



GARANTE  
PER LA PROTEZIONE  
DEI DATI PERSONALI

**Provvedimento a carattere generale - 01 marzo 2007  
G.U. n°58 del 10 marzo 2007**

**LAVORO: LE LINEE GUIDA DEL GARANTE PER POSTA  
ELETTRONICA E INTERNET PER DATORI DI LAVORO  
PUBBLICI E PRIVATI**

---

**I DATORI DI LAVORO PUBBLICI E PRIVATI **NON POSSONO CONTROLLARE** LA POSTA ELETTRONICA E LA NAVIGAZIONE IN INTERNET DEI DIPENDENTI, SE NON IN CASI ECCEZIONALI**

**SPETTA AL DATORE DI LAVORO **DEFINIRE LE MODALITÀ D'USO** DI TALI STRUMENTI TENENDO CONTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI E DELLA DISCIPLINA IN TEMA DI RELAZIONI SINDACALI**

# **IL GARANTE PRESCRIVE**

**AI DATORI DI LAVORO DI INFORMARE CON CHIAREZZA  
E IN MODO DETTAGLIATO I LAVORATORI**

- **SULLE MODALITÀ DI UTILIZZO DI INTERNET E DELLA  
POSTA ELETTRONICA**
- **SULLA POSSIBILITÀ CHE VENGANO EFFETTUATI  
CONTROLLI**

## **IL GARANTE VIETA**

- **LA LETTURA E LA REGISTRAZIONE SISTEMATICA DELLE E-MAIL**
- **IL MONITORAGGIO SISTEMATICO DELLE PAGINE WEB VISUALIZZATE DAL LAVORATORE**

**ciò realizzerebbe un controllo a distanza dell'attività lavorativa vietato dallo statuto dei lavoratori**

# IL GARANTE INDICA

**MISURE PREVENTIVE TECNOLOGICHE E  
ORGANIZZATIVE PER PREVENIRE LA POSSIBILITÀ  
DELL'ANALISI DEL CONTENUTO DELLA NAVIGAZIONE  
IN INTERNET E L'APERTURA DI MESSAGGI DI POSTA  
ELETTRONICA CONTENENTI DATI NECESSARI  
ALL'ORGANIZZAZIONE**

## **IL GARANTE RACCOMANDA**

**L'ADOZIONE DA PARTE DELLE AZIENDE DI UN DISCIPLINARE INTERNO, DEFINITO COINVOLGENDO ANCHE LE RAPPRESENTANZE SINDACALI, NEL QUALE SIANO CHIARAMENTE INDICATE LE REGOLE PER L'USO DI INTERNET E DELLA POSTA ELETTRONICA**

**IL DATORE DI LAVORO È CHIAMATO AD ADOTTARE  
OGNI MISURA IN GRADO DI PREVENIRE IL RISCHIO DI  
UTILIZZI IMPROPRI, COSÌ DA RIDURRE CONTROLLI  
SUCCESSIVI SUI LAVORATORI**

**QUALORA LE MISURE PREVENTIVE NON FOSSERO SUFFICIENTI A EVITARE COMPORTAMENTI ANOMALI, GLI EVENTUALI CONTROLLI DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DEVONO ESSERE EFFETTUATI CON GRADUALITÀ**

# **STRUTTURA DEL PROVVEDIMENTO 1**

## **PREMESSE**

- 1. UTILIZZO DELLA POSTA ELETTRONICA E RETE INTERNET NEL RAPPORTO DI LAVORO**
- 2. CODICE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E DISCIPLINE DI SETTORE**
- 3. CONTROLLI E CORRETTEZZA NEL TRATTAMENTO**
- 4. APPARECCHIATURE PREORDINATE AL CONTROLLO A DISTANZA**
- 5. PROGRAMMI CHE CONSENTONO CONTROLLO “INDIRETTI”**
- 6. PERTINENZA E NON ECCEDENZA**
- 7. PRESUPPOSTI DI LICEITA’ DEL TRATTAMENTO: BILANCIAMENTO DI INTERESSI**
- 8. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI PREPOSTI**

