solo in costanza dei requisiti e delle garanzie previste dall’ art. 4”



## Le indicazioni della giurisprudenza sovranazionale

La tutela degli interessati nei confronti di trattamenti effettuati attraverso strumenti tecnologici in ambito lavorativo è assicurata da una disciplina di tutela “multilivello”, quale emerge dalla copiosa giurisprudenza della CEDU che si è pronunciata sulle condizioni di applicabilità dell’art. 8 della Carta ai rapporti di lavoro ed ha ritenuto che in tale contesto l’impiego di tecnologie di controllo può essere giustificato solo nel rispetto delle garanzie previste dalla legge nazionale applicabile, in mancanza delle quali costituisce un’interferenza illecita nella vita privata

La protezione della vita privata si estende anche all’ambito lavorativo, considerato che proprio in occasione dello svolgimento di attività lavorative e/o professionali si sviluppano relazioni dove si esplica la personalità del lavoratore (v. artt. 2 e 41, comma 2, Cost)

Tenuto anche conto che la linea di confine tra ambito lavorativo/professionale e ambito strettamente privato non sempre può essere tracciata con chiarezza, la Corte ritiene applicabile l’art. 8 della Convenzione europea dei diritti dell’uomo posto a tutela della vita privata senza distinguere tra sfera privata e sfera professionale

(v. Niemietz c. Allemagne, 16.12.1992 (ric. n. 13710/88), spec. par. 29; Copland v. UK, 03.04.2007 (ric. n. 62617/00), spec. par. 41; Bărbulescu v. Romania [GC], 5.9.2017 (ric. n. 61496/08), spec. par. 70-73; Antović and Mirković v. Montenegro, 28.11. 2017 (ric. n. 70838/13), spec. par. 41-42).

