



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

**SEMINARIO DIRCREDITO  
Roma, 18-19 Ottobre 2007**

**Il trattamento dei dati personali dei  
lavoratori alla luce del Codice della privacy  
e dei recenti provvedimenti del Garante.**

**Prof. Avv. Alessandro del Ninno**  
**Responsabile del Dipartimento di Information & Communication Technology**  
**STUDIO LEGALE TONUCCI & PARTNERS**

[www.tonucci.it](http://www.tonucci.it)  
[adelninno@tonucci.it](mailto:adelninno@tonucci.it)



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Il 7 Dicembre 2006 il Garante per la privacy ha emanato le prime **Linee Guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati**. Le Linee Guida contengono indicazioni e raccomandazioni operative con riguardo alle operazioni di trattamento effettuate con dati personali (anche sensibili) di lavoratori operanti alle dipendenze di **datori di lavoro privati**.

Le Linee Guida rappresentano **il primo insieme organico di regole operative** in materia di trattamento dei dati dei lavoratori nel settore privato (vigendo per il lavoratori del comparto pubblico e per i relativi titolari del trattamento pubblici regole in parte diverse e vincoli aggiuntivi).



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

Da un lato, il Garante ha raccolto e razionalizzato principi operativi in materia che nel corso degli anni aveva avuto già modo di chiarire in sede di singole o specifiche decisioni su ricorsi, risposte a istanze, quesiti etc. Dall'altro, le Linee Guida mirano a colmare in parte la perdurante assenza del *“codice di deontologia e buona condotta sul trattamento dei dati personali per fini lavoristici e previdenziali”*.

**In tale ottica, il Garante ha preannunciato un prossimo provvedimento sul trattamento dei dati dei lavoratori connesso all'utilizzo di connessioni Internet e e-mail sul posto di lavoro e ricorda che le Linee Guida saranno oggetto di costante aggiornamento.**



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Le **tematiche** prese in considerazione dal Garante si riferiscono prevalentemente:

- A. alla comunicazione e alla diffusione dei dati dei lavoratori;
- B. all'informativa che il datore di lavoro deve rendere ai lavoratori (art. 13 del Codice);
- C. al trattamento dei dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori;
- D. alle procedure per consentire ai lavoratori di esercitare il diritto d'accesso ai dati (art. 7 del Codice della privacy).



## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

Nell'ambito delle tematiche generali appena elencate, il Garante fornisce nelle Linee Guida le indicazioni gestionali ed operative sul trattamento dei seguenti dati personali dei lavoratori:

1. dati anagrafici di lavoratori (assunti o cessati dal servizio);
2. dati biometrici, fotografie e dati sensibili riferiti anche a terzi, idonei in particolare a rivelare il credo religioso o l'adesione a sindacati;
3. dati idonei a rivelare lo stato di salute, di regola contenuti in certificati medici o in altra documentazione prodotta per giustificare le assenze dal lavoro o per fruire di particolari permessi e benefici previsti anche nei contratti collettivi;
4. informazioni più strettamente connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali la tipologia del contratto (a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, etc.);



## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

5. la qualifica e il livello professionale, la retribuzione individuale corrisposta anche in virtù di provvedimenti “ad personam”;
6. l’ammontare di premi;
7. il tempo di lavoro anche straordinario;
8. ferie e permessi individuali (fruiti o residui); l’assenza dal servizio nei casi previsti dalla legge o dai contratti anche collettivi di lavoro;
9. trasferimenti ad altra sede di lavoro;
10. procedimenti e provvedimenti disciplinari.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Le categorie di dati personali prese in esame dal Garante si riferiscono alle informazioni del lavoratore **di solito contenute in atti e documenti prodotti dai lavoratori in sede di assunzione** oppure contenute in documenti e/o file elaborati dal (o per conto del) datore di lavoro **in pendenza del rapporto di lavoro** per finalità di esecuzione del contratto e successivamente raccolti e conservati in fascicoli personali, archivi cartacei o elettronici aziendali, e – infine - rese disponibili in albi e bacheche o, ancora, nelle intranet aziendali.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

### PRINCIPI GENERALI

Un **primo principio generale** al quale si richiama il Garante relativamente al trattamento dei dati personali dei lavoratori è quello della liceità, pertinenza, trasparenza nei trattamenti. In sostanza, le informazioni di carattere personale possono essere trattate dal datore di lavoro nella misura in cui siano necessarie per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro (talvolta, sono anche indispensabili per attuare previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti e accordi collettivi) e purchè si tratti di informazioni pertinenti e non eccedenti trattate nell'osservanza di tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali:





## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

- 1) informativa preventiva e adeguata agli interessati;
- 2) richiesta preventiva del consenso solo quando, anche a seconda della natura dei dati, non sia corretto avvalersi di uno degli altri presupposti equipollenti al consenso (artt. 23, 24, 26 e 43 del Codice);
- 3) osservanza, se si trattano dati sensibili o giudiziari, delle prescrizioni impartite dal Garante nelle autorizzazioni di carattere generale rilasciate per il trattamento dei dati sensibili o giudiziari dei lavoratori;
- 4) adozione delle misure di sicurezza idonee a preservare i dati da alcuni eventi tra i quali accessi ed utilizzazioni indebite, rispetto ai quali il datore di lavoro può essere chiamato a rispondere anche civilmente e penalmente (artt. 15, 31 e ss., 167 e 169 del Codice).



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Per quando riguarda le **finalità del trattamento**, le Linee Guida confermano che il trattamento dei dati dei lavoratori, anche sensibili, è lecito, **se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale** (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza). Alcuni scopi sono altresì previsti dalla contrattazione collettiva (ad esempio, per la fruizione di permessi o aspettative sindacali e periodi di comporta o rispetto alle percentuali di lavoratori da assumere con particolari tipologie di contratto) o, ancora, dalla legge (quali, ad esempio, le comunicazioni ad enti previdenziali e assistenziali). Se queste finalità sono in termini generali lecite, occorre però rispettare **il principio della compatibilità tra gli scopi perseguiti**: lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere infatti incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono stati raccolti.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

Dopo aver richiamato usuali principi generali nel trattamento dei dati personali dei lavoratori da parte dei datori di lavoro privati, le Linee Guida forniscono alcune chiare **risposte operative** che è opportuno sintetizzare come segue.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Per quanto riguarda la corretta individuazione delle figure del Titolare e del responsabile del trattamento, in linea di principio, per individuare il titolare del trattamento rileva l'effettivo centro di imputazione del rapporto di lavoro, al di là dello schema societario formalmente adottato.

