

## PRIVACY E RETE AZIENDALE

Parere redatto dal Dott. Matteo Belli

La società GSA (che fa parte del Gruppo aziendale) pubblica nella rete Intranet aziendale (visibile esclusivamente dagli 8000 dipendenti del Gruppo) un filmato costituito da immagini riprese durante i brindisi aziendali presso le sedi di Mogliano, Roma e Trieste.

Vi sono immagini ad inquadratura larga ed immagini di primi piani, ma soltanto dei lavoratori che hanno acconsentito a tali riprese.

Si chiede se sia censurabile la pubblicazione in rete di immagini raccolte durante una festa privata, senza che i soggetti ripresi fossero stati preventivamente informati dell'utilizzo che si sarebbe fatto delle immagini.

\*\*\*\*\*

La norma di riferimento, con riguardo alla tutela della privacy, è il Codice in materia di protezione dei dati personali contenuto nel decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196.

Per trattamento dei dati personali (tra i quali, ovviamente, va ricompresa anche l'immagine) si intende anche la diffusione (Art. 4 comma 1 Codice privacy).

In particolare va richiamato l'articolo 13, che riguarda l'informazione preventiva sul trattamento dei dati: *“l'interessato o la persona presso la quale sono raccolti i dati personali **sono preventivamente informati oralmente o per iscritto circa: a) le finalità e le modalità del trattamento cui sono destinati i dati; b) la natura obbligatoria o facoltativa del conferimento dei dati; c) le conseguenze di un eventuale rifiuto di rispondere; d) i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di responsabili o incaricati, e l'ambito di diffusione dei dati medesimi; e) i diritti di cui all'articolo 7 (tra i quali il diritto di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento); f) gli estremi identificativi del titolare**”*. Al consenso invece è dedicato l'articolo 23, che stabilisce debba essere *“espresso liberamente e specificamente in riferimento ad un **trattamento chiaramente individuato**”*.

Chiunque cagiona danno ad altri per effetto del trattamento di dati personali è tenuto al risarcimento ai sensi dell'articolo 2050 del c.c. (Art. 15 Codice Privacy).

\*\*\*\*\*

Nel caso in esame sembra via sia stata la richiesta del consenso da parte dei soggetti ripresi in primo piano, difatti alcuni hanno declinato la richiesta; tuttavia probabilmente l'informazione preventiva non risulta completa con riguardo alle finalità delle riprese ed all'ambito di diffusione delle stesse. In questi termini, allora, **il consenso prestato non può dirsi specificamente espresso in riferimento ad un trattamento chiaramente individuato**.

Con riguardo all'ipotesi di riprese effettuate con videotelefoni nei luoghi di lavoro, il Garante per la Privacy si è espresso con provvedimento a carattere generale dd 20.01.2005, sollevando il problema che le immagini ed i suoni ripresi per uso personale potrebbero riguardare i terzi ed essere comunicati sistematicamente,

oppure diffusi, ad esempio attraverso Internet, anche mediante un proprio sito web personale. Un'ulteriore questione riguarda le riprese fatte nei **luoghi di lavoro**. In entrambi i casi, afferma il Garante, **il trattamento dei dati personali si concreta già al momento della sola raccolta ed è lecito unicamente se sono rispettate tutte le disposizioni applicabili del Codice della Privacy**. Ciò comporta, in primo luogo, il dovere sopra descritto di informare preventivamente gli interessati ex art.13; ma anche di raccogliere il loro **consenso** libero, preventivo ed **informato** e di osservare tutte le altre ordinarie cautele previste.

Le analogie con la questione di cui si tratta sono evidenti. Resta da considerare il fatto che le riprese possano essere state effettuate in un primo momento senza finalità specifiche, e siano poi state utilizzate in seguito per il montaggio del video aziendale poi diffuso nella rete interna. In tale circostanza sarebbe stato impossibile ottenere un consenso informato, ma a ben vedere l'ipotesi che le riprese non fossero preordinate alla realizzazione del video aziendale non sembra verosimile se si considera che le riprese sono state effettuate in tre sedi diverse della medesima azienda.

Atteso che la diffusione in Intranet appare illegittima, resta da vagliare l'ipotesi di un danno all'immagine per i lavoratori che hanno acconsentito ad essere ripresi in primo piano, ignari del trattamento cui poi sono state in seguito destinate le riprese. In questo senso però divengono rilevanti il contesto nel quale le riprese sono state montate e lo scopo perseguito dalla GSA nella diffusione del filmato, oltre agli effetti lesivi subiti dai soggetti ripresi.

Sarà utile richiamare un principio espresso per le immagini che ritraggono persone in luoghi pubblici: queste di regola possono essere pubblicate anche senza il consenso dell'interessato, purché non siano lesive della dignità e del decoro della persona. Ad esempio, la pubblicazione dell'immagine di una signora anziana, chiaramente identificabile, ripresa al mercato con la spesa, può ritenersi non pertinente rispetto ad un articolo sulla solitudine degli anziani, oltre che lesiva della dignità dell'interessata. Diverso il giudizio potrebbe essere se la stessa foto fosse posta, per esempio, a corredo di un articolo sulla longevità.

Con riguardo al filmato aziendale, si ritiene esso sia soltanto una forma di stimolo o di svago per i dipendenti del Gruppo, con finalità di stimolare la coesione dei lavoratori e di rendere più "umano" e divertente un ambiente altrimenti freddo e professionale. Dal contesto così descritto non è dato sapere in quali termini l'immagine, il decoro e la dignità delle persone riprese siano stati lesi ed un eventuale danno risarcibile potrebbe essere valutato solo entrando nelle specifiche caratteristiche delle immagini riprese.

Ciò non toglie che possa essere mossa immediata tutela per mezzo del diritto sancito dall'art. 7 del Codice della Privacy di negare il proprio consenso alla diffusione della propria immagine.

Si ritiene dunque di dare corso positivo al parere richiesto in merito alla censurabilità del comportamento aziendale. Riteniamo opportuno indirizzare al titolare o al responsabile del trattamento presso la società GSA una richiesta di opposizione al trattamento per motivi legittimi ex art.7 comma 4 del Codice della privacy, lamentando la mancanza di un consenso preventivo informato.