



Pubblicazione in bacheca di dati relativi a contestazioni disciplinari e valutazioni dei soci lavoratori - 13 dicembre 2018 [9068983]

VEDI ANCHE: [Newsletter del 21 dicembre 2018](#)

[doc. web n. 9068983]

Pubblicazione in bacheca di dati relativi a contestazioni disciplinari e valutazioni dei soci lavoratori - 13 dicembre 2018

Registro dei provvedimenti
n. 500 del 13 dicembre 2018

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

NELLA riunione odierna, in presenza del dott. Antonello Soro, presidente, della dott.ssa Augusta Iannini, vicepresidente, della dott.ssa Giovanna Bianchi Clerici e della prof.ssa Licia Califano, componenti, e del dott. Giuseppe Busia, segretario generale;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016 (regolamento generale sulla protezione dei dati);

VISTO il Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) 2016/679 (d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101, di seguito "Codice");

VISTA la segnalazione presentata da XX, YY, ZZ, HH e JJ concernente il trattamento di dati personali effettuato da Airone soc. coop. a r.l. mediante l'affissione in bacheca dei risultati di un "concorso a premi" tra i soci lavoratori e di contestazioni disciplinari;

ESAMINATA la documentazione in atti;

VISTE le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del regolamento del Garante n. 1/2000;

RELATORE la prof.ssa Licia Califano;

PREMESSO

1. La segnalazione nei confronti della società cooperativa.

1.1. Alcuni soci lavoratori di Airone società cooperativa a r.l. (di seguito, la società), rappresentati dall'avvocato Giovanna Fiesoli, hanno lamentato con segnalazione del 20 marzo 2018 che la società tratta i dati personali riferiti ai dipendenti attraverso l'affissione nella bacheca aziendale del prospetto "Guardiamoci in faccia...soci!", contenente l'elenco dei lavoratori individuati con iniziale del nome, cognome e fotografia, nonché informazioni relative ad addebiti disciplinari e causali dell'assenza (anche in caso di malattia attraverso il riferimento a "ricostruzione programma"). A fianco di ciascun nominativo e foto sono altresì affissi simboli tratti dalle "faccine" (c.d. smile) i quali, anche attraverso il rinvio ad una "legenda", esprimono un giudizio di sintesi (positivo o negativo) sull'operato del dipendente.

1.2. In particolare con la segnalazione è stato rappresentato che:

a. "gli «smiles» in parola [...] funzionano [...] come nella moderna messaggistica Whatsapp, così come comprovabile dalla legenda del c.d. «faccinario», contenente il riepilogo delle faccine; ad esempio la faccina arrabbiata corrisponde ad una valutazione negativa [...]. Si rinviene persino un espresso riferimento ad una ex lavoratrice liquidata nella suddetta bacheca con la dicitura «LICENZIATA»" (v. reclamo 20.3.2018, p. 2 e All. 2);

b. oltre a ciò il datore di lavoro "pubblic[a] in bacheca, tramite affissione, vere e proprie contestazioni disciplinari [...] e comunicati sui comportamenti dei lavoratori" (v. reclamo cit., p. 3 e All. 3 e 4);

c. tale attività di pubblicazione in bacheca "provoca a carico degli assistiti uno stato di continuo allarme di non lavorare bene e di essere pubblicamente giudicati" (v. reclamo cit., p. 3).

1.3. La società, in risposta ad una prima richiesta di elementi formulata dall'Ufficio, ha dichiarato che:

a. la cooperativa "da molti anni ha approntato un concorso a premi per i soci lavoratori, dal titolo «Guardiamoci in faccia...soci!» con l'intento di incentivare i soci più meritevoli e [...] disincentivare i disservizi [...]" (v. nota ricevuta il 16.5.2018, p. 1);

b. i soci lavoratori "al momento della sottoscrizione dell'atto di ingresso, non solo esprimono il loro consenso alla partecipazione al concorso, ma vengono perfettamente edotti del regolamento e del funzionamento, che viene accettato tramite firma del nuovo socio" (v. nota cit., p. 1);

c. "il concorso ha come finalità la premiazione, in denaro, dei primi tre classificati" (v. nota cit., p. 1);