Le società che appartengono **a gruppi di imprese** individuati in conformità alla legge (art. 2359 cod. civ.; d.lg. 2 aprile 2002, n. 74) hanno di regola una **distinta ed autonoma titolarità del trattamento in relazione ai dati personali dei propri dipendenti e collaboratori.**



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Tuttavia, nell'ambito dei gruppi, le società controllate e collegate possono delegare la società capogruppo a svolgere adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale per i lavoratori indicati dalla legge: tale attività implica **la designazione della società capogruppo quale responsabile del trattamento** ai sensi dell'art. 29 del Codice. Analoga soluzione (art. 31, comma 2, d.lg. n. 276/2003) deve essere adottata per i trattamenti di dati personali, aventi identica natura, effettuati nell'ambito **dei consorzi di società cooperative (nei quali a tal fine può essere altresì designata una delle società consorziate)**. Resta ferma la facoltà per i datori di lavoro/titolari del trattamento - per esigenze anche organizzative e di distribuzione delle deleghe - di designare al loro interno uno o più responsabili del trattamento dei dati personali dei lavoratori.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LA SORVEGLIANZA SANITARIA (D.LGS. 626/94)**

La sorveglianza sanitaria é effettuata nei casi previsti dalla normativa vigente.

La sorveglianza é effettuata dal medico competente e comprende:

1. accertamenti preventivi intesi a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui i lavoratori sono destinati, ai fini della valutazione della loro idoneità alla mansione specifica;
2. accertamenti periodici per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica.

Gli accertamenti comprendono esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## RUOLI E FUNZIONI DEL MEDICO COMPETENTE

La normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro pone direttamente in capo al **medico competente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro la sorveglianza sanitaria obbligatoria** (e, ai sensi degli artt. 16 e 17 del d.lg. n. 626/1994, il correlativo trattamento dei dati contenuti in cartelle cliniche). In quest'ambito, il medico competente effettua accertamenti preventivi e periodici sui lavoratori (art. 33 d.p.r. n. 303/1956; art. 16 d.lg. n. 626/1994) e istituisce (curandone l'aggiornamento) una cartella sanitaria e di rischio (in conformità alle prescrizioni contenute nel d.lg. n. 626/1994). Detta cartella è custodita presso l'azienda o l'unità produttiva, **“con salvaguardia del segreto professionale**, e [consegnata in] *copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta*” (art. 4, co. 8, d.lg. n. 626/1994); in caso di cessazione del rapporto di lavoro le cartelle sono trasmesse all'Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro Ispesl in originale e in busta chiusa .



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## RUOLI E FUNZIONI PRIVACY DEL MEDICO COMPETENTE

### Medico competente: Titolare o Responsabile del trattamento?

In relazione ai compiti e al ruolo del medico competente, le **Linee Guida del garante del 7.12.2006** chiariscono che **il medico competente si configura come un distinto titolare del trattamento** 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. Ciò, quale che sia il titolare del trattamento (cioè il datore di lavoro) effettuato dal medico. Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia nei locali aziendali (anche in vista di possibili accertamenti ispettivi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti), ma, come detto, *“con salvaguardia del segreto professionale”*.





Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## RUOLI E FUNZIONI PRIVACY DEL MEDICO COMPETENTE

Il datore di lavoro, sebbene sia tenuto, su parere del medico competente (o qualora il medico lo informi di anomalie imputabili all'esposizione a rischio), ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati, **non può conoscere le eventuali patologie accertate, ma solo la valutazione finale circa l'idoneità del dipendente (dal punto di vista sanitario) allo svolgimento di date mansioni.** In tal senso, peraltro, depongono anche le previsioni legislative che dispongono la comunicazione all'Ispesl della cartella sanitaria e di rischio in caso di cessione o cessazione del rapporto di lavoro, precludendosi anche in tali occasioni ogni loro conoscibilità da parte del datore di lavoro.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Comunicazione.** La conoscenza dei dati personali relativi ad un lavoratore (ad esempio, inerenti alla circostanza di un'avvenuta assunzione, allo *status* o alla qualifica ricoperta, all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a trasferimenti del lavoratore) da parte di terzi (es: associazioni, anche di categoria, di datori di lavoro, o di ex dipendenti, conoscenti, familiari e parenti) **è ammessa se l'interessato vi acconsente, a meno che il datore di lavoro non possa avvalersi correttamente di uno degli altri presupposti del trattamento equipollenti al consenso** (art. 24 del Codice). È altresì impregiudicata la facoltà del datore di lavoro di comunicare a terzi in **forma realmente anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o gruppi di lavoratori**: si pensi al numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate a livello aziendale o all'interno di singole unità produttive, agli importi di premi aziendali di risultato individuati per fasce, o qualifiche/livelli professionali, anche nell'ambito di singole funzioni o unità organizzative).



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

### **Dichiarazioni stragiudiziali.**

L'art. 2, comma 8, del decreto legge 262/2006 conv. legge 286/2006 - GU 28.11.2006 ha sostituito il previgente testo dell'art. 75-bis (introdotto dalla Finanziaria 2004) che adesso ha questo tenore:

#### **"Articolo 75-bis (Dichiarazione stragiudiziale del terzo).**

Decorso inutilmente il termine di cui all'art. 50, comma 1, l'agente della riscossione, prima di procedere ai sensi degli articoli 72 e 72-bis del presente decreto e degli articoli 543 e seguenti del codice di procedura civile ed anche simultaneamente all'adozione delle azioni esecutive e cautelari previste nel presente decreto, può chiedere a soggetti terzi, debitori del soggetto che è iscritto a ruolo o dei coobbligati, di indicare per iscritto, ove possibile in modo dettagliato, le cose e le somme da loro dovute al creditore.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

2. Nelle richieste formulate ai sensi del comma 1 è fissato un termine per l'adempimento non inferiore a trenta giorni dalla ricezione. In caso di inadempimento, si applicano le disposizioni previste dall'articolo 10 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471. All'irrogazione della relativa sanzione provvede, su documentata segnalazione dell'agente della riscossione procedente e con le modalità previste dall'articolo 16, commi da 2 a 7, del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, l'ufficio locale dell'Agenzia delle entrate competente in ragione del domicilio fiscale del soggetto cui è stata rivolta la richiesta.

3. Gli agenti della riscossione possono procedere al trattamento dei dati acquisiti ai sensi del presente articolo senza rendere l'informativa prevista dall'articolo 13 del codice in materia di protezione dei dati personali.

**Dunque l'azienda non solo deve rispondere per evitare sanzioni, ma non deve temere alcunchè in termini di contestazioni privacy da parte dei dipendenti.**



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Con riferimento alla eventuale operatività di **Intranet aziendali**, il **consenso del lavoratore è necessario** per pubblicare informazioni personali allo stesso riferite (quali fotografia, informazioni anagrafiche o curricula) nella intranet aziendale (e a maggior ragione in Internet), non risultando tale ampia circolazione di dati personali di regola “necessaria per eseguire obblighi derivanti dal contratto di lavoro” (art. 24, comma 1, lett. b), del Codice).