## **STRUTTURA DEL PROVVEDIMENTO 2**

- **PRESCRIZIONE GENERALE AI DATORI DI LAVORO**
- **LINEE GUIDA**
  - a) **ADOZIONE E PUBBLICIZZAZIONE DI UN DISCIPLINARE INTERNO**
  - b) **ADOZIONE DI MISURE DI TIPO ORGANIZZATIVO**
  - c) **ADOZIONE DI MISURE DI TIPO TECNOLOGICO**
- **DIVIETI PER I DATORI DI LAVORO**

## **PERCHÈ' IL PROVVEDIMENTO**

### **IL GARANTE FA PRESENTE CHE**

- **Dall'esame di diversi reclami, segnalazioni e quesiti è emersa l'esigenza di prescrivere ai datori di lavoro alcune misure, necessarie o opportune, per conformare alle disposizioni vigenti il trattamento di dati personali effettuato per verificare il corretto utilizzo nel rapporto di lavoro della posta elettronica e della rete Internet**

## **PREMESSE DEL GARANTE 1**

- **competete ai datori di lavoro assicurare la funzionalità e il corretto impiego di tali mezzi da parte dei lavoratori**
- **spetta ai datori di lavoro adottare idonee misure di sicurezza per assicurare la disponibilità e l'integrità di sistemi informativi e di dati, anche per prevenire utilizzi indebiti che possono essere fonte di responsabilità**
- **emerge per datori di lavoro l'esigenza di tutelare i lavoratori interessati**

## **PREMESSE DEL GARANTE 2**

- **l'utilizzo di Internet da parte dei lavoratori può formare oggetto di analisi, profilazione e integrale ricostruzione della navigazione web**
- **i servizi di posta elettronica sono suscettibili di controlli che possono giungere fino alla conoscenza da parte del datore di lavoro (titolare del trattamento) del contenuto della corrispondenza**
- **le informazioni così trattate contengono dati personali anche sensibili riguardanti lavoratori o terzi, identificati o identificabili**

## **ALTRE CONSIDERAZIONI DEL GARANTE**

**Le informazioni di carattere personale trattate possono riguardare, oltre all'attività lavorativa, la sfera personale e la vita privata di lavoratori e di terzi**

**La linea di confine tra questi ambiti, può essere tracciata a volte solo con difficoltà**

# **CODICE DELLA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI E DISCIPLINE DI SETTORE**

## **DISCIPLINE DI SETTORE RICHIAMATE DAL GARANTE**

**STATUTO DEI LAVORATORI LEGGE 20 maggio 1970, n. 300**

**ART. 4 - Impianti audiovisivi**

**È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

**Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali**

## **DISCIPLINE DI SETTORE RICHIAMATE DAL GARANTE**

**STATUTO DEI LAVORATORI LEGGE 20 maggio 1970, n. 300**

**ART. 8. - Divieto di indagini sulle opinioni.**

**E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoro**

# **DISCIPLINE DI SETTORE RICHIAMATE DAL GARANTE**

## **CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE**

**D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 aggiornato dal D.Lgs. n. 159 del 4 aprile '06**

### **47. Trasmissione dei documenti attraverso la posta elettronica tra le pubbliche amministrazioni**

- 1. Le comunicazioni di documenti tra le pubbliche amministrazioni avvengono di norma mediante l'utilizzo della posta elettronica**
- 2. Entro otto mesi dalla data di entrata in vigore del presente codice le pubbliche amministrazioni centrali provvedono a:**
  - a) istituire almeno una casella di posta elettronica istituzionale ed una casella di posta elettronica certificata ...**
  - b) utilizzare la posta elettronica per le comunicazioni tra l'amministrazione ed i propri dipendenti**