d. "la partecipazione al concorso a premi è riservata in via esclusiva ai soci lavoratori e non anche ai semplici dipendenti" (v. nota cit., p. 2);

e. "giammai vengono assegnati punteggi negativi in caso di assenza dal lavoro per malattia. Caso ben diverso è l'assenza improvvisa ed ingiustificata del lavoratore, che può certamente comportare un punteggio negativo ai fini del concorso e sotto altro e separato profilo, dar seguito a procedimenti per sanzioni o addebiti disciplinari, il cui esito non viene certamente reso noto a tutti i soci e dipendenti" (v. nota cit., p. 1-2);

f. nell'ambito del "concorso a premi" "i punteggi vengono espressi con una «faccina» (c.d. smile); il punteggio dipende dal raggiungimento di alcuni obiettivi [...] o alla realizzazione di alcune condotte comportanti disservizi (ad es. assenza improvvisa ed ingiustificata, che comporta una immediata e gravosa redistribuzione dei turni tra i lavoratori presenti [...]); i punteggi vengono aggiornati settimanalmente" (v. nota cit., p. 2-3);

g. ogni settimana il consiglio di amministrazione della società "è delegato a valutare l'attività dei lavoratori anche con riferimento al livello di impegno, alla risoluzione dei problemi, [...] al rispetto delle procedure, alla cura del proprio mezzo e dell'abbigliamento [...]" (v. nota cit., p. 3);

h. "il cartellone del punteggio è affisso nella sede, in luogo ad esclusivo uso delle persone che lavorano" per la cooperativa (v. nota cit., p. 3).

1.4. I segnalanti, con nota ricevuta il 18 luglio 2018, nel confermare la ritenuta illiceità del trattamento effettuato dalla società, hanno rappresentato allegando in copia la relativa documentazione che in bacheca sono state affisse "comunicazioni afferenti i procedimenti disciplinari: contestazioni disciplinari e comunicazione di esclusione da socio – licenziamento per giusta causa"; nella nota è stato altresì dichiarato al Garante che nei confronti di uno dei segnalanti, nel documento «Guardiamoci in faccia...soci!», è stato inserito il commento "per assenteismo" relativamente ad un periodo in cui il lavoratore era in malattia.

1.5. Con nota di riscontro (ricevuta il 19 settembre 2018) ad ulteriori richieste di chiarimenti, la società ha altresì dichiarato che nella legenda del "Faccinario 2018" la dicitura "Simulazione di malattia o impedimento del lavoro, Assenteismo" corrisponde alla "ipotesi [...] di comportamenti concludenti del socio che si rende indisponibile, [...] omettendo di presentarsi sul luogo di lavoro e rendendosi quindi assente senza [...] giustificazione e senza il supporto di [...] certificazione medica, neanche posteriore all'assenza"; l'espressione "Ricostruzione programma assenza improvvisa" si riferisce all'ipotesi in cui il socio "non si presenta al

lavoro senza preavviso, senza alcuna giustificazione o certificazione medica, il programma di lavoro viene necessariamente e urgentemente redistribuito tra gli altri soci" (cfr. nota cit., lett. d).

Dalla documentazione allegata alla nota è altresì emerso che:

a. il Regolamento interno della società cooperativa, depositato il 9.10.2017 prevede che "Al fine di incrementare la qualità del lavoro, l'attenzione verso il cliente, l'immagine aziendale, il rispetto delle procedure e dei processi produttivi, oltre la crescita professionale individuale, ogni anno sarà organizzato un concorso a premi finanziato tramite autotassazione dei Soci. Le modalità operative saranno decise dal C.d.a. che pubblicherà mediante affissione in bacheca entro il 20 gennaio di ogni anno le norme che regoleranno il concorso, l'importo del contributo mensile a carico obbligatorio di tutti i soci, l'importo dei premi e le modalità di liquidazione degli stessi" (v. regolamento interno cit., IV parte, art. 19);

b. il regolamento interno della società prevede altresì che "le contestazioni [relative ad infrazioni del regolamento stesso], denominate richiami ufficiali, saranno affisse in bacheca avvisi della sede e/o delle filiali e/o inviate per posta. Trascorso il termine indicato per le giustificazioni il C.d.A. comunicherà, tramite lo stesso mezzo al socio/a/dipendente, l'accoglimento delle giustificazioni, e/o i provvedimenti disciplinari adottati e/o la chiusura del richiamo" (v. regolamento interno cit., IV parte, art. 26);