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Modalità di comunicazione.** Salvi i casi in cui forme e modalità di divulgazione di dati personali discendano da specifiche previsioni, il datore di lavoro deve utilizzare forme di comunicazione individualizzata con il lavoratore, adottando le misure più opportune per prevenire un'indebita comunicazione di dati personali, in particolare se sensibili, a soggetti diversi dal destinatario, ancorché incaricati di talune operazioni di trattamento (ad esempio, inoltrando le comunicazioni in plico chiuso o spillato; invitando l'interessato a ritirare personalmente la documentazione presso l'ufficio competente; ricorrendo a comunicazioni telematiche individuali). Analoghe cautele, tenendo conto delle circostanze di fatto, devono essere adottate in relazione ad altre forme di comunicazione indirizzate al lavoratore dalle quali possano desumersi vicende personali.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Diffusione.** In assenza di specifiche disposizioni normative che impongano al datore di lavoro la diffusione di dati personali riferiti ai lavoratori (esempio in adempimento di obblighi di legge) o la autorizzino, o comunque di altro presupposto ai sensi dell'art. 24 del Codice, **la diffusione stessa può avvenire solo se necessaria per dare esecuzione a obblighi derivanti dal contratto di lavoro** (art. 24, comma 1, lett. b) del Codice). È il caso, ad esempio, dell'affissione nella bacheca aziendale di ordini di servizio, di turni lavorativi o feriali, oltre che di disposizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'individuazione delle mansioni cui sono deputati i singoli dipendenti. Salvo che ricorra una di queste ipotesi, **non è invece di regola lecito dare diffusione a informazioni personali riferite a singoli lavoratori, anche attraverso la loro pubblicazione in bacheche aziendali o in comunicazioni interne destinate alla collettività dei lavoratori, specie se non correlate all'esecuzione di obblighi lavorativi.** In tali casi la diffusione si pone anche in violazione dei principi di finalità e pertinenza (art. 11 del Codice), come nelle ipotesi di:



## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

- affissione relativa ad emolumenti percepiti o che fanno riferimento a particolari condizioni personali ;
- sanzioni disciplinari irrogate o informazioni relative a controversie giudiziarie;
- assenze dal lavoro per malattia;
- iscrizione e/o adesione dei singoli lavoratori ad associazioni.





## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Analogamente, si possono determinare altre forme di diffusione di dati personali quando dette informazioni debbano essere riportate ed esibite su **cartellini identificativi appuntati ad esempio sull'abito o sulla divisa del lavoratore** (di solito, con lo scopo di migliorare il rapporto fra operatori ed utenti o clienti). Al riguardo, in relazione allo svolgimento del rapporto di lavoro alle dipendenze di soggetti privati, l'obbligo di portare in modo visibile un cartellino identificativo può trovare fondamento in alcune prescrizioni contenute in accordi sindacali aziendali, il cui rispetto può essere ricondotto alle prescrizioni del contratto di lavoro. Tuttavia, in relazione al rapporto con il pubblico, si è ravvisata la sproporzione dell'indicazione sul cartellino di dati personali identificativi (generalità o dati anagrafici), ben potendo spesso risultare sufficienti altre informazioni (quali codici identificativi, il solo nome o il ruolo professionale svolto), per sé sole in grado di essere d'ausilio all'utenza.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

### **Dati idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore**

**Dati sanitari.** Devono essere osservate cautele particolari anche nel trattamento dei **dati sensibili del lavoratore** e, segnatamente, di quelli dati idonei a rivelarne lo stato di salute. Tra questi ultimi, può rientrare **l'informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia**, indipendentemente dalla circostanza della contestuale enunciazione della **diagnosi**. 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 (cfr. già l'art. 8 della legge n. 300/1970).



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Assenze per ragioni di salute.** Con specifico riguardo al trattamento di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori, la normativa di settore e le disposizioni contenute nei contratti collettivi giustificano il trattamento dei dati relativi ai **casi di infermità** (e talora a quelli inerenti all'esecuzione di visite specialistiche o di accertamenti clinici) che determini **un'incapacità lavorativa** (temporanea o definitiva, con la conseguente sospensione o risoluzione del contratto). Non diversamente, **il datore di lavoro può trattare dati relativi a invalidità o all'appartenenza a categorie protette**, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia. A tale riguardo, infatti, sussiste un quadro normativo articolato che prevede anche obblighi di comunicazione in capo al lavoratore e di successiva certificazione nei confronti del datore di lavoro e dell'ente previdenziale della condizione di malattia: obblighi funzionali non solo a giustificare i trattamenti normativi ed economici spettanti al lavoratore, ma anche a consentire al datore di lavoro, nelle forme di legge, di verificare le reali condizioni di salute del lavoratore.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Per attuare tali obblighi viene utilizzata un'apposita **modulistica**, consistente in un attestato di malattia da consegnare al datore di lavoro – **con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "prognosi"**– e in un certificato di diagnosi da consegnare, a cura del lavoratore stesso, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) o alla struttura pubblica indicata dallo stesso Istituto d'intesa con la regione, se il lavoratore ha diritto a ricevere l'indennità di malattia a carico dell'ente previdenziale. Tuttavia, qualora dovessero essere presentati dai lavoratori certificati medici redatti su modulistica diversa da quella sopra descritta, nella quale i **dati di prognosi e di diagnosi non siano separati**, i **datori di lavoro restano obbligati**, ove possibile, ad adottare idonee misure e accorgimenti volti a prevenirne la ricezione o, in ogni caso, ad **oscurare la diagnosi**.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Denuncia all'Inail.** Diversamente, per dare esecuzione ad obblighi di comunicazione relativi a dati sanitari, in taluni casi il datore di lavoro può anche **venire a conoscenza delle condizioni di salute del lavoratore**. Tra le fattispecie più ricorrenti deve essere annoverata la denuncia all'Istituto assicuratore (Inail) avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori; essa, infatti, per espressa previsione normativa, deve essere corredata da specifica certificazione medica (artt. 13 e 53 d.p.r. n. 1124/1965). In tali casi, **pur essendo legittima la conoscenza della diagnosi** da parte del datore di lavoro, resta fermo a suo carico **l'obbligo di limitarsi a comunicare all'ente assistenziale esclusivamente le informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata e non anche dati sulla salute relativi ad altre assenze che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro**, la cui eventuale comunicazione sarebbe eccedente e non pertinente – con la conseguente loro inutilizzabilità–, trattandosi di dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

**Altre informazioni relative alla salute.** A tali fattispecie devono essere aggiunti altri casi nei quali può, parimenti, effettuarsi un trattamento di dati relativi alla salute del lavoratore (e finanche di suoi congiunti), anche al fine di permettergli di godere dei benefici di legge (quali, ad esempio, permessi o periodi prolungati di aspettativa con conservazione del posto di lavoro): si pensi, ad esempio, a informazioni relative a condizioni di *handicap*. Allo stesso modo, il datore di lavoro può venire a conoscenza dello stato di tossicodipendenza del dipendente, ove questi richieda di accedere a programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione), atteso l'onere di presentare (nei termini prescritti dai contratti collettivi) specifica documentazione medica al datore di lavoro (ai sensi dell'art. 124, commi 1 e 2, d.p.r. n. 309/1990).