## **IL GARANTE RICHIAMA I PRINCIPI DEL CODICE**

**I trattamenti devono rispettare le garanzie in materia di protezione dei dati e svolgersi nell'osservanza di alcuni cogenti principi:**

- il principio di necessità, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi in relazione alle finalità perseguite**
- il principio di correttezza, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori**
- i trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e osservando il principio di pertinenza e non eccedenza**

## **IL GARANTE SULLE MODALITA' DEI CONTROLLI**

**Grava sul datore di lavoro l'onere di indicare chiaramente e in modo particolareggiato, quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengano effettuati controlli**

**Ciò, tenendo conto della pertinente disciplina applicabile in tema di informazione, concertazione e consultazione delle organizzazioni sindacali**

## **INFORMATIVA**

**IL DATORE DI LAVORO HA IL DOVERE DI INFORMARE GLI INTERESSATI (art. 13 del Codice)**

- **SULLE SCELTE SULL'UTILIZZO DELLA POSTA ELETTRONICA E DI INTERNET**
- **DELLA MODALITA' DI EVENTUALI CONTROLLI CHE COMPRENDONO IL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI**

## **APPARECCHIATURE PREORDINATE AL CONTROLLO A DISTANZA**

### **Il datore di lavoro**

- **può riservarsi di controllare l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa e, se necessario, il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro**
- **DEVE rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori, in particolare per ciò che attiene al divieto di installare "apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" .**
- **il trattamento dei dati che ne consegue è illecito, a prescindere dall'illiceità dell'installazione stessa. Ciò, anche quando i singoli lavoratori ne siano consapevoli**

## **PROGRAMMI CHE CONSENTONO CONTROLLI "INDIRETTI"**

**IL DATORE DI LAVORO, UTILIZZANDO SISTEMI INFORMATIVI PER ESIGENZE PRODUTTIVE O ORGANIZZATIVE O, COMUNQUE, QUANDO GLI STESSI SI RIVELANO NECESSARI PER LA SICUREZZA SUL LAVORO, PUÒ AVVALERSI LEGITTIMAMENTE, NEL RISPETTO DELLO STATUTO DEI LAVORATORI DI SISTEMI CHE CONSENTONO INDIRETTAMENTE UN CONTROLLO A DISTANZA (C.D. CONTROLLO PRETERINTENZIONALE) E DETERMINANO UN TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI RIFERITI O RIFERIBILI AI LAVORATORI**

**IL DATORE DI LAVORO DEVE REALIZZARE OGNI OPPORTUNA MISURA, ORGANIZZATIVA E TECNOLOGICA VOLTA A PREVENIRE IL RISCHIO DI UTILIZZI IMPROPRI (DA PREFERIRE RISPETTO ALL'ADOZIONE DI MISURE "REPRESSIVE") E A "MINIMIZZARE" L'USO DI DATI RIFERIBILI AI LAVORATORI**

## **POSTA ELETTRONICA**

- **IL CONTENUTO DEI MESSAGGI DI POSTA ELETTRONICA**
- **I DATI ESTERIORI DELLE COMUNICAZIONI E I FILE ALLEGATI**

**RIGUARDANO FORME DI CORRISPONDENZA ASSISTITE DA  
GARANZIE DI SEGRETEZZA TUTELE ANCHE  
COSTITUZIONALMENTE**

**NELL'IMPIEGO DELLA POSTA ELETTRONICA NEL CONTESTO LAVORATIVO PUÒ RISULTARE DUBBIO SE IL LAVORATORE, IN QUALITÀ DI DESTINATARIO O MITTENTE, UTILIZZI LA POSTA ELETTRONICA OPERANDO QUALE ESPRESSIONE DELL'ORGANIZZAZIONE O NE FACCIA UN USO PERSONALE PUR OPERANDO IN UNA STRUTTURA LAVORATIVA**

