

Accesso del lavoratore al proprio fascicolo personale anche con richiesta al Garante

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 6775 del 7 Aprile 2016, ha precisato che il lavoratore ha il diritto di accedere al proprio fascicolo personale conservato dall'azienda. Se serve anche mediante apposita richiesta al Garante per la protezione dei dati personali.

.....

La Corte Suprema , con la sentenza in commento, ha precisato che l'accesso dei dipendenti al fascicolo personale, nel quale il datore di lavoro inserisce i documenti e gli atti relativi allo sviluppo di carriera ed alle attività svolte in costanza di rapporto, costituisce un diritto soggettivo in forza non solo della disciplina sul trattamento dei dati personali, ma delle stesse regole di correttezza e buona fede che presiedono alla gestione del rapporto di lavoro.

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui il Tribunale di primo grado aveva dichiarato improponibile la domanda proposta da una lavoratrice volta ad ottenere che fosse ordinato alla società datrice di lavoro sia di metterle a disposizione tutti i documenti che la riguardavano, anche se custoditi presso società terze, sia di dichiarare se disponeva di ulteriori documenti nonché di specificare i criteri applicati per selezionare i dati da conservare nei fascicoli personali dei dipendenti.

La lavoratrice proponeva quindi ricorso avverso la sentenza di primo grado presso la Corte d'Appello, la quale, respingendo la domanda, precisava che la domanda in oggetto concerneva soltanto il diritto di accesso e di informazione ai propri dati personali previsti e disciplinati dall'art. 13 della legge n. 675 del 1996, cui era riferita la lettera inviata dalla ricorrente alla società, in relazione alla quale era stato avviato dalla medesima lavoratrice un procedimento dinanzi al Garante di protezione dei dati personali.

Conseguentemente, la statuizione di improponibilità appariva corretta, data l'applicabilità nella specie della preclusione scaturente, ex art. 29, comma 2, della legge n. 675 del 1996, dalla preventiva proposizione del ricorso al Garante, da configurare,

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

nella specie, come rimedio alternativo rispetto a quello giurisdizionale, data la suddetta identità di oggetto tra le due iniziative.

La lavoratrice, secondo la corte di secondo grado, non aveva contrastato in modo specifico le affermazioni con le quali il primo giudice aveva respinto la domanda volta all'accertamento dell'inosservanza, da parte della società, agli ordini emessi dal Garante in data 27 ottobre 1999 e 16 febbraio 2000, in quanto tale rigetto era stato fondato sull'assenza di adeguate allegazioni, prima ancora che di prove, in ordine alla suddetta inottemperanza nonché sul rilievo secondo cui nella lettera del 30 novembre 1999 la lavoratrice aveva denunciato soltanto la mancanza nel fascicolo dei dati personali riferiti a giudizi e valutazioni in itinere inerenti la scheda valutativa del 1998, ma non l'assenza della scheda stessa.

In questa prospettiva risultavano superate le censure sul mancato accesso al fascicolo tenuto dalla società, sulla mancata messa a disposizione della scheda del 1998, sulla omessa precisazione della destinazione dei documenti asseritamente mancanti, trattandosi di deduzioni per le quali mancavano allegazioni prima ancora che prove.

La lavoratrice proponeva quindi ricorso per la cassazione della pronuncia, censurando, per quanto qui di interesse, la decisione della Corte territoriale per avere respinto la domanda concernente la violazione, da parte della società, dell'ordine del Garante dei dati personali in data 27 ottobre 1999, con particolare riferimento alle deduzioni relative al mancato accesso al fascicolo della società.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

Nelle motivazioni, i Giudici di legittimità definivano che è un diritto soggettivo il fatto che il dipendente possa prendere visione di tutti i documenti che lo riguardano.

Nel caso concreto la ricorrente aveva ricevuto delle valutazioni decisamente negative in un certo lasso di tempo senza però comprenderne la motivazione. A tal proposito aveva chiesto in prima istanza al datore di vedere il proprio fascicolo e successivamente aveva interpellato il Garante per imporre all'azienda l'accesso al fascicolo.

