



TRIBUNALE DI UDINE

- Sezione Lavoro -

ORDINANZA

R.L. n. 504/2024

Il Giudice del Lavoro, sciogliendo la riserva, osserva quanto segue.

1. Con ricorso depositato in data 17 giugno 2024, contenente istanza cautelare in corso di causa, *Parte_1* esponeva di essere dipendente della società *Controparte_1* con mansioni di caposquadra portalettere ed impugnava il provvedimento del 24.01.24 con il quale era stata disposta la sua sospensione dal servizio e dalla retribuzione per ritenuta impossibilità della lavoratrice a rendere la prestazione lavorativa a causa della mancata sottoscrizione per accettazione dell' "Atto di designazione a incaricato per le persone autorizzate al trattamento i dati personali ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003 numero 196 (codice privacy) e successive modifiche e nel rispetto del regolamento UE 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e alla libera circolazione degli stessi General Data Protection Regulation, di seguito GDPR", notificatole a mezzo PEC in data 22 gennaio 2024.

La ricorrente esponeva di esser stata designata dalla datrice di lavoro, con comunicazione di data 22.01.24, quale incaricata al trattamento dei dati personali ai sensi del codice della privacy in vigore e del Regolamento UE 2016/679.

La ricorrente si era rifiutata di sottoscrivere per accettazione e presa visione tale comunicazione (che, quindi, le era stata letta ad alta voce dalla responsabile delle risorse umane e dalla responsabile del centro distribuzione, con redazione di un relativo verbale di quanto accaduto) e aveva chiesto che il relativo documento le fosse inviato via PEC.

La parte datoriale aveva, quindi, il giorno stesso inviato la stessa comunicazione via PEC alla ricorrente.

In data 24.01.24 la società *Controparte_1* aveva consegnato alla ricorrente una nota con cui le comunicava che il suo rifiuto a sottoscrivere per accettazione tale designazione le rendeva impossibile eseguire le prestazioni lavorative, con conseguente mancata erogazione della relativa retribuzione.

In pari data la ricorrente aveva negato espressamente il proprio consenso a trattare per ragioni di servizio dati sensibili altrui e si era dichiarata in attesa di ricevere un diverso incarico lavorativo.

Il 25.01.24, nel corso del relativo turno di servizio, la *Pt_1* aveva ricevuto un'ulteriore nota datoriale, integrativa di quella del giorno precedente, con la quale la società le aveva precisato che, in ragione di quanto sopra, non le sarebbe stato consentito l'accesso ai locali aziendali.

Al termine di quel turno di servizio, a fronte della richiesta di restituzione delle chiavi dell'ufficio di assegnazione nelle mani della Responsabile Risorse Umane della società, la lavoratrice aveva preteso che nel verbale di restituzione fosse indicata la relativa motivazione; ricevuto riscontro negativo, non aveva restituito le chiavi dell'ufficio, ma le aveva portate presso il locale Commissariato di Polizia.

La datrice di lavoro aveva, quindi, avviato nei confronti della ricorrente anche un procedimento disciplinare, che si era concluso con l'irrogazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per dieci giorni.

In ragione della perdurante sospensione del trattamento retributivo l'odierna ricorrente chiedeva, in via cautelare, la sospensione del provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione con riammissione al lavoro, eventualmente mediante attribuzione di diverso incarico.

2. La parte resistente si costituiva, sostenendo la legittimità del provvedimento di sospensione dal servizio e dalla retribuzione alla luce della condotta tenuta dalla lavoratrice e negando che sussistessero i presupposti per un *repechage*.

3. Reputa questo giudice che non sussistano i presupposti del *fumus boni iuris* e del *periculum in mora* necessari per accordare la tutela richiesta in via cautelare.

Come evidenziato dalla difesa attorea nelle note autorizzate dd. 30.07.24 ciò che occorre verificare per valutare la sussistenza del fumus boni iuris è se “se, a fronte del dato di fatto della mancata sottoscrizione, ed alla luce della normativa applicabile, risulti giustificato e legittimo un provvedimento datoriale di sospensione dal servizio e della retribuzione sul presupposto che il rifiuto di sottoscrivere tale atto “per accettazione” renda “impossibile” lo svolgimento della prestazione lavorativa”.

La risposta non può che essere affermativa.

Le prestazioni rese dalla ricorrente (così come da chiunque operi in un ufficio postale) implicano necessariamente il trattamento in senso tecnico di dati personali altrui.

La lettera di designazione quale incaricato al trattamento dei dati personali consegnata in data 22.01.24 alla Pt_1 (oltre a contenere le indicazioni normative e a definire l'oggetto e i limiti del trattamento stesso, nonché a fornire le necessarie istruzioni operative interne) prevede altresì che il designato accetti espressamente gli impegni: i) a trattare i dati personali altrui nel rispetto della disciplina di legge applicabile (oltre che delle specifiche indicazioni aziendali); ii) a svolgere la specifica formazione sul punto fornita dalla datrice di lavoro; iii) a mantenere la dovuta riservatezza sui dati personali trattati nell'esecuzione delle mansioni professionali svolte.

Se dunque è vero che la nomina quale persona designata al trattamento dei dati personali ha natura unilaterale essendo un atto che promana dalla parte datoriale, è tuttavia altrettanto vero che ogni nomina/designazione per lo svolgimento di determinate mansioni/incarichi implica una accettazione da parte del destinatario di quell'atto (senza la quale la nomina non può produrre i propri effetti), che in base ai principi generali dell'ordinamento deve rivestire la stessa forma dell'atto presupposto.