**LA MANCATA ESPLICITAZIONE DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DI UNA POLICY AL RIGUARDO PUÒ DETERMINARE ANCHE UNA LEGITTIMA ASPETTATIVA DEL LAVORATORE, O DI TERZI, DI CONFIDENZIALITÀ RISPETTO AD ALCUNE FORME DI COMUNICAZIONE**

## **GRADUAZIONE DEI CONTROLLI**

**IL DATORE DI LAVORO NELL'EFFETTUARE CONTROLLI SULL'USO DEGLI STRUMENTI ELETTRONICI DEVE EVITARE UN'INTERFERENZA INGIUSTIFICATA SUI DIRITTI E SULLE LIBERTÀ FONDAMENTALI DI LAVORATORI**

**L'EVENTUALE CONTROLLO È LECITO SOLO SE SONO RISPETTATI I PRINCIPI DI PERTINENZA E NON ECCEDENZA**

## **GRADUAZIONE DEI CONTROLLI**

**NEL CASO IN CUI UN EVENTO DANNOSO O UNA SITUAZIONE DI PERICOLO NON SIA STATO IMPEDITO CON PREVENTIVI ACCORGIMENTI TECNICI, IL DATORE DI LAVORO PUÒ ADOTTARE EVENTUALI MISURE CHE CONSENTANO LA VERIFICA DI COMPORTAMENTI ANOMALI**

**DEVE ESSERE PER QUANTO POSSIBILE PREFERITO UN CONTROLLO PRELIMINARE SU DATI AGGREGATI, RIFERITI ALL'INTERA STRUTTURA LAVORATIVA O A SUE AREE**

## **CONSERVAZIONE**

**I SISTEMI SOFTWARE DEVONO ESSERE PROGRAMMATI E CONFIGURATI IN MODO DA CANCELLARE PERIODICAMENTE ED AUTOMATICAMENTE PERSONALI RELATIVI AGLI ACCESSI AD INTERNET E AL TRAFFICO TELEMATICO, LA CUI CONSERVAZIONE NON SIA NECESSARIA**

**UN EVENTUALE PROLUNGAMENTO DEI TEMPI DI CONSERVAZIONE VA VALUTATO COME ECCEZIONALE E PUÒ AVER LUOGO SOLO CASI ECCEZIONALI**

## **PRESUPPOSTI DI LICEITÀ DEL TRATTAMENTO: BILANCIAMENTO DI INTERESSI**

**PER I DATORI DI LAVORO PUBBLICI SI RIMANDA A QUANTO  
PREVISTO DAL CODICE**

## **INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI PREPOSTI**

### **IL DATORE DI LAVORO**

- **PUÒ DESIGNARE UNO O PIÙ RESPONSABILI DEL TRATTAMENTO CUI DELEGARE I CONTROLLI**
- **DEVE INDIVIDUARE LE REGOLE DI CONDOTTA DEI SOGGETTI CHE OPERANO QUALI AMMINISTRATORI DI SISTEMA O FIGURE ANALOGHE**
- **DEVE ORGANIZZARE IDONEE ATTIVITÀ FORMATIVE RIVOLTE AI SOGGETTI PREPOSTI**

**TUTTO CIÒ PREMESSO IL GARANTE**

**PRESCRIVE** AI DATORI DI LAVORO DI ADOTTARE LA MISURA NECESSARIA A GARANZIA DEGLI INTERESSATI RIGUARDANTE L'ONERE DI SPECIFICARE

- LE MODALITÀ DI UTILIZZO DELLA POSTA ELETTRONICA E DELLA RETE INTERNET DA PARTE DEI LAVORATORI INDICANDO CHIARAMENTE LE MODALITÀ DI USO DEGLI STRUMENTI MESSI A DISPOSIZIONE
- SE, IN CHE MISURA E CON QUALI MODALITÀ VENGANO EFFETTUATI CONTROLLI