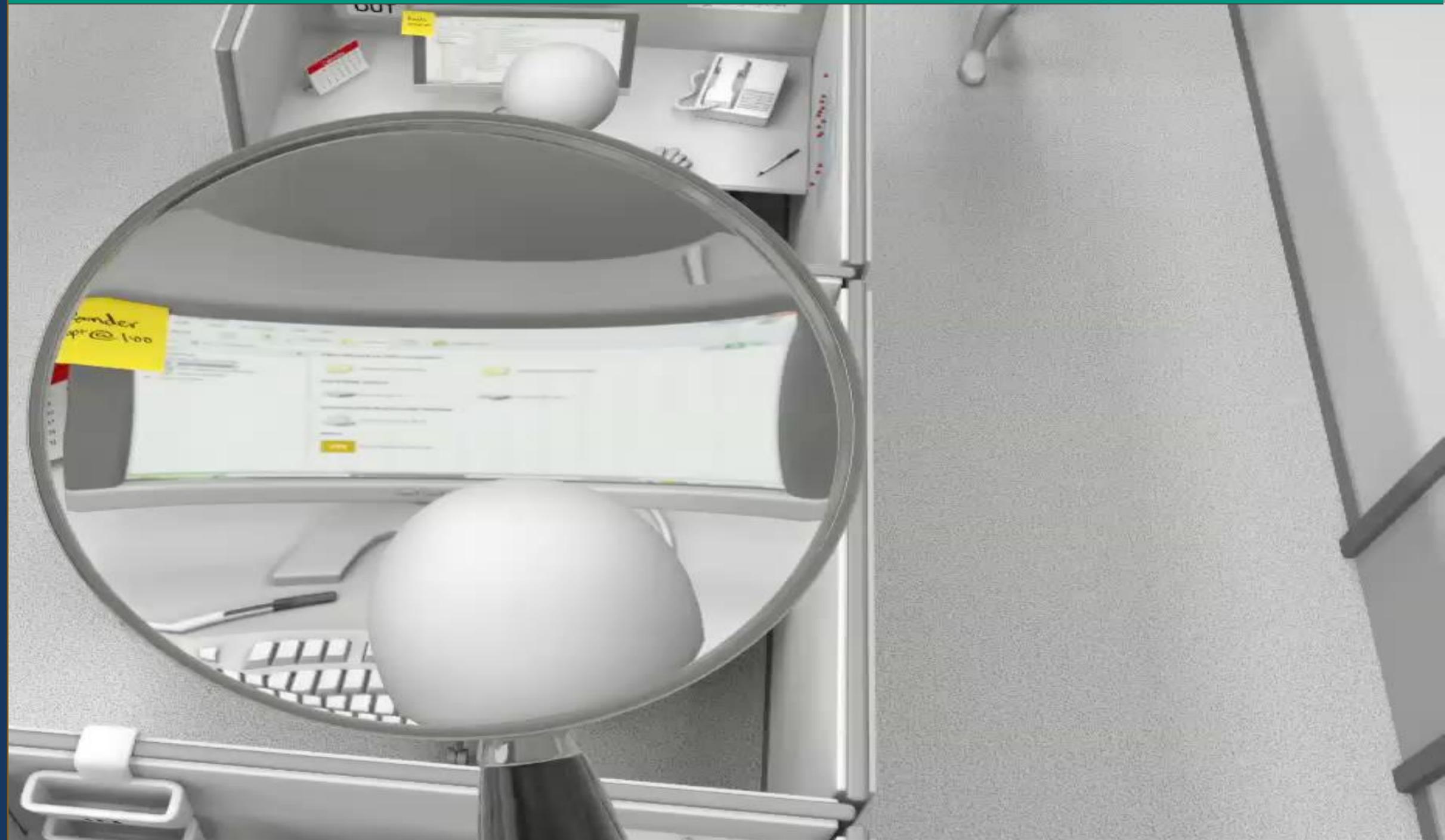


L'intersezione tra le norme di protezione dati e quelle dello Statuto emerge chiaramente dai provvedimenti di carattere generale che interessano l'area dei trattamenti in ambito lavorativo

**“Provvedimento di carattere generale in materia di videosorveglianza” dell'8 aprile 2010, doc. web n.1712680**

**“Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet” del 1° marzo 2007, doc. web n. 1387522**

**“Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro” del 4 ottobre 2011, doc. web n. 1850581**



## Tale intersezione è rilevabile costantemente dalle decisioni su casi singoli



### 1. videosorveglianza

- Provv. 5 marzo 2020, n. 53, doc. web n. 9433080 [ASL Torino]
- Provv. 11 marzo 2021, n. 90, doc. web n. 9582791 [Università degli Studi di Napoli Federico II]
- Provv. 16 settembre 2021, n. 331, doc. web n. 9719768 [Barilla s.p.a.]

### 2. sistemi di filtraggio e tracciatura delle connessioni ai siti Internet

- Provv. 13 luglio 2016 n. 303, doc. web 5408460 [Unichieti]
- Provv. 13 maggio 2021, n. 190, doc. web 9669974 [Comune di Bolzano]

### 3. sistema di gestione delle telefonate (call center inbound)

- Provv. 28 ottobre 2021, n. 384, doc. web n. 9722661 [TPER S.p.A.]

### 4. Accesso alla casella di posta elettronica aziendale

- Provv. 22 dicembre 2016, n. 547, doc. web n.5958296 [AON S.p.A.]
- Provv. 1° febbraio 2018, n. 53, doc. web n. 8159221 [Sicity by car]
- Provv. 29 ottobre 2020, n. 214, doc. web n. 9518890 [Gaypa s.r.l.]
- Provv. 29 settembre 2021, n. 353, doc. web n. 9719914 [Solera Italia s.r.l.]

### 5. Geolocalizzazione

- Provv. 16 marzo 2017, n. 138, doc. web n.6275314 [Livenza Tagliamento]
- Provv. 19 luglio 2018, n. 427, doc. web n. 9039945 [Faiella]
- Provv. 28 giugno 2018, n. 396, doc. web n. 9023246 [Tesserini]

### 6. Trattamenti di dati nell'ambito di un sistema di WFM

- Provv. 15 aprile 2021, n. 136, doc. web n. 9586936 [Proma SSA srl]

### 7. Trattamenti di dati contenuti in dispositivi aziendali

- Provv. 15 aprile 2021, n. 137, doc. web n. 9670738 [Clear Channel Italia spa]

### 8. Trattamenti di dati personali effettuati mediante l'utilizzo di una piattaforma digitale

- Provv. 10 giugno 2021, n. 234, doc. web n. 9675440 [Foodinho s.r.l.]
- Provv. 22 luglio 2021, n. 285, doc. web n. 9685994 [Deliveroo Italy s.r.l.]



Le peculiarità  
del trattamento  
dei dati in  
ambito  
lavorativo

Le  
responsabilità

Di cosa  
parleremo?

La strutturaltà  
delle norme  
dello Statuto

Il  
provvedimento  
metadati genesi  
e natura

## Genesi del provvedimento e poteri utilizzati dal Garante

Nell'ambito di accertamenti condotti dal Garante con riguardo ai trattamenti di dati personali effettuati nel contesto lavorativo è emerso il rischio che programmi e servizi informatici per la gestione della posta elettronica, anche qualora commercializzati da fornitori in modalità cloud, possano raccogliere per impostazione predefinita, in modo preventivo e generalizzato, i metadati relativi all'utilizzo degli account di posta elettronica in uso ai dipendenti, conservando gli stessi per un esteso arco temporale.



