



**Training Of
Trainers**

**Il monitoraggio dei dipendenti
nell'ambito del GDPR – casi pratici**
dott.ssa Maria Claudia Dolmetta

Trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro

Training
of Trainers



Data



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

- Il datore di lavoro (titolare del trattamento) può trattare i dati personali dei dipendenti (interessati), anche relativi a categorie particolari di dati, nel rispetto dei principi generali applicabili al trattamento (v. art. 5 Regolamento);
- Principio di liceità: la sua applicazione comporta la necessaria integrazione sistematica con le discipline di settore applicabili in diversi contesti del trattamento (alla sua violazione consegue l'inutilizzabilità dei dati, v. art. 2-*decies* Codice privacy);
- art. 88 Regolamento: fa salve eventuali norme più specifiche che assicurano la protezione dei diritti e delle libertà degli interessati «*nell'ambito dei rapporti di lavoro*» in riferimento a specifiche discipline di settore, assistite in molti casi da propri apparati sanzionatori, anche con riferimento ai «*sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro*»;

Trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro

Training
of Trainers



Data



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

- La disciplina nazionale contenuta nel d. lgs. 196 del 2003 ha confermato, ai sensi dell'art. 6, par. 2 del Regolamento, l'impianto anteriore alle modifiche apportate dal d. lgs. 101 del 2018, facendo espresso rinvio alle disposizioni nazionali di settore che tutelano la dignità delle persone sul luogo di lavoro, con particolare riferimento ai possibili controlli da parte del datore di lavoro (v. artt. 113, 114 e 171 del d. lgs. 196 del 2003, con riferimento agli artt. 4 e 8, l. 300 del 1970);
- Rinvii reciproci tra il Codice privacy e la L. 300 del 1970;
- L'impiego di tecnologie di controllo può essere giustificato solo nel rispetto delle garanzie previste dalla legge nazionale applicabile, in mancanza delle quali costituisce un'interferenza illecita nella vita privata (v. anche Corte EDU);

- La ricostruzione della intersezione tra le relative norme in materia di controlli tecnologici nel contesto lavorativo ha trovato costante applicazione da parte dell'Autorità, sia in provvedimenti di carattere generale (es. Linee guida in materia di posta elettronica e internet del 1° marzo 2007; Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro del 4 ottobre 2011) sia in provvedimenti adottati a seguito di attività di controllo (v. es. Provv.ti n. 65 del 26 marzo 2020 [doc. web n. 9446730]; n. 427 del 19 luglio 2018 [doc. web n. 9039945]; n. 53 del 1° febbraio 2018 [doc. web n. 8159221]) nonché conferma da parte del giudice ordinario.

- Con l'applicazione del Regolamento Ue 2016/679 il sistema sanzionatorio è stato interessato da significative modifiche: sia con riferimento alla commisurazione delle sanzioni amministrative pecuniarie sia relativamente alla definizione delle fattispecie alla cui violazione è ricollegata l'applicazione di una sanzione amministrativa (v. art. 83 Regolamento);
- Sanzione amministrativa pecuniaria anche in caso di violazione dei principi di base di cui all'art. 5 Regolamento e nei casi di violazione di «*qualsiasi obbligo ai sensi delle legislazioni degli stati membri adottate a norma del capo IX*»: sanzione più elevata ex art. 83, par. 5 Regolamento.