

**Causa C-65/23**

**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte**

**Data di deposito:**

8 febbraio 2023

**Giudice del rinvio:**

Bundesarbeitsgericht (Corte federale del lavoro, Germania)

**Data della decisione di rinvio:**

22 settembre 2022

**Ricorrente in primo grado, appellante e ricorrente in cassazione:**

MK

**Resistente in primo grado, appellata e resistente in cassazione:**

K GmbH

---

**Oggetto del procedimento principale**

Regolamento (UE) 2016/679 – Protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali – Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro – Diritto al risarcimento – Requisiti – Liceità del trattamento – Necessità del trattamento – Margine discrezionale delle parti di un accordo aziendale – Controllo giurisdizionale – Danni – Determinazione dell'ammontare del danno morale da risarcire

**Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale**

Interpretazione del diritto dell'Unione, articolo 267 TFUE

**Questioni pregiudiziali**

- 1) Se una normativa nazionale adottata ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 – quale per esempio l'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG (legge federale sulla protezione dei dati) – secondo cui è lecito

effettuare il trattamento dei dati personali dei dipendenti per finalità inerenti al rapporto di lavoro, comprese categorie particolari di dati personali, sulla base di contratti collettivi, nel rispetto dell'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2016/679, debba essere interpretata nel senso che vanno sempre osservate anche le altre disposizioni del regolamento (UE) 2016/679, quali per esempio gli articoli 5, 6, paragrafo 1, e 9, paragrafi 1 e 2, di tale regolamento.

2) In caso di risposta affermativa alla prima questione:

Se una normativa nazionale adottata ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679 – quale per esempio l'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG – possa essere interpretata nel senso che le parti di un contratto collettivo (nella specie le parti di un accordo aziendale) godono, nella valutazione della necessità del trattamento dei dati ai sensi degli articoli 5, 6, paragrafo 1, e 9, paragrafi 1 e 2, del regolamento 2016/679, di un certo margine discrezionale che può essere sottoposto solo in misura limitata al controllo giurisdizionale.

3) In caso di risposta affermativa alla seconda questione:

A cosa possa essere limitato in un caso del genere il controllo giurisdizionale.

4) Se l'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 debba essere interpretato nel senso che a un soggetto spetta un diritto al risarcimento del danno morale già nel caso in cui i suoi dati personali siano stati trattati in violazione delle disposizioni del regolamento 2016/679, o se il diritto al risarcimento del danno morale presupponga inoltre che l'interessato provi un danno morale da esso subito, avente un certo peso.

5) Se l'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 abbia carattere preventivo speciale o generale e se tale circostanza debba essere presa in considerazione, a carico del titolare o del responsabile del trattamento, nel determinare l'ammontare del danno morale che deve essere risarcito sulla base di tale articolo.

6) Se, nel valutare l'importo del danno morale da risarcire ai sensi dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679, sia rilevante il grado di colpa del responsabile o dell'incaricato del trattamento. In particolare, se possa essere presa in considerazione a favore del responsabile o dell'incaricato del trattamento la mancanza di colpa o la colpa lieve.

### **Disposizioni di diritto dell'Unione richiamate**

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al

trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU 2016, L 119, pag. 1), in particolare articoli 2, 4, 5, 6, 82, paragrafo 1, e 88, paragrafi 1 e 2

### **Disposizioni nazionali richiamate**

Bundesdatenschutzgesetz (legge federale sulla protezione dei dati; in prosieguo: il «BDSG») del 30 giugno 2017 (BGBl. I, pag. 2097), modificato da ultimo dall'articolo 10 della legge 23 giugno 2021 (BGBl. I, pag. 1858, 2022 I 1045), in particolare articolo 26

«Articolo 26 Trattamento dei dati personali per finalità inerenti al rapporto di lavoro

(1) I dati personali dei dipendenti possono essere trattati per finalità inerenti al rapporto di lavoro, se necessario per la decisione sulla giustificazione di un rapporto di lavoro o, in seguito alla giustificazione del rapporto di lavoro, per la sua applicazione o cessazione o per l'esercizio o l'attuazione dei diritti e obblighi della rappresentanza di interessi dei lavoratori derivanti da una legge o da un contratto collettivo, un accordo aziendale o un accordo di servizio (accordo collettivo). (...)

(...)

(4) Il trattamento di dati personali, comprese categorie particolari di dati personali di dipendenti per finalità inerenti al rapporto di lavoro, è consentito sulla base di contratti collettivi. In tale contesto le parti negoziali devono osservare l'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2016/679».