Art. 57, 1, B) del RGPD: promuove la consapevolezza e favorisce la comprensione del pubblico riguardo ai rischi, alle norme, alle garanzie e ai diritti in relazione al trattamento



Art. 57, 1, D) del RGPD: promuove la consapevolezza dei titolari del trattamento e dei responsabili del trattamento riguardo agli obblighi imposti loro dal presente regolamento;



Art. 154-bis,1, a) Codice: Oltre a quanto previsto da specifiche disposizioni, dalla Sezione II del Capo VI del Regolamento e dal presente codice, ai sensi dell'articolo 58, paragrafo 6, del Regolamento medesimo, il Garante ha il potere di adottare linee guida di indirizzo riguardanti le misure organizzative e tecniche di attuazione dei principi del Regolamento, anche per singoli settori.



## Perché l'attenzione sulla posta elettronica?

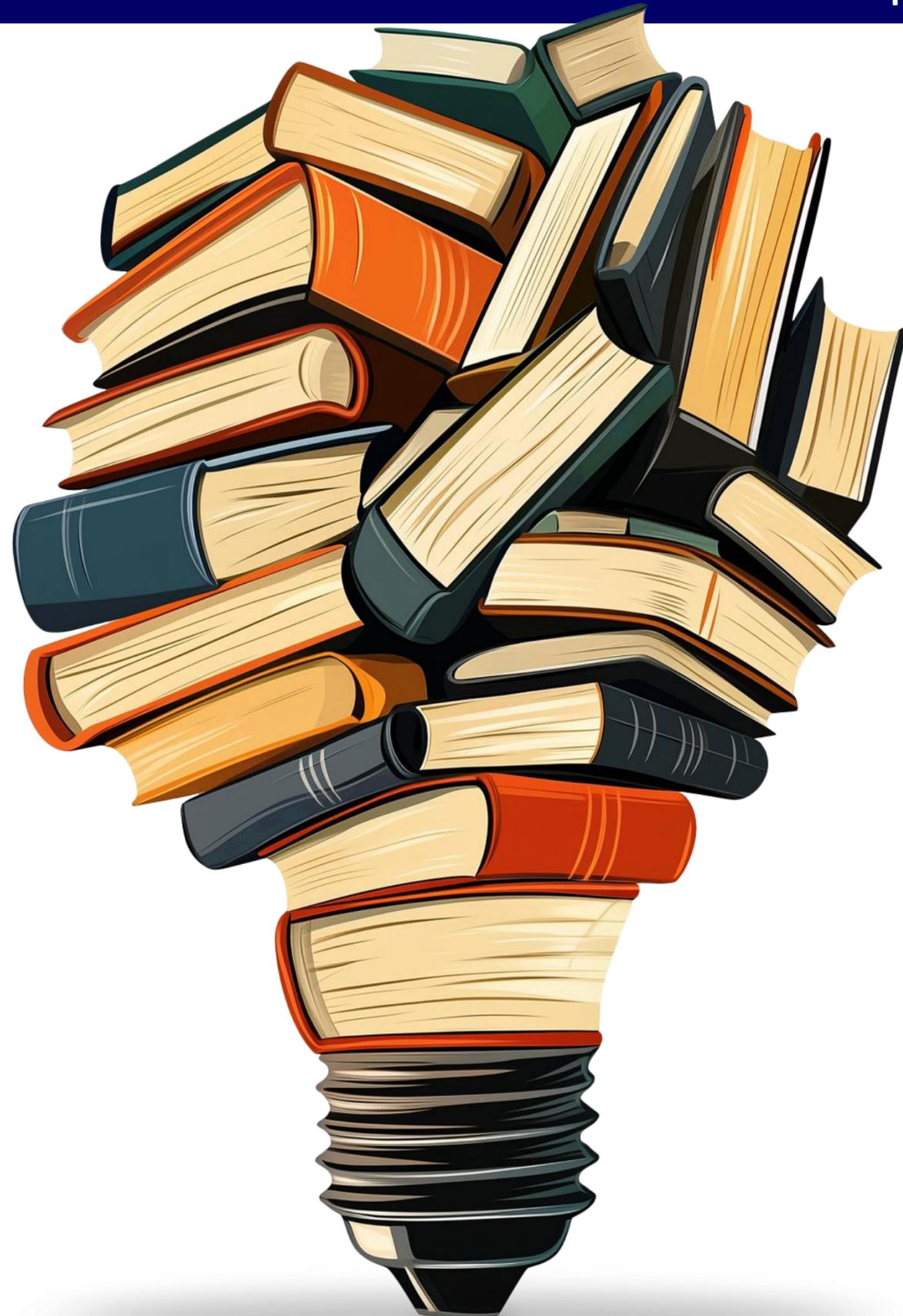
Come costantemente affermato dal Garante, il contenuto dei messaggi di posta elettronica – come pure i dati esteriori delle comunicazioni e i file allegati - riguardano forme di corrispondenza assistite da garanzie di segretezza tutelate anche costituzionalmente (artt. 2 e 15 Cost.), che proteggono il nucleo essenziale della dignità della persona e il pieno sviluppo della sua personalità nelle formazioni sociali.