c. il regolamento del concorso a premi prevede che: "1. Ogni settimana il C.d.A. valuta il comportamento lavorativo dei soci [...]"; "2. La valutazione [...] si traduce nell'assegnazione di una «faccina» di vari colori e con diverse espressioni atte a far percepire con immediatezza se il giudizio sul comportamento sia positivo o negativo ed alla quale corrisponde un premio od un addebito, il differenziale tra premi ed addebiti costituirà il punteggio valido al fine del concorso di qualità interno"; "3. L'esito della valutazione settimanale verrà riportata sul planning generale affisso nelle bacheche della sede [...]"; [...] "7. Nel caso il socio riceva delle faccine negative che comportino l'addebito economico l'importo sarà addebitato nella prima busta paga"; "8. La partecipazione al concorso comporta il pagamento di € 30,00 mensili che saranno addebitate direttamente in busta paga"; "9. La partecipazione al concorso è riservata ai soci ed è obbligatoria";

d. in calce al medesimo regolamento del concorso (fornito in copia sprovvisto di sottoscrizione) è presente uno spazio contenente una dichiarazione (anch'essa sfornita di sottoscrizione) con la quale il lavoratore dichiara di "accettar[e] senza riserva" le norme del concorso a premi nonché "autorizza[re] espressamente la direzione del personale a detrarre eventuali saldi negativi dalla busta paga e/o dalla quota sociale".

2. L'esito dell'istruttoria.

2.1. All'esito dell'esame delle dichiarazioni rese all'Autorità nel corso del procedimento nonché della documentazione acquisita, emerge che la società cooperativa, in qualità di titolare, ha effettuato e tuttora effettua trattamenti di dati personali dei soci lavoratori mediante l'affissione in bacheca di contestazioni disciplinari, come risulta sia dalla copia dei medesimi documenti contenenti rilievi disciplinari che recano la specifica "Affisso nella bacheca degli avvisi della sede, in data odierna (art. 17 del regolamento)" (v. nota dei segnalanti 18.7.2018 e relativi allegati, in particolare il "richiamo ufficiale" del 2 e 3 gennaio 2018 e del 5 febbraio 2018, nonché il "richiamo ufficiale" dell'11 agosto 2017 e la "chiusura richiamo ufficiale" del 23 agosto 2017) sia dalla documentazione fotografica prodotta dai segnalanti (v. reclamo 20.3.2018, All. 3-4 e in particolare la "Comunicazione del Presidente" del 3.2.2018, contenente rilievi circa le "tensioni interne generate dal comportamento" di uno dei segnalanti, il quale rivolgendosi ad un sindacato avrebbe nei fatti causato un'ispezione della Asl) sia da quanto indicato nel regolamento interno della cooperativa (v. precedente punto 1.5., lett. b.).

Inoltre la società tratta i dati personali dei dipendenti mediante la pubblicazione in bacheca delle valutazioni espresse settimanalmente dal consiglio di amministrazione su ciascun dipendente (identificato con fotografia, cognome e iniziale del nome) attraverso immagini grafiche (sei tipologie di "faccine") affiancate da specifiche motivazioni riferite al giudizio espresso (ad es. in caso di giudizio negativo: "per assenteismo" o "per mancata risposta telefonica" o "per mancata restituzione tessera carburante"; in caso di giudizio positivo "per disponibilità sabato" o "per complimenti" del cliente: v. reclamo 20.3.2018, All. 2, contenente documentazione fotografica del cartellone "Guardiamoci in faccia...soci!"). Le tipologie di valutazioni espresse sull'attività di ciascun lavoratore (cui corrisponde l'attribuzione del relativo punteggio nell'ambito del "concorso a premi" istituito dalla società) sono riassunte in una legenda ("Faccinario 2018") anch'essa affissa in bacheca.