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Comunicazioni all'Inps.** È infine altresì legittima la comunicazione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori che il datore di lavoro faccia ad enti previdenziali e assistenziali tenuti a erogare le indennità, nei limiti delle sole informazioni indispensabili. In particolare, il datore di lavoro può comunicare all'Inps i dati del dipendente assente, anche per un solo giorno, al fine di farne controllare lo stato di malattia (art. 5, commi 1 e 2, l. 20 maggio 1970, n. 300); a tal fine deve tenere a disposizione e produrre, a richiesta, all'Inps, la documentazione in suo possesso. Le eventuali visite di controllo sullo stato di infermità del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o su richiesta dell'Inps o della struttura sanitaria pubblica da esso indicata, sono effettuate dai medici dei servizi sanitari indicati dalle regioni (art. 2, l. n. 33/1980).



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

### INFORMATIVA AL LAVORATORE

Il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, prima di procedere al trattamento dei dati personali che lo riguardano (**anche in relazione alle ipotesi nelle quali la legge non richieda il suo consenso**), un'informativa individualizzata completa degli elementi indicati dall'art. 13 del Codice. Con particolare riferimento a realtà produttive nelle quali, per ragioni organizzative (ad esempio, per l'articolata dislocazione sul territorio o per il ricorso consistente a forme di *outsourcing*) o dimensionali, può risultare difficoltoso per il singolo lavoratore esercitare i propri diritti ai sensi dell'art. 7 del Codice, **è opportuna la designazione di un responsabile del trattamento appositamente** deputato alla trattazione di tali profili (o di responsabili esterni alla società, che effettuino, ad esempio, l'attività di gestione degli archivi amministrativi dei dipendenti), **indicandolo chiaramente nell'informativa fornita.**





## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

### MISURE DI SICUREZZA

**Dati sanitari.** Il datore di lavoro titolare del trattamento è tenuto ad adottare ogni misura di sicurezza, anche minima, prescritta dal Codice a protezione dei dati personali dei dipendenti comunque trattati nell'ambito del rapporto di lavoro, ponendo particolare attenzione all'eventuale natura sensibile dei medesimi (art. 31 ss. e Allegato B) al Codice). **Dette informazioni devono essere conservate separatamente da ogni altro dato personale dell'interessato;** ciò, deve trovare attuazione anche con riferimento ai fascicoli personali cartacei dei dipendenti (ad esempio, utilizzando sezioni appositamente dedicate alla custodia dei dati sensibili, inclusi quelli idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore, da conservare separatamente o in modo da non consentirne una indistinta consultazione nel corso delle ordinarie attività amministrative).



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Incaricati.** Resta fermo l'obbligo del datore di lavoro di preporre alla custodia dei dati personali dei lavoratori **apposito personale**, specificamente incaricato del trattamento, che *“deve avere cognizioni in materia di protezione dei dati personali e ricevere una formazione adeguata. In assenza di un'adeguata formazione degli addetti al trattamento dei dati personali il rispetto della riservatezza dei lavoratori sul luogo di lavoro non potrà mai essere garantito”*.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Misure fisiche ed organizzative.** Il datore di lavoro deve adottare, tra l'altro, misure organizzative e fisiche idonee a garantire che:

**A.** i luoghi ove si svolge il trattamento di dati personali dei lavoratori siano opportunamente protetti da indebite intrusioni;

**B.** le comunicazioni personali riferibili esclusivamente a singoli lavoratori avvengano con modalità tali da escluderne l'indebita presa di conoscenza da parte di terzi o di soggetti non designati quali incaricati;

**C.** siano impartite chiare istruzioni agli incaricati in ordine alla scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio, anche con riguardo a dipendenti del medesimo datore di lavoro che non abbiano titolo per venire a conoscenza di particolari informazioni personali;



## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

**D.** sia prevenuta l'acquisizione e riproduzione di dati personali trattati elettronicamente, in assenza di adeguati sistemi di autenticazione o autorizzazione e/o di documenti contenenti informazioni personali da parte di soggetti non autorizzati;

**E.** sia prevenuta l'involontaria acquisizione di informazioni personali da parte di terzi o di altri dipendenti: opportuni accorgimenti, ad esempio, devono essere presi in presenza di una particolare conformazione o dislocazione degli uffici, in assenza di misure idonee volte a prevenire la diffusione delle informazioni (si pensi al mancato rispetto di distanze di sicurezza o alla trattazione di informazioni riservate in spazi aperti, anziché all'interno di locali chiusi).



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

### DIRITTI PRIVACY DEI LAVORATORI

**Diritto di accesso.** I lavoratori interessati possono esercitare nei confronti del datore di lavoro i diritti previsti dall'art. 7 del Codice (nei modi di cui agli artt. 8 e ss.), tra cui il diritto di accedere **ai dati che li riguardano** (anziché, in quanto tale, all'intera documentazione che li contiene), di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco se trattati in violazione di legge, di opporsi al trattamento per motivi legittimi. La richiesta di accesso che **non faccia riferimento ad un particolare trattamento** o a specifici dati o categorie di dati, **deve ritenersi riferita a tutti i dati personali che riguardano il lavoratore comunque trattati dal datore e può riguardare anche informazioni di tipo valutativo** (purché oggettive e non riferite ai criteri di valutazione in quanto tali). Tra essi non rientrano notizie di carattere contrattuale o professionale che non hanno natura di dati personali in qualche modo riferibili a persone identificate o identificabili.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Riscontro del datore di lavoro.** Il datore di lavoro destinatario della richiesta è tenuto a fornire **un riscontro completo alla richiesta del lavoratore interessato, senza limitarsi alla sola elencazione delle tipologie di dati detenuti, ma comunicando in modo chiaro e intelligibile tutte le informazioni in suo possesso.**