### **Breve esposizione dei fatti e del procedimento**

- 1 Il ricorrente propone nei confronti della resistente, sua datrice di lavoro, un'azione di risarcimento ai sensi dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 per il danno morale subito a seguito di una violazione di detto regolamento.
- 2 Inizialmente la resistente utilizzava per l'amministrazione del personale un sistema di elaborazione dati (sistema informativo del personale) in cui rilevava, tra l'altro, in linea con i pertinenti accordi aziendali, i seguenti dati dei dipendenti: informazioni sulla retribuzione, indirizzo di residenza privato, data di nascita, età, stato di famiglia, numero di previdenza sociale, codice fiscale.
- 3 Nel 2017 il gruppo cui appartiene la resistente pianificava di passare, a livello di gruppo, al sistema di gestione delle risorse umane in cloud «Workday». A tale proposito, nel periodo compreso tra il 24 aprile e il 18 maggio 2017, la resistente caricava, tra l'altro, i seguenti dati del ricorrente su un sito della società madre:

cognome, nome, numero di telefono aziendale, indirizzo di posta elettronica aziendale, informazioni sulla retribuzione (stipendio annuo e mensile, entità della retribuzione legata al rendimento), indirizzo di residenza privato, data di nascita, età, stato di famiglia, numero di previdenza sociale, codice fiscale.

- 4 Successivamente, con il comitato aziendale veniva stipulato un corrispondente accordo aziendale provvisorio, riferito ai seguenti dati: matricola, cognome, nome, numero di telefono, data di ingresso, data di ingresso nel gruppo, luogo di lavoro, ditta (K/Dental), luogo di lavoro, ditta, numero di telefono aziendale e indirizzo di posta elettronica aziendale. Il periodo di validità e di ultrattività dell'accordo aziendale provvisorio veniva ripetutamente prolungato. In data 23 gennaio 2019 entravano quindi in vigore un «accordo quadro aziendale sul funzionamento di sistemi IT» e un «accordo aziendale sull'introduzione e l'utilizzo di Workday».
- 5 Il ricorrente ritiene che il trattamento dei suoi dati durante il periodo di prova del nuovo sistema informativo del personale non fosse conforme al regolamento 2016/679. Pertanto contesta da ultimo solo il trattamento dei suoi dati nel periodo dal 25 maggio 2018, data di entrata in vigore del regolamento 2016/679, al termine del primo trimestre del 2019.

#### **Principali argomenti delle parti nel procedimento principale**

- 6 Il ricorrente sostiene che gli spetti, ai sensi dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679, un risarcimento del danno morale in un ordine di grandezza di EUR 3 000.
- 7 Non sarebbe stato consentito alla resistente, ai sensi del regolamento 2016/679 e alle pertinenti disposizioni del BDSG, trattare i dati del ricorrente nel sistema di gestione delle risorse umane in cloud «Workday» nel periodo dal 25 maggio 2018 fino al termine del primo trimestre del 2019.
- 8 In quel periodo, il trattamento dei dati necessari nell'ambito del rapporto di lavoro tra le parti sarebbe avvenuto con il sistema informativo del personale utilizzato fino a quel momento, per cui non sarebbe stato necessario sotto nessun punto di vista ai fini del rapporto di lavoro trasferire nello stesso periodo i suoi dati su un altro sistema e ivi trattarli. Il trattamento dati effettuato non sarebbe stato necessario neppure per scopi di prova per il successivo funzionamento di «Workday» come sistema informativo aziendale utilizzato in modo unitario a livello di gruppo. Piuttosto, per la fase di prova sarebbero stati sufficienti cosiddetti «Dummy» (dati fittizi); non vi era necessità di utilizzare dati autentici rendendoli accessibili su «Workday» all'interno del gruppo.
- 9 Qualora il giudice ritenesse necessario, contrariamente al parere del ricorrente, utilizzare dati autentici, o anche se l'accordo aziendale provvisorio fosse sufficiente come base giuridica per il trattamento dei dati con l'utilizzo di dati autentici, secondo il ricorrente si sarebbero comunque oltrepassati i limiti dell'autorizzazione al trattamento dati contenuta in detto accordo. Infatti, la

resistente avrebbe comunicato, oltre alle categorie di dati menzionate nell'accordo aziendale provvisorio, anche altri dati, quali i suoi dati di contatto privati, dettagli sul contratto e la retribuzione, il suo numero di previdenza sociale, il suo codice fiscale, la sua nazionalità e il suo stato di famiglia. Egli non sarebbe stato informato in merito né in base al contratto aziendale provvisorio, né in altro modo.