Tali operazioni configurano il trattamento di dati personali - con periodicità settimanale per le valutazioni ed ogniqualvolta si proceda a contestazioni disciplinari - dei soci lavoratori mediante la messa a disposizione dei dati a soggetti diversi da coloro che sono parte del rapporto di lavoro instaurato tra la società cooperativa e ciascun socio lavoratore, ossia a tutti i dipendenti che accedono al locale ove è collocata la bacheca (e che controllano il proprio "punteggio") nonché anche a soggetti terzi che si rechino nella sede della cooperativa.

2.2. Con riferimento alla natura del rapporto tra società cooperativa e soci lavoratori si osserva che in base a quanto stabilito dalla legge 3 aprile 2001, n. 142 e succ. mod., "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore", in aggiunta al rapporto associativo sussiste con il socio lavoratore un ulteriore ed autonomo rapporto di lavoro, dalla cui concreta configurazione derivano gli effetti giuridici previsti dall'ordinamento (cfr. l. 142/2001 cit., art. 1, comma 3).

Nel caso concreto sottoposto al Garante, pertanto, la circostanza che il trattamento effettuato attraverso il "concorso a premi" riguardi i soci lavoratori e non i dipendenti non soci, come sottolineato dalla società (v. precedente punto 1.3., lett. d.), non incide sulla valutazione della liceità del trattamento, considerato che (per quanto di competenza di questa Autorità) ciò che rileva è che le attività che costituiscono espressione del potere direttivo e disciplinare nei confronti dei lavoratori derivanti dal contratto di lavoro siano ordinariamente rese note anche a soggetti estranei al rapporto di lavoro.

2.3. Con riferimento, infine, al lamentato trattamento nell'ambito del "concorso a premi" anche di dati relativi allo stato di malattia dei soci lavoratori, si prende atto che la società ha dichiarato sotto la propria responsabilità, ai sensi dell'art. 168 del Codice, di non procedere all'assegnazione di "punteggi negativi in caso di assenza dal lavoro per malattia" (v. precedente punto 1.3. lett., e).

3. Liceità, necessità e pertinenza dei trattamenti effettuati. Dignità e riservatezza dei soci lavoratori

3.1. All'esito dell'istruttoria è emerso che, diversamente da quanto sostenuto dalla società (secondo la quale i soci lavoratori "esprimono il [...] consenso alla partecipazione al concorso", su cui si veda il precedente punto 1.3., lett. b.), la partecipazione al "concorso a premi" è obbligatoria per i soci (con conseguente prelievo mensile dalla busta paga della somma stabilita per la partecipazione) (v. Regolamento interno della società cooperativa, ver. .3.00.17, art. 19; Regolamento del concorso a premi, punti 2, 8 e 9). Dalla partecipazione al concorso consegue la pubblicazione "nelle bacheche della sede" degli esiti delle valutazioni settimanali sull'attività di ciascun lavoratore (espresse sia in giudizi sintetici che con le faccine) (v. Regolamento del concorso a premi, punto 3).

Il modello di dichiarazione fornito all'Autorità (in calce al regolamento interno sul concorso a premi), in realtà, oltre alla "accett[azione] senza riserva" delle norme del concorso che tuttavia è obbligatorio per i soci in base al regolamento stesso riguarda l'autorizzazione a detrarre dalla busta paga eventuali decurtazioni derivanti dai "saldi negativi" delle valutazioni.

Si ritiene, ad ogni buon conto, che anche qualora fosse effettivamente prevista (e documentata) la prestazione del consenso di ciascun lavoratore per conseguire la partecipazione al concorso, tale manifestazione di volontà non avrebbe potuto costituire base giuridica idonea a legittimare il trattamento di dati personali (diversi da quelli "particolari" di cui all'art. 9, Regolamento (UE) 2016/679), ciò alla luce della asimmetria tra le rispettive parti del rapporto di lavoro e la conseguente, eventuale, necessità di accertare di volta in volta e in concreto l'effettiva libertà del consenso espresso (v. Provv.to 19.7.2018, n. 427 in www.garanteprivacy.it, doc. web n. [doc. web n. 9039945](http://www.garanteprivacy.it); v. artt. 6-7 e considerando 42-43, Regolamento (UE) 2016/679; v. altresì, in senso conforme, Gruppo art. 29, Linee guida sul consenso, adottate il 28.11.2017 come modificate e adottate da ultimo il 10.4.2018, spec. par. 3.1.1.; Parere 2/2017 sul trattamento dei dati sul posto di lavoro, WP 249, spec. par. 3.1.1 e 6.2; Parere 8/2001 sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'occupazione, WP 48, 13.9.2001, pag. 3, 23 e 26; Commissione europea, Comunicazione del 6 novembre 2015, COM(2015) 566, pp. 12 e 13; Documento di lavoro su un'interpretazione comune dell'articolo 26, paragrafo 1, della direttiva 95/46/CE, del 24 ottobre 1995, WP 114, 25 novembre 2005, p. 11-12).