**INDICA** AI DATORI DI LAVORO LINEE GUIDA A GARANZIA DEGLI INTERESSATI PER CIÒ CHE RIGUARDA:

- a) L'ADOZIONE E LA PUBBLICIZZAZIONE DI UN DISCIPLINARE INTERNO
- b) L'ADOZIONE DI MISURE DI TIPO TECNOLOGICO

**VIETA** AI DATORI DI LAVORO PRIVATI E PUBBLICI DI EFFETTUARE TRATTAMENTI DI DATI PERSONALI MEDIANTE SISTEMI HARDWARE E SOFTWARE CHE MIRANO AL CONTROLLO A DISTANZA DI LAVORATORI

**INDIVIDUA** I CASI NEI QUALI IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DI NATURA NON SENSIBILE POSSONO ESSERE EFFETTUATI PER PERSEGUIRE UN LEGITTIMO INTERESSE DEL DATORE DI LAVORO ANCHE SENZA IL CONSENSO DEGLI INTERESSATI

## **SONO VIETATI**

### **TRATTAMENTI DI DATI PERSONALI ATTRAVERSO SISTEMI INFORMATICI FINALIZZATI AL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI**

- a) la lettura e la registrazione sistematica dei messaggi di posta elettronica ovvero dei relativi dati esteriori, al di là di quanto tecnicamente necessario per svolgere il servizio e-mail**
- b) la riproduzione e l'eventuale memorizzazione sistematica delle pagine web visualizzate dal lavoratore**
- c) la lettura e la registrazione dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo**
- d) l'analisi occulta di computer portatili affidati in uso**

## MISURE ORGANIZZATIVE

- **si proceda ad un'attenta valutazione dell'impatto sui diritti dei lavoratori**
- **si individui preventivamente a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e dell'accesso a Internet**
- **si individui quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro per ridurre il rischio di impieghi abusivi**

## **IL GARANTE DA INDICAZIONI SUL DISCIPLINARE INTERNO**

### **contenuti del disciplinare/1**

- **se determinati comportamenti non sono tollerati rispetto alla "navigazione" in Internet (ad es., il download di software o di file musicali), oppure alla tenuta di file nella rete interna**
- **in quale misura è consentito utilizzare anche per ragioni personali servizi di posta elettronica o di rete, anche solo da determinate postazioni di lavoro o caselle oppure ricorrendo a sistemi di webmail, indicandone le modalità e l'arco temporale di utilizzo**
- **quali informazioni sono memorizzate temporaneamente e chi vi può accedere legittimamente**

## **IL GARANTE DA INDICAZIONI SUL DISCIPLINARE INTERNO**

### **contenuti del disciplinare/2**

- **se e quali informazioni sono eventualmente conservate per un periodo più lungo, in forma centralizzata o meno**
- **se, e in quale misura, il datore di lavoro si riserva di effettuare controlli in conformità alla legge, anche saltuari o occasionali, indicando le ragioni legittime –specifiche e non generiche– per cui verrebbero effettuati e le relative modalità**
- **quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, il datore di lavoro si riserva di trarre qualora constati che la posta elettronica e la rete Internet sono utilizzate indebitamente**

## **IL GARANTE DA INDICAZIONI SUL DISCIPLINARE INTERNO**

### **contenuti del disciplinare/3**

- **le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del lavoratore, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore stesso , con particolare riferimento all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta elettronica ricevuti**
- **se sono utilizzabili modalità di uso personale di mezzi con pagamento o fatturazione a carico dell'interessato**
- **quali misure sono adottate per particolari realtà lavorative nelle quali debba essere rispettato l'eventuale segreto professionale cui siano tenute specifiche figure professionali**
- **le prescrizioni interne sulla sicurezza dei dati e dei sistemi**

## MISURE TECNOLOGICHE

### "navigazione" in Internet/1

- **l'individuazione di categorie di siti considerati correlati o non correlati con la prestazione lavorativa**
- **la configurazione di sistemi o l'utilizzo di filtri che prevengano determinate operazioni**