- 10 In relazione all'onere della prova, il ricorrente muove dal presupposto che esso spetti in misura preponderante alla resistente. Ad essa spetterebbe spiegare e dimostrare che il suo modo di procedere risulta conforme nello specifico al regolamento 2016/679.
- 11 Le violazioni del regolamento 2016/679 da parte della resistente sarebbero anche la causa del danno morale da lui subito. Già il trattamento dei dati non necessario in «Workday», ma certamente la comunicazione illecita dei dati del ricorrente e la loro accessibilità all'interno del gruppo, anche a terzi non autorizzati, comporterebbe un danno morale. Sussisterebbe inoltre il rischio di utilizzo abusivo dei suoi dati da parte di terzi, che lo porrebbe, in quanto interessato, in una situazione di incertezza. Egli potrebbe non sapere, nella sua veste di lavoratore, se ed eventualmente come e a quali scopi i suoi dati comunicati dalla resistente all'interno del gruppo verrebbero utilizzati o sarebbero già stati utilizzati dalla resistente stessa o persino da terzi. Così, date le possibilità e finalità di «Workday», sarebbe ipotizzabile che i suoi dati personali vengano utilizzati per una profilazione, vale a dire per l'elaborazione e/o l'utilizzo di un profilo. Poiché, in qualità di dipendente, egli non avrebbe una visione completa di tali situazioni interne relative al trattamento dei dati presso la resistente e di conseguenza non potrebbe comprovare eventuali osservazioni in merito, anche per questo motivo il datore di lavoro, vale a dire la resistente, dovrebbe sopportare in larga misura l'onere della prova. Del resto, già la sola possibilità di un abuso dei dati dovrebbe essere sufficiente per motivare un danno morale, in quanto in tal modo il ricorrente avrebbe già perso il controllo dei dati personali che lo riguardano, contrariamente alle prescrizioni contenute nel considerando 85 del regolamento 2016/679.
- 12 Sarebbe irrilevante che la trascrizione dei dati in «Workday» sia avvenuta già prima della data di applicabilità del regolamento 2016/679 stabilita all'articolo 99, paragrafo 2, del medesimo, in quanto le circostanze descritte configurano una fattispecie di reato continuato. In tal senso si dovrebbe anche tener conto del fatto che, contrariamente alle indicazioni di cui al regolamento 2016/679 e al BDSG, non era previsto un piano di cancellazione per i dati trattati in «Workday» per (presunti) scopi di prova.
- 13 A seguito delle violazioni del regolamento 2016/679 e del BDSG, nonché del pericolo di abuso ad esse collegato, il suo diritto della personalità sarebbe stato leso gravemente. Egli dovrebbe ricevere un effettivo risarcimento per il danno subito, a favore del quale deporrebbe anche il considerando 146 del regolamento 2016/679. Sarebbe inoltre un'aggravante che la resistente, o la sua dante causa,

abbia compiuto le violazioni intenzionalmente, eludendo in modo consapevole norme in materia di protezione dei dati e dello Statuto aziendale.

- 14 La resistente ritiene di non aver violato le disposizioni in materia di protezione dei dati. La liceità del trattamento dei dati deriverebbe dall'articolo 6, paragrafo 1, del regolamento 2016/679, dall'articolo 26, paragrafo 1, del BDSG o dall'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG in combinato disposto con l'accordo aziendale provvisorio.
- 15 Non spetterebbe al ricorrente alcun risarcimento danni ai sensi dell'articolo 82 del regolamento 2016/679. Egli non avrebbe provato né la fattispecie da cui sorge la responsabilità né i fatti che la integrano.
- 16 Il ricorrente, al quale spetterebbe l'onere della prova, non avrebbe sufficientemente provato né un danno morale, né la causalità riferita a eventuali violazioni da parte della resistente. Nella misura in cui il ricorrente fornisca elementi che indicano una concreta violazione, secondo la resistente, ad essa spetterebbe tutt'al più un onere di allegazione secondario.
- 17 Per configurare un danno non sarebbe sufficiente un qualsiasi disagio percepito o una violazione trascurabile senza seri pregiudizi. Anziché un danno, il ricorrente farebbe semplicemente valere di percepire il rischio di subire un danno. Questo non rappresenterebbe un danno rimborsabile ai sensi dell'articolo 82 del regolamento 2016/679. Un danno del genere presupporrebbe piuttosto una grave violazione del diritto generale della personalità, non compensato diversamente. Il ricorrente non avrebbe provato quest'ultima fattispecie.