Per quanto riguarda l'affissione in bacheca, altresì, delle note disciplinari sia delle contestazioni che dei provvedimenti conclusivi emerge che tale prassi è prevista in via generale dal richiamato regolamento interno (v. precedente punto 1.5., lett. b).

3.2. Ciò posto si osserva che in base all'ordinamento vigente il datore di lavoro può trattare le informazioni necessarie e pertinenti rispetto alla gestione del rapporto di lavoro in base a quanto previsto dalle leggi, dai regolamenti e dalle disposizioni dei contratti collettivi applicabili e/o del contratto di lavoro individuale (v. artt. 5, par. 1, lett. a) e c) e 6, par. 1, lett. b) e c), Regolamento (UE)

2016/679). Tra queste rientrano senza dubbio i dati necessari ad effettuare la valutazione sul corretto adempimento della prestazione lavorativa e/o ad esercitare il potere disciplinare nei modi e con i limiti previsti dalla disciplina di settore.

Diversa valutazione riguarda invece la sistematica messa a disposizione delle medesime informazioni mediante affissione sulla bacheca all'interno dei locali della società a tutti gli altri dipendenti (e, in ipotesi, a terzi), considerato che tali soggetti non sono legittimati in base ai suesposti criteri a conoscere i dati personali riguardanti valutazioni e rilievi disciplinari (v., in senso conforme, Provv. 3.7.2014, n. 341, doc. web n. [3325317](#) e Provv. 31.7.2014, n. 392, doc. web n. [3399423](#)). Né tale legittimazione può esser tratta dal regolamento interno della società (v. quanto previsto dal citato art. 6, par. 1, lett. c), Regolamento (UE) 2016/679 anche alla luce di quanto previsto dall'art. 88 del Regolamento medesimo nella materia specifica dei rapporti di lavoro; si veda altresì quanto precisato dal considerando 45 del Regolamento sul significato di "obbligo legale").

Inoltre le operazioni consistenti nella regolare affissione in bacheca delle valutazioni e delle contestazioni disciplinari riferite a ciascun dipendente, unitamente alla dettagliata descrizione dei rilievi (positivi e negativi) effettuati, non risultano adeguate e pertinenti rispetto agli scopi rappresentati dalla società, consistenti nella incentivazione dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi di qualità ed efficienza dei servizi resi alla clientela (v. art. 5, par. 1, lett. c) del Regolamento (UE) 2016/679) che ben possono essere perseguiti con modalità che non comportino il sacrificio del diritto alla riservatezza degli interessati.

Da ultimo si osserva che le informazioni relative a valutazioni e contestazioni disciplinari sono comunque particolarmente delicate, segnatamente in caso di valutazioni negative, in quanto incidono sulla dignità professionale del dipendente (considerato anche che nel caso concreto le contestazioni e/o le valutazioni sono affisse in bacheca prima della conclusione del procedimento e comunque in assenza di controdeduzioni degli interessati).

La sistematica pubblicazione attraverso affissione in bacheca delle contestazioni disciplinari, nonché la contestuale affissione del cartello "Guardiamoci in faccia...soci!", che associa i volti dei dipendenti a "faccine" accompagnate da giudizi sintetici quali "assenteismo", "simulazione di malattia", "perdita del lavoro causa scarso servizio o danni", "mancato rispetto disposizioni aziendali e/o regolamento", "mancato rispetto programma di lavoro" (esempi tratti dal "Faccinario 2018" in atti) oppure l'espressione "licenziata" (v. documentazione in atti) costituiscono inoltre - e in definitiva - modalità di trattamento che, nel sottoporre costantemente all'osservazione dei colleghi le valutazioni sulla qualità del lavoro effettuato o sulla correttezza della prestazione, anche nell'ambito di una pubblica competizione premiale, ledono la dignità personale, la libertà e la riservatezza dei lavoratori.