I metadati rimangono sotto il controllo esclusivo del datore di lavoro o, per suo conto, del gestore dei servizi *email* (*service provider*), e documentano il traffico *email*, anche dopo l'eventuale cancellazione dei messaggi da parte degli utenti. I messaggi devono rimanere, invece, sotto il controllo (tendenzialmente esclusivo) degli utenti.

Nel contesto lavorativo, pubblico e privato, sussiste una legittima aspettativa di riservatezza in relazione ai messaggi oggetto di corrispondenza (v. Linee guida del Garante per posta elettronica e Internet" del 1° marzo 2007, n. 13)



## Natura del provvedimento



Il documento non reca prescrizioni né introduce nuovi adempimenti a carico dei titolari del trattamento ma intende offrire una ricostruzione sistematica delle disposizioni applicabili in tale specifico ambito, alla luce di talune precedenti decisioni dell'Autorità, al solo fine di richiamare l'attenzione su alcuni punti di intersezione tra la disciplina di protezione dei dati e le norme che stabiliscono le condizioni per l'impiego degli strumenti tecnologici nei luoghi di lavoro.

In questa prospettiva l'Autorità intende altresì fornire ai datori di lavoro indicazioni in ordine alla possibilità di trattare tali informazioni per consentire il corretto funzionamento e il regolare utilizzo del sistema di posta elettronica, comprese le essenziali garanzie di sicurezza informatica, senza necessità di attivare la procedura di garanzia prevista dall'art. 4, comma 1, l. 20/5/1970, n. 300, espressamente richiamata dall'art. 114 del Codice.

## Quali sono i provvedimenti del Garante inerenti all'utilizzo della posta elettronica?



**Con riguardo al diverso tema dei trattamenti di dati personali dei dipendenti effettuati nell'ambito dell'utilizzo della posta elettronica, il Garante ha fornito nel tempo prescrizioni e indicazioni circa l'adozione di misure di tipo tecnico e organizzativo con provvedimenti, anche di carattere generale, che, anche se adottati nella vigenza nel pregresso quadro normativo, mantengono ancora la loro validità in quanto costituiscono esempi di possibili declinazioni dei predetti principi applicabili in tale ambito**

(v. Linee guida per posta elettronica e internet, provv. 1° marzo 2007, n. 13, doc. web n. 1387522, e, tra i più recenti, provv. 21 dicembre 2023, n. 602, doc. web n. 9978536; provv. 27 aprile 2023, n. 171, doc. web n. 9909235; provv. 21 luglio 2022, n. 255, doc. web n. 9809466; provv. 16 dicembre 2021, n. 440, doc. web n. 9739653; provv. 15 aprile 2021, n. 137, doc. web n. 9670738; provv. 29 settembre 2021, n. 353, doc. web n. 9719914; provv. 15 aprile 2021, n. 136, doc. web n. 9586936; provv. 29 ottobre 2020, n. 214, doc. web n. 9518890; provv. 2 luglio 2020, n. 115, doc. web n. 9445180; provv. 20 dicembre 2019, n. 216, doc. web n. 9215890; provv. 1° febbraio 2018, n. 53, doc. web n. 8159221; provv. 5 ottobre 2017, n. 403, doc. web n. 7429031; provv. 13 settembre 2017, n. 375, doc. web n. 7316160; provv. 20 aprile 2017, n. 202, doc. web n. 6552839; provv. 22 dicembre 2016, n. 547, doc. web n. 5958296).



