

Dati giudiziari

Limiti e prospettive di una disciplina monca

Leader

Giulia Tenaglia

(avvocato – DPO innovation)

Parte 1

- *Caso pratico*

Parte 2

- *Problematiche principali*

Parte 3

- *Consigli e riferimenti*

Part 4

- *Risultati emersi*

CASO PRATICO

A teal arrow pointing to the right, located at the top left of the slide.

Parte 1 | Caso pratico

Una società quotata che adotta un modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.lgs 231/2001, in sede di assunzione, chiede ai candidati per la qualifica di quadro nella funzione Risk autocertificazione di non avere riportato condanne penali e di non avere carichi pendenti.

Nel corso del rapporto di lavoro con il soggetto selezionato, a seguito di controlli effettuati sulla base del DPR 445/2000, emerge che il dipendente aveva dichiarato il falso e che aveva riportato condanna penale per il reato di Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 c.p.).

La società decide di procedere al licenziamento del dipendente.

PROBLEMATICHE PRINCIPALI

- Che cosa si intende per dati giudiziari (definizione art. 10 GDPR). Solo il casellario e il certificato carichi pendenti? Oppure qualsiasi informazione? Le autocertificazioni? Le notizie di cronaca?
- Se ci si rivolgesse ad una società autorizzata ai sensi dell'art. 134 TULPS e si chiedesse solo una valutazione complessiva sull'affidabilità di un soggetto, sebbene nel condurre la valutazione fossero comunque comprese informazioni relative a condanne penale e reati, sarebbe comunque un trattamento di dati giudiziari per il titolare/datore di lavoro?

- Quali sono, oggi, i presupposti di liceità del trattamento dei dati giudiziari?
- La norma autorizzatrice può essere l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?

- Quale può essere il ruolo del CCNL? Può essere inteso come fonte «regolamentare» che individui i limiti e le tutele del trattamento? Il CCNL metalmeccanici secondo il Garante no, ma se ci fosse una previsione come quello di Poste Italiane?
- Il garante nei provvedimenti parla di inidoneità del CCNL solo a costituire una adeguata base giuridica e non ad indicare i limiti del trattamento, quindi nel nuovo scenario sarebbe possibile a patto che i dati siano trattati secondo i limiti dell'art. 8 e del CCNL che entri nello specifico.

- Quali sono i limiti per l'indagine successiva ai sensi del TU Documentazione Amministrativa?
- È un nuovo trattamento?
- Il licenziamento sarebbe fondato su giusta causa, ma i dati sui quali esso è fondato sarebbero utilizzabili?

CONSIGLI E RIFERIMENTI

- Cassazione civile sez. lav. - 17/07/2018, n. 19012
- Tribunale sez. lav. - Milano, 01/02/2019, n. 285
- Provvedimento Garante n. 267 del 15 giugno 2017 [doc. web n. 6558837]
- Provvedimento Garante n. 314 del 22 maggio 2018 [doc. web n. 9005845]
- Provvedimento Garante n. 317 del 22 maggio 2018 [doc. web n. 9001980]
- Provvedimento Garante n. 315 del 22 maggio 2018 [doc. web n. 9005857]

RISULTATI EMERSI



Parte 4 | Risultati emersi

[...]