La mancata accettazione da parte del lavoratore dell'incarico conferitogli dal datore porta a conseguenze nella gestione del rapporto di lavoro che si producono su diversi piani: violazione del generale dovere di lealtà e correttezza nell'esecuzione del rapporto, inadempimento dei doveri contrattuali, integrazione di condotta disciplinarmente rilevante.

Il rifiuto espressamente opposto dalla **Pt_1** di sottoscrivere la lettera di incarico e gli specifici impegni ivi indicati implica inevitabilmente il rifiuto di trattare tali dati rispettando la disciplina di legge e le indicazioni datoriali, nonché di formarsi adeguatamente e di aggiornarsi sul punto.

Ora, l'art. 24 GDPR impone al Titolare del trattamento, qual è nel caso in esame **Controparte_1** di adottare *“tenuto conto ... dei rischi”* connessi al trattamento dei dati personali *“misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento”*: in altre parole, in ragione delle generali esigenze di garanzia e tutela dei diritti dei cittadini sottese a tale impianto normativo, l'ordinamento impone alla società di organizzarsi in modo da assicurare il legittimo trattamento dei dati e di essere in grado di provare in qualsiasi momento (*“dimostrare”*) di aver adottato tali misure organizzative.

Nondimeno, gli artt. 29 e 32 co.4° del Reg. UE n. 2016/679 impongono al Titolare di formare adeguatamente ed aggiornare i propri designati al trattamento, stabilendo che *“Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento fanno sì che chiunque agisca sotto la loro autorità e abbia accesso a dati personali non tratti tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento”*.

In forza di ciò, dunque, la società convenuta: - deve garantire che i dati delle persone fisiche trattati dai propri incaricati/designati avvenga nel rispetto degli obblighi di legge; - allo scopo deve formare adeguatamente i propri designati al trattamento e tenere aggiornata tale formazione; - risponde direttamente e a ogni effetto verso le persone fisiche i cui dati personali siano stati trattati illegittimamente dai propri incaricati; - deve adottare misure organizzative che le consentano altresì di *“dimostrare”* che questi ultimi trattino i dati personali altrui in modo legittimo.

La società s'è insomma trovata, per un fatto determinato dalla volontà della propria dipendente e comunque fuori dalla propria sfera di controllo, nelle condizioni di dover necessariamente sospendere dal servizio la ricorrente, posto che in caso contrario la datrice di lavoro avrebbe senz'altro violato le norme di garanzia e di tutela sopra esaminate, esponendosi altresì

inevitabilmente al rischio di incorrere in responsabilità sia di natura civilistica verso i soggetti interessati da eventuali trattamenti illegittimi (cfr. art. 82 GDPR) sia di natura amministrativa (cfr. artt. 83 e 84 GDPR).

A fronte di ciò, la datrice di lavoro correttamente ha deciso di sospendere temporaneamente la dipendente, in attesa che vengano ripristinate le condizioni minime che le consentano di operare nel rispetto della sopra richiamata disciplina di legge nazionale e comunitaria in tema di protezione e tutela dei dati personali.

La reintegrazione dell'attrice nelle mansioni di Caposquadra comporterebbe necessariamente e automaticamente l'impossibilità per la parte datoriale di garantire e poter dimostrare (come è invece obbligata a fare) che la designata *Parte_1* tratti tutti i dati personali di clienti/fornitori/colleghi nel rispetto della normativa applicabile e dell'obbligo di riservatezza, e che detta lavoratrice acquisisca e mantenga nel tempo un'adeguata conoscenza della disciplina in materia di protezione dei dati personali, esponendola al rischio concreto di incorrere in responsabilità tanto di natura civile quanto di natura amministrativa. Peraltro la ricorrente ha espressamente dichiarato di non essere disponibile al trattamento dei dati sensibili altrui (v. lettera dd. 24.01.24 doc. 6), confermando di non voler accettare l'incarico che le era stato conferito e mettendosi nella condizione di non poter svolgere alcun'altra mansione all'interno di quell'ufficio postale.

Non si vede infatti a quali altre mansioni o incarichi la parte datoriale potrebbe destinare la lavoratrice senza incorrere in analoghe problematiche: la stessa difesa attorea non è stata in grado di indicare quale sia il ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale di *Controparte_1* che può essere svolto senza dover trattare dati personali.

In ogni caso appare certamente non configurabile l'operatività di un obbligo di *repechage* atteso che, nel caso di specie, l'impossibilità della lavoratrice di prestare servizio s'è verificata per scelta della lavoratrice stessa, non certo per scelta datoriale.

4. Solo per completezza, essendo il rigetto della domanda cautelare già giustificato sulla base dell'assenza del presupposto del *fumus boni iuris*, si osserva che nella fattispecie in esame difetta anche il requisito del *periculum in mora*.

Sul punto la ricorrente si è limitata a riferire che la retribuzione da lavoro alle dipendenze della società convenuta sia la sua unica fonte di reddito e che il suo nucleo familiare è composto solo da lei stessa e dal figlio di 23 anni.

Tuttavia, nulla la ricorrente allega né tantomeno produce in ordine all'effettiva situazione economica e finanziaria del nucleo familiare medesimo (ad es. il modello ISEE, situazione dei conti correnti bancari, investimenti, proprietà immobiliari) né in ordine ad un'eventuale insufficiente capacità reddituale del figlio, ampiamente maggiorenne e che dunque almeno in astratto ben potrebbe essere economicamente autosufficiente ed in grado di sostenere l'intero nucleo familiare.

5. Le spese saranno regolate al momento della definizione del giudizio di merito.

p.q.m.

1) rigetta la domanda cautelare proposta da *Parte_1* ;

2) spese del definitivo.

Manda alla Cancelleria per gli adempimenti di sua competenza

Udine, 01/08/2024

Il Giudice del lavoro

dr.ssa Ilaria Chiarelli