**Tempestività del riscontro.** Il riscontro deve essere fornito nel termine di **15 giorni dal ricevimento dell'istanza dell'interessato (ritualmente presentata)**; il termine più lungo, **pari a 30 giorni**, può essere osservato, dandone comunicazione all'interessato, solo se le operazioni necessarie per un integrale riscontro sono di **particolare complessità** o se ricorre altro giustificato motivo. Pertanto il datore di lavoro, specie nelle realtà produttive di grande dimensione deve pertanto predisporre procedure organizzative adeguate per dare piena attuazione alle disposizioni del Codice in materia di accesso ai dati e all'esercizio degli altri diritti, anche attraverso l'impiego di appositi programmi finalizzati ad una accurata selezione dei dati relativi a singoli lavoratori, nonché alla semplificazione delle modalità e alla compressione dei tempi per il riscontro.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Modalità del riscontro.** Il riscontro può essere fornito anche oralmente; tuttavia, in presenza di una specifica istanza, il datore di lavoro è tenuto a trasporre i dati su supporto cartaceo o informatico o a trasmetterli all'interessato per via telematica. Muovendo dalla previsione dell'art. 10, comma 1, del Codice, secondo cui il titolare deve predisporre accorgimenti idonei "semplificare le modalità e a ridurre i tempi per il riscontro al richiedente", può risultare legittima la richiesta dell'interessato di ricevere la comunicazione dei dati in questione presso la propria sede lavorativa o la propria abitazione.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Dati personali e documentazione.** Come più volte dichiarato dal Garante, l'esercizio del diritto di accesso consente di ottenere, ai sensi dell'art. 10 del Codice, **solo la comunicazione dei dati personali relativi al richiedente detenuti dal titolare del trattamento** e da estrarre da atti e documenti; **non permette** invece di richiedere a quest'ultimo il diretto e illimitato accesso a documenti e ad intere tipologie di atti, o la creazione di documenti allo stato inesistenti negli archivi, o la loro innovativa aggregazione secondo specifiche modalità prospettate dall'interessato o, ancora, di ottenere, sempre e necessariamente, copia dei documenti detenuti, ovvero di pretendere particolari modalità di riscontro (salvo quanto previsto per la trasposizione dei dati su supporto cartaceo).





**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

Specie nei casi in cui è elevata la mole di informazioni personali detenute dal titolare del trattamento, il diritto di accesso ai dati può essere soddisfatto **mettendo a disposizione dell'interessato il fascicolo personale**, dal quale successivamente possono essere estratte le informazioni personali. La scelta circa l'eventuale esibizione o consegna in copia di atti e documenti contenenti i dati personali richiesti può essere effettuata dal titolare del trattamento nel solo caso in cui l'extrapolazione dei dati personali da tali documenti risulti particolarmente difficoltosa per il titolare medesimo; **devono essere poi omessi eventuali dati personali riferiti a terzi**. L'adozione di tale modalità di riscontro **non comporta l'obbligo in capo al titolare di fornire copia di tutti i documenti che contengano i medesimi dati personali dell'interessato**, quando gli stessi dati siano conservati in più atti, lettere o note.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Nel fornire **riscontro ad una richiesta di accesso** formulata ai sensi degli artt. 7 e 8 del Codice, il titolare del trattamento deve, poi, **comunicare i dati richiesti ed effettivamente detenuti, e non è tenuto a ricercare o raccogliere altri dati che non siano nella propria disponibilità e non siano oggetto, in alcuna forma, di attuale trattamento da parte dello stesso** (o perché originariamente trattati e non più disponibili, ovvero perché, come nel caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa, in qualunque forma, tra dipendenti di un determinato datore di lavoro, non siano mai stati nell'effettiva e libera disponibilità di quest'ultimo (si pensi al caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa tra dipendenti) –al di là dei profili di tutela della segretezza della corrispondenza che pur vengono in rilievo–, non competerebbero le decisioni in ordine alle loro finalità e modalità di trattamento.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Aggiornamento.** Infine, il lavoratore può ottenere l'aggiornamento dei dati personali a sé riferiti. In ordine, poi, all'eventuale richiesta di rettifica dei dati personali indicati nel profilo professionale del lavoratore, la medesima può avvenire solo in presenza della prova dell'effettiva e legittima attribuibilità delle qualifiche rivendicate dall'interessato, ad esempio in base a "decisioni o documenti del datore di lavoro o di terzi, obblighi derivanti dal contratto di lavoro, provvedimenti di organi giurisdizionali relativi all'interessato o altri titoli o atti che permettano di ritenere provata, agli effetti e sul piano dell'applicazione della disciplina di protezione dei dati personali], la richiesta dell'interessato" (che può comunque far valere in altra sede, sulla base di idoneo materiale probatorio, la propria pretesa al riconoscimento della qualifica o mansione rivendicata).



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)**

### **DATI BIOMETRICI ED ACCESSO AD AREE RISERVATE**

Le Linee Guida del Garante si occupano infine anche della particolare tematica rappresentata dall'utilizzo di **dati biometrici** sul luogo di lavoro, con particolare riferimento all'impiego di tali informazioni per **accedere ad aree specifiche dell'impresa**. I dati biometrici sono informazioni ricavate dalle caratteristiche fisiche o comportamentali della persona a seguito di un apposito procedimento (in parte automatizzato) e poi risultanti in un modello di riferimento. Quest'ultimo consiste in un insieme di valori numerici ricavati, attraverso funzioni matematiche, dalle caratteristiche individuali sopra indicate, preordinati all'identificazione personale attraverso opportune operazioni di confronto tra il codice numerico ricavato ad ogni accesso e quello originariamente raccolto.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

L'uso generalizzato e incontrollato di dati biometrici, specie se ricavati dalle impronte digitali, **non è lecito**. Tali dati, per la loro peculiare natura, richiedono l'adozione di elevate cautele per prevenire possibili pregiudizi a danno degli interessati, con particolare riguardo a condotte illecite che determinino l'abusiva "ricostruzione" dell'impronta, partendo dal modello di riferimento, e la sua ulteriore "utilizzo" a loro insaputa. **L'utilizzo di dati biometrici può essere giustificato solo in casi particolari, tenuto conto delle finalità e del contesto in cui essi sono trattati e, in relazione ai luoghi di lavoro, per presidiare accessi ad "aree sensibili"**, considerata la natura delle attività ivi svolte: si pensi, ad esempio, a processi produttivi pericolosi o sottoposti a segreti di varia natura o al fatto che particolari locali siano destinati alla custodia di beni, documenti segreti o riservati o oggetti di valore.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Sistemi di rilevazione biometrica.** Inoltre, nei casi in cui l'uso dei dati biometrici è consentito, la **centralizzazione in una banca dati** delle informazioni personali (nella forma del predetto modello) trattate nell'ambito del descritto procedimento di riconoscimento biometrico **risulta di regola sproporzionata e non necessaria**. I sistemi informativi devono essere infatti configurati in modo da ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali e da escluderne il trattamento, quando le finalità perseguite possono essere realizzate con modalità tali da permettere di identificare l'interessato solo in caso di necessità. In luogo, quindi, di modalità centralizzate di trattamento dei dati biometrici, deve ritenersi adeguato e sufficiente avvalersi di sistemi efficaci di verifica e di identificazione biometrica basati sulla lettura delle impronte digitali memorizzate, tramite il predetto modello cifrato, su un supporto posto nell'esclusiva disponibilità dell'interessato (una smart card o un dispositivo analogo) e privo di indicazioni nominative riferibili a quest'ultimo (essendo sufficiente attribuire a ciascun dipendente un codice individuale).



