

Dati personali dell'ex dipendente, come trattarli senza violarne la privacy: il punto in sintesi

Disciplina generale

04 Maggio 2017

Antonio Zama, Marco Dettori

Il **tema del trattamento dei dati personali del lavoratore ad opera del datore di lavoro** interessa sin dalla fine degli anni novanta le autorità per il trattamento dei dati personali nazionali e gli organismi comunitari.

Innanzitutto occorre citare il **parere 8/2001** con il quale il Gruppo di lavoro Articolo 29 (per maggiori informazioni si veda la pagina http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=50083) ha chiarito come applicare la direttiva 95/46/EC (c.d. "Direttiva Privacy") su questo specifico argomento.

In particolare, il parere si sofferma sul **trattamento dei dati personali del lavoratore effettuato mediante gli strumenti aziendali che il datore di lavoro fornisce ai propri dipendenti**, quali account di posta elettronica, PC, Smartphone e tablet.

In ambito nazionale, sul medesimo tema, il Garante Privacy, con **delibera 13 del 1 marzo 2007** (consultabile alla pagina <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522>), ha adottato le linee guida per l'utilizzo della posta elettronica e della rete internet nei rapporti di lavoro. **Il documento fornisce utili riferimenti per consentire ai datori di lavoro di bilanciare il loro legittimo interesse al buon andamento dell'attività aziendale con il diritto alla privacy dei lavoratori dipendenti** e la loro libertà da controlli e monitoraggi costanti sul posto di lavoro.

Sul punto, lo Statuto dei Lavoratori (Legge 300/1970) è stato modificato dal Jobs Act (Decreto Legislativo 151/2015), nella parte relativa al divieto dei controlli a distanza dei dipendenti (articolo 4 dello Statuto). L'intervento normativo, pur mantenendo in vita il divieto assoluto del controllo a distanza dei lavoratori da parte del datore, **ha semplificato la procedura che consente di effettuare controlli sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze senza il previo accordo con le rappresentanze sindacali o con l'Ispettorato del lavoro.**

La cessazione del rapporto di lavoro

Con riferimento al trattamento di dati personali dei lavoratori effettuato mediante gli strumenti aziendali utilizzati per l'attività lavorativa, emergono alcuni aspetti di **particolare interesse sul piano pratico**, che riguardano: *(i)* **il momento di cessazione del rapporto di lavoro**, *(ii)* **la restituzione degli strumenti aziendali** e *(iii)* **le attività che il datore di lavoro può/deve effettuare sugli stessi.**

Dati personali dell'ex dipendente: facoltà e obblighi del datore di lavoro

Qualunque trattamento di dati personali, ivi compreso quelli dei dipendenti, deve **rispettare le prescrizioni del Codice Privacy** (Decreto Legislativo 196/2003), in particolare, l'obbligo di rendere l'informativa.

Con l'**adozione del regolamento sull'uso dei beni aziendali** messi a disposizione dei dipendenti, il datore di lavoro può stabilire la disciplina diretta, tra l'altro, a vincolare l'uso dei beni ai soli fini aziendali, escludendo quelli personali.

Posta elettronica aziendale

Con vari provvedimenti (da ultimo il **547/2016**, consultabile alla pagina <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/5958296>) il Garante Privacy nazionale ha inoltre chiarito le misure e gli adempimenti in capo al datore di lavoro al momento della cessazione del rapporto di lavoro, con specifico riferimento all'account di posta elettronica utilizzato dal dipendente nel corso del rapporto di lavoro e ad esso riconducibile (ad esempio `nomedipendente@nomeazienda`).

In sintesi, il datore di lavoro, indipendentemente dall'esistenza del regolamento sull'utilizzo dei beni aziendali, è tenuto a **disattivare tempestivamente l'account dell'ex dipendente** e deve **predisporre l'invio di un messaggio automatico ai soggetti terzi** che inviano messaggi al suddetto account, comunicandone la disattivazione.

In sostanza, l'interesse aziendale del datore di lavoro e il diritto alla privacy dell'ex dipendente devono essere **bilanciati** da un assetto organizzativo aziendale che contempra, da un lato, la massima trasparenza del datore di lavoro in merito alla politica interna sull'uso dei beni aziendali, dall'altro, la leale collaborazione del dipendente affinché tale politica sia rispettata e attuata sino al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Per aiutarti a risolvere questi problemi, **Filodiritto** ha realizzato **Email4work**, un kit versatile studiato da un team di avvocati, che contiene un vademecum che ti spiega tutto con chiarezza e il fac simile di una lettera immediatamente utilizzabile. Clicca [qui](#) e scarica subito **Email4work**.

TAG: *dispositivi elettronici, email, Email4work, lavoratori, legittimo licenziamento, password, privacy, strumenti aziendali, tablet, costituzionale, Diritto del lavoro e della sicurezza, Diritto della privacy, Diritto delle nuove tecnologie e delle comunicazioni*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso

esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.

*Filodiritto(Filodiritto.com) un marchio di **InFOROmatica S.r.l***