## MISURE TECNOLOGICHE

### "navigazione" in Internet/2

- **il trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione degli utenti mediante opportune aggregazioni**
- **l'eventuale conservazione di dati per il tempo strettamente limitato al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza**
- **la graduazione dei controlli**

## MISURE TECNOLOGICHE

### utilizzo della posta elettronica/1

- **la messa a disposizione di indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali**
- **l'eventuale attribuzione al lavoratore di un diverso indirizzo destinato ad uso privato**

## MISURE TECNOLOGICHE

### utilizzo della posta elettronica/2

- **la messa a disposizione di ciascun lavoratore, con modalità di agevole esecuzione, di apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le "coordinate" di altro soggetto o altre utili modalità di contatto dell'istituzione presso la quale opera il lavoratore assente**

## MISURE TECNOLOGICHE

### utilizzo della posta elettronica/3

- **consentire che, qualora si debba conoscere il contenuto dei messaggi di posta elettronica in caso di assenza improvvisa o prolungata e per improrogabili necessità legate all'attività lavorativa, l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto di messaggi e a inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile**

## MISURE TECNOLOGICHE

### utilizzo della posta elettronica/4

- **l'inserzione nei messaggi di un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale del messaggio e sia specificato se le risposte potranno essere conosciute nell'organizzazione di appartenenza del mittente**
- **la graduazione dei controlli**

## **SANZIONI**

**LE LINEE GUIDA CONTENGONO UN INSIEME DI**

- **PRESCRIZIONI**
- **SUGGERIMENTI**
- **DIVIETI**

**DETTATI DAL GARANTE AI SENSI DELL' ART. 154 DEL CODICE**

## **ART. 154 DEL CODICE**

### **PREVEDE CHE IL GARANTE**

**“prescriva anche d'ufficio ai titolari di trattamento le misure necessarie o opportune al fine di rendere il trattamento conforme alla disposizioni vigenti”**

**“vieti anche d'ufficio, in tutto o in parte, il trattamento illecito o non corretto dei dati”**

**LE CONSEGUENZE DELLA MANCATA OSSERVANZA  
DEI DIVIETI POSSONO ANCHE ESSERE  
DI NATURA PENALE**

## **ART 170 DEL CODICE**

**E' PUNITO IL COMPORTAMENTO CHI NON OSSERVI IL PROVVEDIMENTO DEL GARANTE, NELLA FATTISPECIE CHE VIETA ALCUNI TRATTAMENTI, CON LA RECLUSIONE DA TRE MESI A DUE ANNI**

## **ART 171 DEL CODICE**

**E' PUNITO IL DATORE DI LAVORO CHE EFFETTUA CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI (ART. 114 DEL CODICE CHE SI RICHIAMA ALL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI)**

## **STATUTO DEI LAVORATORI ART. 38 - Disposizioni penali**

**Le violazioni degli articoli....4 ....sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno**

**Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente**

**Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo**

## **QUALORA IL DATORE DI LAVORO NON FORNISCA AI LAVORATORI IDONEA INFORMATIVA SI APPLICA L'ARTICOLO 161 DEL CODICE**

### **Art. 161. Omessa o inidonea informativa all'interessato**

**1. La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 13 è punita con la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da tremila euro a diciottomila euro o, nei casi di dati sensibili o giudiziari o di trattamenti che presentano rischi specifici ai sensi dell'articolo 17 o, comunque, di maggiore rilevanza del pregiudizio per uno o più interessati, da cinquemila euro a trentamila euro. La somma può essere aumentata sino al triplo quando risulta inefficace in ragione delle condizioni economiche del contravventore**

**MAX SANZIONE AMMINISTRATIVA EURO 90'000 (novantamila)**

**IL LAVORATORE I CUI DATI  
SIANO STATI ILLECITAMENTE TRATTATI  
PUO' CHIEDERE IL RISARCIMENTO DEL DANNO SUBITO  
(ANCHE NON PATRIMONIALE)  
IN BASE A QUANTO DISPONE L'ART. 15 DEL CODICE**