Il Garante condannava l'azienda cosicché la lavoratrice aveva potuto verificare come nel proprio fascicolo mancassero schede sanitarie che non tenevano nella giusta considerazione gli interventi subiti e che inibivano lo svolgimento di taluni lavori (nel caso concreto lavori al videoterminale visto l'intervento subito all'occhio).

Inoltre, aggiungeva la Corte, l'obbligo del datore di lavoro di consentire l'accesso al fascicolo personale prima ancora che nella legge n. 675/1996 (quella di fatto applicabile al tempo della vicenda), derivava dal rispetto dei canoni di buona fede e correttezza che incombe sulle parti del rapporto di lavoro come previsto dagli artt. 1175 e 1375 del codice civile. A questo proposito, ricordavano i Giudici, la contrattazione collettiva dei diversi settori e così anche il settore in analisi, prevedeva che i datori dovevano conservare, in un apposito fascicolo personale, tutti gli atti e i documenti, prodotti dall'ente o dallo stesso dipendente, attinenti al percorso professionale, all'attività svolta e ai fatti più significativi a lui riguardanti e che il dipendente aveva diritto di prendere visione liberamente degli atti e documenti inseriti nel proprio fascicolo personale.

Tutto ciò, ovviamente, proseguiva la Corte, non escludeva anzi rafforzava il diritto del lavoratore di rivolgersi al Garante per la protezione dei dati personali tutte le volte in cui intendeva ottenere, in tempi ragionevoli, alcuno dei provvedimenti di natura provvisoria e definitiva previsti dall'art. 13 della legge n. 675/1996 al fine di ottenere ad esempio l'integrazione dei dati personali detenuti dal datore di lavoro con documenti ulteriori che attestino valutazioni di merito o che comunque a suo avviso rilevino in ogni caso, restando salva la discrezionalità del datore circa le modalità di utilizzo delle richiamate integrazioni.

In base alle spiegazioni fornite dalla Corte la condotta del datore aveva una duplice condanna penale e civile. Il tutto perché sulla base degli artt. 9 e 18 della legge n. 675/1996 "chiunque cagiona danno ad altri per effetto del trattamento di dati personali è tenuto al risarcimento sulla base dell'articolo 2050 del codice civile". In base, inoltre, al successivo art. 27 l'inosservanza dei provvedimenti del Garante è considerata reato punito con la reclusione da tre mesi a due anni.

Il danneggiato in conclusione era tenuto esclusivamente a provare il nesso causale con l'attività di trattamento dei dati personali, mentre spettava al convenuto la prova di aver adottate tutte le misure idonee a evitare il danno.

Per tutti questi motivi il ricorso veniva accolto.

In definitiva

La Cassazione, con la sentenza depositata ieri, ha confermato che costituisce un diritto soggettivo del lavoratore l'accesso al fascicolo personale, nel quale sono conservati i documenti e gli atti relativi al percorso professionale e all'attività svolta dal dipendente in costanza del rapporto di lavoro.

Nelle motivazioni, particolare attenzione viene data dai Giudici al fatto che l'obbligo derivante dal diritto di cui sopra, deriva certamente dalla disciplina sulla privacy, ma ancor prima dal rispetto dei principi di correttezza e buona fede dell'esecuzione del rapporto di lavoro.

Quindi, il lavoratore ha il diritto di chiedere al Garante della privacy il rispetto di tale normativa e, nel caso in cui l'azienda, come nella fattispecie, non ottemperi alla condanna del Garante sull'ordine di consegna della documentazione al lavoratore, quest'ultimo si può rivolgere al giudice del lavoro per ottenere il risarcimento dei danni patrimoniali e non patrimoniali sofferti per effetto del mancato adempimento della società a quanto disposto. Tutto ciò in quanto, secondo la Corte in un caso come quello analizzato, è possibile presentare un ricorso all'autorità amministrativa e in seguito a quella giudiziaria, poiché l'inottemperanza ai provvedimenti assunti dal Garante della privacy e la conseguente richiesta di risarcimento danni formulata dal lavoratore avanti il giudice ordinario dà luogo ad un giudizio autonomo rispetto al precedente ricorso in sede amministrativa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)