



## Newsletter Wikilabour.it

### Il grande dizionario dei diritti dei lavoratori annotato con la giurisprudenza

---

#### Garante per la protezione dei dati personali, Ordinanza ingiunzione n. 190 del 13 maggio 2021

*Non è consentito ai datori di lavoro tenere sotto controllo l'attività sul web dei propri dipendenti durante l'orario senza averli preventivamente reso destinatari di una **puntuale informativa** sulla tipologia e le modalità del trattamento dei loro dati. È necessario inoltre compiere una valutazione di impatto dei trattamenti che si intende realizzare, verificando in particolare se possano comportare un **rischio per i diritti e le libertà** individuali degli interessati sottoposti a controllo nel contesto lavorativo.*

Con il provvedimento n. 190 del 13 maggio 2021, disposto nei confronti di un'amministrazione comunale, il Garante per la protezione dei dati personali torna a pronunciarsi sulla materia del **controllo a distanza dei lavoratori**, affrontando in particolare il tema del tracciamento e memorizzazione da parte del datore di lavoro dell'attività sul web compiuta dai propri dipendenti in orario lavorativo.

La vicenda trae origine dal reclamo di una dipendente del Comune di Bolzano, che contestava il fatto di essere stata oggetto di **monitoraggio sistematico, da parte del datore di lavoro, del traffico in rete** e dei singoli accessi a internet su siti non di carattere istituzionale, quali in particolare Facebook e Youtube. Segnatamente, la dipendente lamentava la mancanza di un'informativa specifica sui possibili controlli, la violazione dei principi di liceità, correttezza, trasparenza e minimizzazione nel trattamento dei dati personali, soprattutto in considerazione della possibilità di tenere traccia di tutti i siti visitati in modo massivo e indiscriminato.

A fronte di tale reclamo, il Comune ha presentato al Garante un'articolata difesa, rappresentando che la materia del controllo a distanza è regolata, all'interno della propria struttura, da un **apposito accordo sindacale**, così come richiesto dall'articolo 4 della legge 300/1970, nonché che il codice di comportamento, pubblicato sulla intranet aziendale, vieta ai dipendenti l'uso di internet per finalità non istituzionali e quindi non lavorative, con espresso avviso che sarebbe stata tenuta traccia dei siti visitati dai dipendenti. Nella propria replica il Comune ha inoltre sottolineato come ai dipendenti fossero stati consegnati nel tempo numerosi documenti contenenti le informative richieste.

Il Garante ha in primo luogo sanzionato il Comune per la **mancanza di una puntuale informativa sulla speciale tipologia del trattamento**. Nel caso specifico, la presenza di molteplici documenti di date, natura e contenuto diversi ha determinato una frammentarietà delle informazioni, censurata dal Garante in quanto non idonea a soddisfare i necessari principi di correttezza e trasparenza.

Il Garante ha altresì stabilito che il tracciamento dei log di accesso a internet - efficace e pervasivo al punto da consentire al datore di ricondurre le attività di navigazione sul web a uno specifico dipendente - viola comunque la normativa sulla privacy, poiché permette di acquisire anche incidentalmente dati relativi alla sfera extra lavorativa del dipendente.



Quanto alla proporzionalità del trattamento dei dati personali compiuto, l'Autorità ha ravvisato il rischio di una violazione dell'articolo 8 della legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), il quale fa espresso divieto di trattare dati non attinenti alla valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

Infine, l'ultima violazione rilevata è la **mancata effettuazione della valutazione di impatto**. Al Comune si imputa di non aver svolto alcuna indagine per valutare se i trattamenti che si intendevano realizzare potessero presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche: valutazione, quest'ultima, che il Garante ritiene invece indispensabile, in considerazione della particolare vulnerabilità degli interessati nel contesto lavorativo, richiamando al riguardo un proprio precedente provvedimento che espressamente menziona i trattamenti effettuati nell'ambito del rapporto di lavoro mediante sistemi tecnologici dai quali derivi la possibilità di effettuare un controllo a distanza dell'attività dei dipendenti.

L'ordinanza in commento, al di là della vicenda specifica su cui interviene, offre senz'altro spunti di particolare interesse e rilevanza, poiché da essa possono ricavarsi prescrizioni e limiti particolarmente stringenti per i datori di lavoro che intenderanno implementare sistemi di monitoraggio da remoto sugli accessi a reti esterne a quella aziendale o proprietaria, dai quali possono derivare forme di controllo a distanza dell'attività lavorativa dei dipendenti, soprattutto dal punto di vista del rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali.

L'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro, seppur richiesti per l'adozione dello strumento, potrebbero risultare da soli insufficienti per una compiuta regolazione della materia. Ai fini di un corretto e lecito trattamento dei dati si renderà infatti necessaria un'informativa adeguata, specifica e trasparente su modalità di utilizzo degli strumenti informatici e relative forme di effettuazione dei controlli. In particolare, nell'informativa, occorrerà indicare gli strumenti che consentono il controllo, specificando le loro caratteristiche, il funzionamento e le regole di utilizzo, nonché le modalità in termini di oggetto e frequenza dei controlli.

Prima ancora sarà però necessario, secondo il Garante, eseguire una valutazione di impatto per analizzare se i trattamenti che verranno posti in essere possano rappresentare un rischio elevato per i diritti e le libertà degli individui. In caso affermativo, il datore di lavoro dovrà individuare le necessarie misure tecniche e organizzative per attenuare tale rischio.

[leggi il testo...](#)