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

Tale modalità di riconoscimento, infatti, è idonea ad assicurare che possano accedere all'area riservata solo coloro che, autorizzati preventivamente, decidano su base volontaria di avvalersi della predetta carta o del dispositivo analogo. Il confronto delle impronte digitali con il modello memorizzato sulla carta o sul dispositivo può essere realizzato ricorrendo a comuni procedure di confronto sulla carta o dispositivo stesso, **evitando così la costituzione di un archivio di delicati dati biometrici**. Del resto, in caso di smarrimento della carta o dispositivo, sono allo stato circoscritte le possibilità di abuso rispetto ai dati biometrici ivi memorizzati.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SUL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI NEL SETTORE PRIVATO (7.12.2006)

**Misure di sicurezza e tempi di conservazione.** I dati personali necessari per realizzare il modello possono **essere trattati esclusivamente durante la fase di registrazione**; per il loro utilizzo, il titolare del trattamento deve raccogliere il **preventivo consenso informato degli interessati**. **In aggiunta** alle misure di sicurezza minime prescritte dal Codice, vanno adottati **ulteriori accorgimenti** a protezione dei dati, impartendo agli incaricati apposite istruzioni scritte, con particolare riguardo al caso di perdita o sottrazione delle carte o dispositivi loro affidati. I dati memorizzati devono essere accessibili al personale preposto al rispetto delle misure di sicurezza all'interno dell'impresa, per l'esclusiva finalità della verifica della loro osservanza. I dati raccolti non possono essere di regola conservati per un arco di tempo superiore **a sette giorni** e vanno assicurati, anche quando tale arco temporale possa essere lecitamente protratto, idonei meccanismi di cancellazione automatica dei dati.

**Verifica preliminare.** Resta salva la presentazione da parte di titolari del trattamento che intendano discostarsi dalle presenti prescrizioni, di apposito interpello al Garante.





**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

Il 1° Marzo 2007 il Garante per la privacy ha emanato le prime Linee Guida sull'utilizzo di e-mail e Internet sui luoghi di lavoro, con le quali ha fornito ai datori di lavoro (sia **pubblici che privati**) vincolanti indicazioni sul **trattamento di dati personali effettuato per verificare il corretto utilizzo, nel rapporto di lavoro, della posta elettronica e della rete Internet da parte dei lavoratori**. Dopo la recente adozione delle diverse Linee Guida del 7.12.2006 sul trattamento dei dati personali dei lavoratori da parte di datori di lavoro del settore privato, l'Autorità Garante **ha dunque completato il quadro delle più importanti regole privacy** operative che riguardano i trattamenti di dati personali dei lavoratori da parte dei datori di lavoro e le implicazioni più delicate relativamente alla riservatezza sui luoghi di lavoro. A differenza delle precedenti Linee Guida del 7.12.2006, quelle su email e Internet **riguardano datori di lavoro e lavoratori sia pubblici che privati**.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

Tra l'altro, le Linee Guida (sia quelle del Dicembre 2006 che quelle in esame) potranno essere **aggiornate** alla luce dell'esperienza e dell'innovazione tecnologica, e dunque vanno valutate come **principi non immutabili, ma soggetti ad aggiornamenti futuri**.

Infine, **riguardo alla obbligatorietà del rispetto dei criteri indicati nelle Linee Guida**, va chiarito che - pur trattandosi di provvedimenti generali a carattere amministrativo, i destinatari (cioè i datori di lavoro) sono vincolati ad adottare le misure esplicitate nelle Linee Guida in quanto:

- a) l'adozione di tali misure è pre-condizione di liceità dei trattamenti di dati personali (art. 11 del Codice);
- b) la violazione dei criteri delle Linee Guida o l'omessa adozione delle misure ivi specificate può comportare responsabilità anche di natura penale ai sensi dell'art. 170 del Codice, che punisce l'inosservanza dei provvedimenti del Garante con la reclusione da tre mesi a due anni.



## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

Le Linee Guida su email e Internet partono dalla specificazione delle seguenti **premesse**:

- (a) compete ai datori di lavoro assicurare la funzionalità e il corretto impiego di tali mezzi da parte dei lavoratori, definendone le modalità d'uso nell'organizzazione dell'attività lavorativa, tenendo conto della disciplina in tema di diritti e relazioni sindacali;
- (b) spetta ad essi adottare idonee misure di sicurezza per assicurare la disponibilità e l'integrità di sistemi informativi e di dati, anche per prevenire utilizzi indebiti che possono essere fonte di responsabilità (artt. 15, 31 ss., 167 e 169 del Codice);
- (c) emerge l'esigenza di tutelare i lavoratori interessati anche perché l'utilizzazione dei predetti mezzi, già ampia-mente diffusi nel contesto lavorativo, è destinata ad un rapido incremento in numerose attività svolte anche fuori della sede lavorativa;



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

(d) l'utilizzo di Internet da parte dei lavoratori può infatti formare oggetto di analisi, profilazione e integrale ricostruzione mediante elaborazione di log file della navigazione web ottenuti, ad esempio, da un proxy server o da un altro strumento di registrazione delle informazioni. I servizi di posta elettronica sono parimenti suscettibili (anche attraverso la tenuta di log file di traffico e-mail e l'archiviazione di messaggi) di controlli che possono giungere fino alla conoscenza da parte del datore di lavoro (titolare del trattamento) del contenuto della corrispondenza;

(e) le informazioni così trattate contengono dati personali anche sensibili riguardanti lavoratori o terzi, identificati o identificabili.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

Nell'impartire le prescrizioni su email e Internet, il Garante si è altresì basato sui **principi generali del Codice della privacy** e su alcune disposizioni di settore, fatte salve dal Codice, che prevedono specifici divieti o limiti, come quelli posti dallo Statuto dei lavoratori sul controllo a distanza (artt. 113, 114 e 184, comma 3, del Codice; artt. 4 e 8 l. 20 maggio 1970, n. 300 ) o che riguardano il rapporto di lavoro e il connesso utilizzo di tecnologie, nelle quali è fatta salva o richiamata espressamente (art. 47, comma 3, lett. b) Codice dell'amministrazione digitale).