Le peculiarità  
del trattamento  
dei dati in  
ambito  
lavorativo

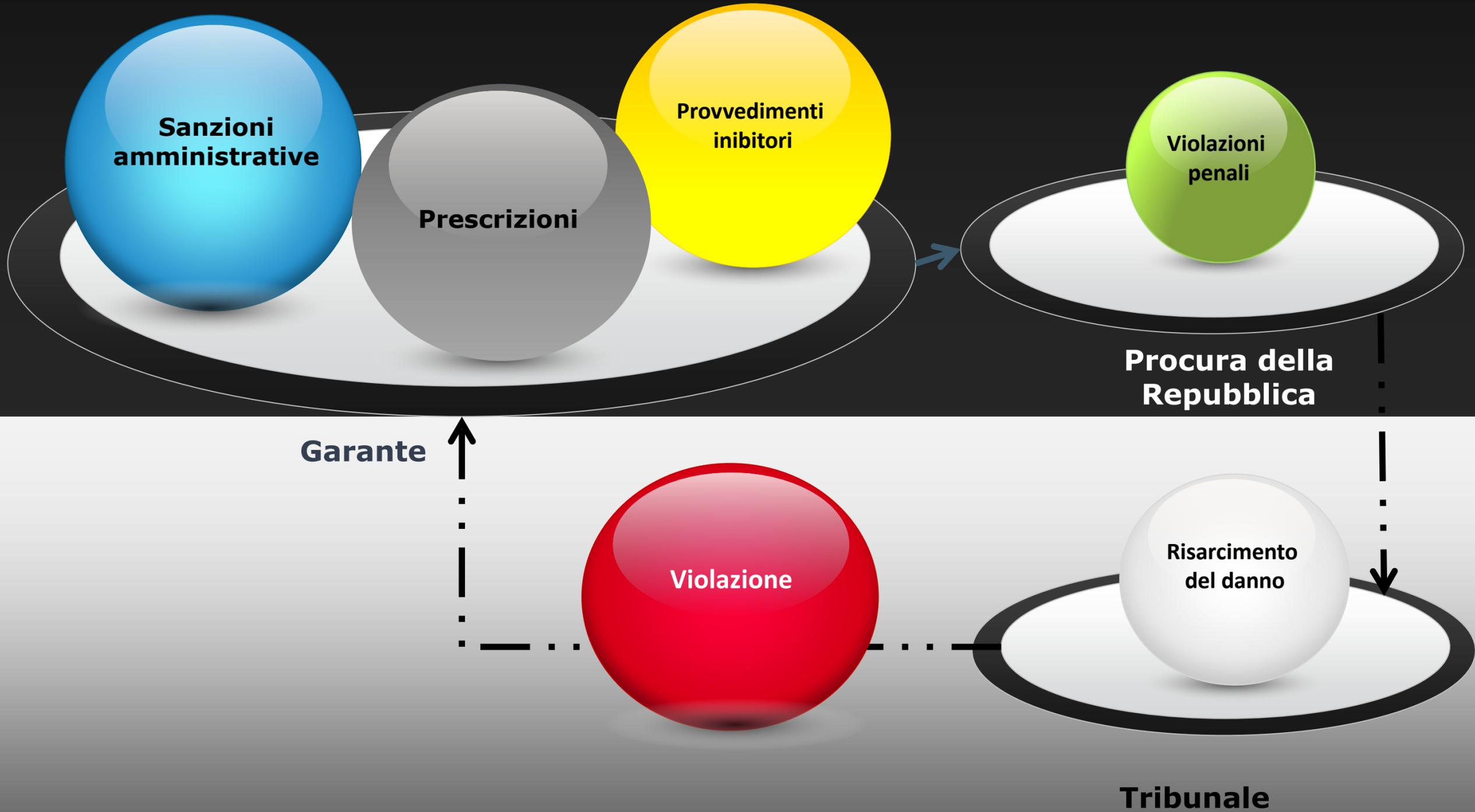
Le  
responsabilità

Di cosa  
parleremo?

La strutturaltà  
delle norme  
dello Statuto

Il  
provvedimento  
metadati genesi  
e natura

# Il quadro delle responsabilità



## Con il provvedimento il Garante ha introdotto quindi nuovi obblighi sanzionati?



**Stante la natura orientativa del documento di indirizzo, dallo stesso non discendono nuovi adempimenti o responsabilità.**

**L'inosservanza delle indicazioni fornite dal Garante sarà pertanto oggetto di valutazione, alla luce del contenuto delle disposizione di legge eventualmente violate.**



Le peculiarità  
del trattamento  
dei dati in  
ambito  
lavorativo

Le  
responsabilità

**Grazie!**

La strutturaltà  
delle norme  
dello Statuto

Il  
provvedimento  
metadati genesi  
e natura