Pertanto i trattamenti effettuati risultano illeciti in relazione agli artt. 5, par. 1, lett. a) e c), 6 e 7 del Regolamento (UE) 2016/679.

3.3. Tali valutazioni sono rese con esclusivo riferimento agli aspetti di competenza di questa Autorità. Restano impregiudicati eventuali ulteriori profili, da far valere, ricorrendone i presupposti, nelle sedi competenti, relativi all'applicazione della disciplina lavoristica al descritto "concorso a premi" (ad es. con riferimento all'applicazione di decurtazioni stipendiali derivanti dalla obbligatoria partecipazione al concorso non previste dal contratto collettivo né, peraltro, dallo Statuto dell'associazione).

4. L'informativa agli interessati.

In relazione all'obbligo, posto in capo al titolare, di fornire prima dell'inizio dei trattamenti un'informativa ai dipendenti circa le caratteristiche essenziali degli stessi, come prescritto dall'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 e conformemente al principio di correttezza di cui all'art. 5, par. 1, lett. a) del Regolamento cit., si prende atto che la società ha prodotto in atti un documento (seppur sprovvisto di sottoscrizione, v. precedente punto 1.5., lett. d.) contenente il regolamento del concorso che sarebbe stato fornito ai lavoratori anche a titolo di informativa.

5. Conclusioni: illiceità del trattamento.

Per i suesposti motivi, considerato che il trattamento dei dati effettuato dalla società attraverso l'affissione in bacheca di dati personali relativi alle valutazioni ed alle contestazioni disciplinari, risulta illecito per violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c), 6 e 7 del Regolamento (UE) 2016/679 si impone, ai sensi dell'art. 58, par. 2, lett. f), del medesimo Regolamento, il divieto di ulteriore trattamento secondo le modalità oggetto di segnalazione, dei predetti dati.

Si rammenta che ai sensi dell'articolo 2-decies del Codice i dati personali trattati in violazione della disciplina in materia di trattamento dei dati personali "non possono essere utilizzati".

TUTTO CIÒ PREMESSO, IL GARANTE

1. ritenuto illecito, nei termini di cui in motivazione (punti 3 e 5), il trattamento effettuato da Airone soc. coop. a r.l. attraverso la pubblicazione in bacheca di dati relativi a contestazioni disciplinari e valutazioni dei soci lavoratori in violazione degli artt. 5, par. 1, lett. a) e c), 6 e 7 del Regolamento (UE) 2016/679, ai sensi dell'art. 58, par. 2, lett. f), del Regolamento (UE) 2016/679, vieta l'ulteriore trattamento, secondo le modalità oggetto di segnalazione, dei dati indicati in premessa;

2. ai sensi dell'art. 58, par. 1, lett. a), del Regolamento (UE) 2016/679, ingiunge alla società destinataria del provvedimento, altresì, entro 30 giorni dalla data di ricezione presente provvedimento, di comunicare a questa Autorità quali iniziative siano state intraprese al fine di dare attuazione a quanto vietato nel presente provvedimento e di fornire comunque riscontro adeguatamente documentato. Si ricorda che il mancato riscontro alle richieste formulate ai sensi dell'art. 58 è punito con la sanzione amministrativa ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. art. 83, par. 5, lett. e), del Regolamento (UE) 2016/679 e 166 del Codice.

Ai sensi dell'art. 78 del Regolamento (UE) 2016/679, nonché degli artt. 152 del Codice (come novellato dal d.lg. 101/2018) e 10 del d.lg. n. 150/2011, avverso il presente provvedimento può essere proposta opposizione all'autorità giudiziaria ordinaria, con ricorso depositato al tribunale ordinario del luogo ove ha la residenza il titolare del trattamento dei dati, entro il termine di trenta giorni dalla data di comunicazione del provvedimento stesso, ovvero di sessanta giorni se il ricorrente risiede all'estero.

Roma, 13 dicembre 2018

IL PRESIDENTE

Soro

IL RELATORE

Califano

IL SEGRETARIO GENERALE

Busia