In tale prospettiva, i trattamenti devono rispettare le garanzie in materia di protezione dei dati e svolgersi nell'osservanza di alcuni cogenti principi:



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

- (a) il **principio di necessità**, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite (art. 3 del Codice);
- (b) il **principio di correttezza**, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori. Le tecnologie dell'informazione permettono di svolgere trattamenti ulteriori rispetto a quelli connessi ordinariamente all'attività lavorativa. Ciò, all'insaputa o senza la piena consapevolezza dei lavoratori, considerate anche le potenziali applicazioni di regola non adeguatamente conosciute dagli interessati;
- (c) i trattamenti devono essere effettuati per **finalità determinate, esplicite e legittime**, osservando il principio di **pertinenza e non eccedenza**. 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.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

### **Obbligo di indicare le modalità di utilizzo delle risorse informatiche**

In base al **principio di correttezza**, l'eventuale trattamento deve essere ispirato ad un canone di trasparenza, come prevede anche la disciplina di settore (art. 4, secondo comma, Statuto dei lavoratori; allegato VII, par. 3 d.lg. n. 626/1994 e successive integrazioni e modificazioni in materia di "uso di attrezzature munite di videotermini", il quale esclude la possibilità del controllo informatico "all'insaputa dei lavoratori").

**Grava quindi sul datore di lavoro l'onere di indicare in ogni caso, chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli. Ciò, tenendo conto della pertinente disciplina applicabile in tema di informazione, concertazione e consultazione delle organizzazioni sindacali.**



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Il Disciplinare interno come suggerimento

In questo quadro, **può risultare opportuno** adottare un **disciplinare interno** redatto in modo chiaro e senza formule generiche, da pubblicizzare adeguatamente (verso i singoli lavoratori, nella rete interna, mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.) e da sottoporre ad aggiornamento periodico.





## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Contenuti del disciplinare interno

- (a) se determinati comportamenti **non sono tollerati** rispetto alla "navigazione" in Internet (ad es., il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna;
- (b) in quale misura **è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete**, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di webmail, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo (ad es., fuori dall'orario di lavoro o durante le pause, o consentendone un uso moderato anche nel tempo di lavoro);
- (c) quali **informazioni sono memorizzate temporaneamente** (ad es., le componenti di file di log eventualmente registrati) e **chi** (anche all'esterno) vi può accedere legittimamente;
- (d) se e quali informazioni sono eventualmente **conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno** (anche per effetto di copie di back up, della gestione tecnica della rete o di file di log );



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Contenuti del disciplinare interno

(e) se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime - specifiche e non generiche - per cui verrebbero effettuati (anche per verifiche sulla funzionalità e sicurezza del sistema) e le relative modalità (precisando se, in caso di abusi singoli o reiterati, vengono inoltrati preventivi avvisi collettivi o individuali ed effettuati controlli nominativi o su singoli dispositivi e postazioni);

(f) quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente;



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Contenuti del disciplinare interno

- (g) le **soluzioni prefigurate** per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso (specie se programmata), con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti;
- (h) **se sono utilizzabili modalità di uso personale** di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato;
- (i) quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali;
- (j) le prescrizioni interne **sulla sicurezza dei dati e dei sistemi** (art. 34 del Codice, nonché Allegato B), in particolare regole 4, 9, 10 ).



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

### **Informativa specifica all'interessato**

Rispetto a eventuali controlli gli interessati hanno il diritto di essere informati preventivamente, e in modo chiaro, sui trattamenti di dati che possono riguardarli.

Le finalità da indicare possono essere connesse a specifiche esigenze organizzative, produttive e di sicurezza del lavoro, quando comportano un trattamento lecito di dati (art. 4, secondo comma, l. n. 300/1970 ); possono anche riguardare l'esercizio di un diritto in sede giudiziaria.

Devono essere tra l'altro indicate le principali caratteristiche dei trattamenti, nonché il soggetto o l'unità organizzativa ai quali i lavoratori possono rivolgersi per esercitare i propri diritti.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

### **Apparecchiature preordinate al controllo a distanza**

Con riguardo al principio secondo cui occorre perseguire finalità determinate, esplicite e legittime, il datore di lavoro **può riservarsi di controllare (direttamente o attraverso la propria struttura) l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa e, se necessario, il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro** (cfr. artt. 2086, 2087 e 2104 cod. civ. ).

Nell'esercizio di tale prerogativa occorre rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, in particolare per ciò che attiene al divieto di installare "apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" (art. 4, primo comma, l. n. 300/1970), **tra cui sono certamente comprese strumentazioni hardware e software** mirate al controllo dell'utente di un sistema di comunicazione elettronica.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

Il trattamento dei dati che ne consegue è illecito, a prescindere dall'illiceità dell'installazione stessa. Ciò, anche quando i singoli lavoratori ne siano consapevoli.

In particolare non può ritenersi consentito il trattamento effettuato mediante sistemi hardware e software preordinati al controllo a distanza, grazie ai quali sia possibile ricostruire - a volte anche minuziosamente - l'attività di lavoratori. È il caso, ad esempio:



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

- (a) della lettura e della registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail;
- (b) della riproduzione ed eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore;
- (c) della lettura e della registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- (d) dell'analisi occulta di computer portatili affidati in uso.

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. A parte eventuali responsabilità civili e penali, i dati trattati illecitamente non sono utilizzabili (art. 11, comma 2, del Codice) dal datore di lavoro.



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### I Controlli indiretti leciti

Il datore di lavoro, utilizzando sistemi informativi per esigenze produttive o organizzative (ad es., per rilevare anomalie o per manutenzioni) o, comunque, quando gli stessi si rivelano necessari per la sicurezza sul lavoro, può avvalersi legittimamente, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori (art. 4, comma 2), di sistemi che consentono indirettamente un controllo a distanza (c.d. controllo preterintenzionale) e determinano un trattamento di dati personali riferiti o riferibili ai lavoratori. Ciò, anche in presenza di attività di controllo discontinue.

Il trattamento di dati che ne consegue può risultare lecito. Resta ferma la necessità di rispettare le procedure di informazione e di consultazione di lavoratori e sindacati in relazione all'introduzione o alla modifica di sistemi automatizzati per la raccolta e l'utilizzazione dei dati, nonché in caso di introduzione o di modificazione di procedimenti tecnici destinati a controllare i movimenti o la produttività dei lavoratori.





## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Misure preventive da preferire a misure repressive

In applicazione del menzionato principio di necessità il datore di lavoro è chiamato a promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica **volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri** (da preferire rispetto all'adozione di misure "repressive") e, comunque, a "minimizzare" l'uso di dati riferibili ai lavoratori.

Dal punto di vista organizzativo è quindi opportuno che:

- (a) **si valuti attentamente l'impatto sui diritti dei lavoratori** (prima dell'installazione di apparecchiature suscettibili di consentire il controllo a distanza e dell'eventuale trattamento);
- (b) si individuino preventivamente (anche per tipologie) **a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e l'accesso a Internet;**
- (c) si determini **quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro** per ridurre il rischio di un loro impiego abusivo.



## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

### **Le misure “preventive” sull'utilizzo di Internet**

- (a) individuazione di categorie di siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;
- (b) configurazione di sistemi o utilizzo di filtri che prevengano determinate operazioni - reputate inconferenti con l'attività lavorativa- quali l'upload o l'accesso a determinati siti (inseriti in una sorta di black list) e/o il download di file o software aventi particolari caratteristiche (dimensionali o di tipologia di dato);
- (c) trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione di utenti mediante loro opportune aggregazioni (ad es., con riguardo ai file di log riferiti al traffico web, su base collettiva o per gruppi sufficientemente ampi di lavoratori);
- (d) eventuale conservazione nel tempo dei dati strettamente limitata al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

### **Le misure “preventive” sull'utilizzo della posta elettronica**

Con riferimento alla posta elettronica, 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, la cui ratio risiede nel proteggere il nucleo essenziale della dignità umana e il pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali; un'ulteriore protezione deriva dalle norme penali a tutela dell'inviolabilità dei segreti (artt. 2 e 15 Cost.; Corte cost. 17 luglio 1998, n. 281 e 11 marzo 1993, n. 81; art. 616, quarto comma, c.p.; art. 49 Codice dell'amministrazione digitale).



## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

### **Le misure "preventive" sull'utilizzo della posta elettronica**

- (a) il datore di lavoro renda disponibili indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori (ad esempio, in-fo@ente.it, ufficiovendite@ente.it, ufficioreclami@società.com, urp@ente.it, etc.), eventualmente affiancandoli a quelli individuali (ad esempio, m.rossi@ente.it, rossi@società.com, mario.rossi@società.it);
- (b) il datore di lavoro valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un diverso indirizzo destinato ad uso privato del lavoratore;
- (c) il datore di lavoro metta a disposizione di ciascun lavoratore apposite funzionalità di sistema, di agevole utilizzo, che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze (ad es., per ferie o attività di lavoro fuori sede), messaggi di risposta contenenti le "coordinate" (anche elettroniche o telefoniche) di un altro soggetto o altre utili modalità di contatto della struttura.



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

É parimenti opportuno prescrivere ai lavoratori di avvalersi di tali modalità, prevenendo così l'apertura della posta elettronica. **In caso di eventuali assenze non programmate** (ad es., per malattia), qualora il lavoratore non possa attivare la procedura descritta (anche avvalendosi di servizi webmail), il titolare del trattamento, perdurando l'assenza oltre un determinato limite temporale, potrebbe disporre lecitamente, sempre che sia necessario e mediante personale appositamente incaricato (ad es., l'amministratore di sistema oppure, se presente, un incaricato aziendale per la protezione dei dati), l'attivazione di un analogo accorgimento, avvertendo gli interessati;



## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Le misure “preventive” sull'utilizzo della posta elettronica

(d) in previsione della possibilità che, in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa, si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica, **l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa.** A cura del titolare del trattamento, di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile;

(e) i messaggi di posta elettronica contengano un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale dei messaggi stessi, precisando se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente e con eventuale rinvio alla predetta policy datoriale.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

**Nel caso in cui un evento dannoso o una situazione di pericolo non sia stato impedito con preventivi accorgimenti tecnici, il datore di lavoro può adottare eventuali misure che consentano la verifica di comportamenti anomali.**

**Deve essere per quanto possibile preferito un controllo preliminare su dati aggregati, riferiti all'intera struttura lavorativa o a sue aree.**

Il controllo anonimo può concludersi con un **avviso generalizzato** relativo ad un rilevato utilizzo anomalo degli strumenti aziendali e con l'invito ad attenersi scrupolosamente a compiti assegnati e istruzioni impartite. L'avviso può essere circoscritto a dipendenti afferenti all'area o settore in cui è stata rilevata l'anomalia. In assenza di successive anomalie non è di regola giustificato effettuare controlli su base individuale.

**Va esclusa l'ammissibilità di controlli prolungati, costanti o indiscriminati.**



Tonucci & Partners

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Conservazione dei dati sui sistemi

I sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente ed automatica-mente (attraverso procedure di sovraregistrazione come, ad esempio, la cd. rotazione dei log file) i dati personali relativi agli accessi ad Internet e al traffico telematico, la cui conservazione non sia necessaria.

In assenza di particolari esigenze tecniche o di sicurezza, **la conservazione temporanea dei dati relativi all'uso degli strumenti elettronici deve essere giustificata da una finalità specifica e comprovata e limitata al tempo necessario - e predeterminato - a raggiungerla.**





## LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)

### Controlli leciti

I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, se ricorrono i presupposti sopra indicati (v., in particolare, art. 4, secondo comma, dello Statuto), **possono effettuare lecitamente il trattamento dei dati personali diversi da quelli sensibili:**

- (a) se ricorrono gli estremi del legittimo esercizio di un diritto in sede giudiziaria (art. 24, comma 1, lett. f) del Codice);
- (b) in caso di valida manifestazione di un libero consenso;
- (c) anche in assenza del consenso, ma per effetto delle stesse Linee Guida in esame, che individuano un legittimo interesse al trattamento in applicazione della disciplina sul c.d. bilanciamento di interessi (art. 24, comma 1, lett. g), del Codice).

Per quanto riguarda i **soggetti pubblici** restano fermi i differenti presupposti previsti dal Codice. In tutti i casi predetti resta impregiudicata la facoltà del lavoratore di opporsi al trattamento per motivi legittimi.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

## **LE LINEE GUIDA DEL GARANTE SULL'UTILIZZO DI EMAIL E INTERNET SUI LUOGHI DI LAVORO (1.3.2007)**

### **Individuazione dei soggetti preposti**

Il datore di lavoro può ritenere utile la designazione (facoltativa), specie in strutture articolate, di uno o più responsabili del trattamento cui impartire precise istruzioni sul tipo di controlli ammessi e sulle relative modalità (art. 29 del Codice ).

Nel caso di eventuali interventi per esigenze di manutenzione del sistema, va posta opportuna cura nel prevenire l'accesso a dati personali presenti in cartelle o spazi di memoria assegnati a dipendenti.

Resta fermo l'obbligo dei soggetti preposti (in particolare, gli incaricati della manutenzione) di svolgere solo operazioni strettamente necessarie al perseguimento delle relative finalità, senza realizzare attività di controllo a distanza, anche di propria iniziativa.

Resta parimenti ferma la necessità che sia svolta per soggetti che operano quali amministratori di sistema o figure analoghe un'attività formativa sui profili tecnico-gestionali e di sicurezza delle reti, sui principi di protezione dei dati personali e sul segreto nelle comunicazioni.



**Tonucci & Partners**

In alliance with Mayer, Brown, Rowe & Maw LLP

***Prof. Avv. Alessandro del Ninno***  
***Responsabile del Dipartimento di Information  
& Communication Technology***  
***Studio Legale Tonucci & Partners***  
***Via Principessa Clotilde n. 7 00196 Roma***  
***e-mail: [adelninno@tonucci.it](mailto:adelninno@tonucci.it)***