### **Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale**

#### ***1. Osservazioni preliminari***

- 18 La resistente compie un trattamento (articolo 4, punto 2, del regolamento 2016/679), in qualità di titolare del trattamento (articolo 4, punto 7, del regolamento 2016/679), dei dati personali (articolo 4, punto 1, del regolamento 2016/679) del ricorrente nell'ambito del rapporto di lavoro. Tale trattamento rientra nell'ambito di applicazione materiale del regolamento 2016/679, come definito nel suo articolo 2, paragrafo 1.
- 19 Con riferimento al trattamento dei dati controverso nel procedimento principale, durato dal 25 maggio 2018 fino al termine del primo trimestre del 2019, questo Collegio parte dal presupposto che non incida in alcun modo sulla relativa «titolarità» della resistente ai sensi dell'articolo 4, punto 7, del regolamento 2016/679 la circostanza che il caricamento ovvero il trasferimento dei dati personali in discussione del ricorrente, a partire dal sistema informativo del personale fino a quel momento in uso, a un sito della società madre del gruppo sia avvenuto prima del 25 maggio 2018, data di inizio dell'applicabilità del regolamento 2016/679, vale a dire nel periodo dal 24 aprile al 18 maggio 2017.



Anche in seguito, la resistente era e rimane titolare del trattamento ai sensi dell'articolo 4, punto 7, del regolamento 2016/679. A tal fine non è infatti necessario che solo il titolare determini le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali. Ciò può avvenire, anche ai sensi dell'articolo 4, punto 7, del regolamento 2016/679 anche insieme ad altri. Secondo questo Collegio, tale titolarità della resistente ai sensi dell'articolo 4, punto 7, del regolamento 2016/679 non cambierebbe in alcun modo se, nel seguito del procedimento, essa dovesse invocare il fatto di non avere avuto, se non limitatamente, all'interno del gruppo, il potere di decidere sul proseguimento dell'utilizzo di dati in «Workday». La resistente, infatti, a partire dalla data di inizio dell'applicabilità del regolamento 2016/679, non si è impegnata per ottenere la restituzione o la cancellazione dei dati del ricorrente in «Workday». Del resto non si è verificata alcuna restituzione o cancellazione. Al contrario, la resistente ha fatto capire, prorogando più volte il periodo di validità e di ultrattività dell'accordo aziendale provvisorio, da ultimo fino al 31 gennaio 2019, di aver agito continuativamente come titolare del trattamento, ai sensi dell'articolo 4, punto 7, del regolamento 2016/679, per assicurare con la conclusione di altri accordi aziendali il funzionamento temporaneo di «Workday», tra l'altro utilizzando i dati personali controversi del ricorrente.

- 20 Dal momento che le presenti e successive considerazioni di questo Collegio sono basate su una determinata interpretazione del regolamento 2016/679, si chiede alla Corte, qualora detta interpretazione non fosse pertinente, di fornire indicazioni in merito, al di là della risposta alle questioni pregiudiziali. Al riguardo, rivestono importanza anche indicazioni su casi pratici di trasferimento e trattamento dei dati all'interno di un gruppo.

## **2. Sulla prima questione**

- 21 Con la prima questione pregiudiziale, questo Collegio chiede se una normativa nazionale adottata ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 – quale per esempio l'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG – secondo cui è lecito effettuare il trattamento dei dati personali dei dipendenti per finalità inerenti al rapporto di lavoro, comprese categorie particolari di dati personali, sulla base di contratti collettivi, nel rispetto dell'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento 2016/679, debba essere interpretata (in modo conforme al diritto dell'Unione) nel senso che vanno sempre osservate le altre disposizioni del regolamento 2016/679, quali per esempio gli articoli 5, 6, paragrafo 1, e 9, paragrafi 1 e 2, di tale regolamento. È indissolubilmente collegato a tale questione il modo in cui occorre intendere l'espressione «norme più specifiche» ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679.
- 22 Ai fini della decisione nel procedimento principale occorre una risposta della Corte a tale quesito, affinché questo Collegio possa valutare la liceità del trattamento dei dati effettuato, previsto dall'accordo aziendale provvisorio, quale contratto collettivo. Ciò riguarda in concreto le registrazioni di dati menzionate nell'accordo aziendale provvisorio (v. supra, punto 4).

- 23 È vero che questo Collegio, con riferimento al fatto che la resistente, nel periodo compreso tra il 24 aprile e il 18 maggio 2017, ha trasferito su un sito della società madre, al fine di caricare dati nel software «Workday», altri dati personali del ricorrente oltre a quelli menzionati nell'accordo aziendale provvisorio (informazioni sulla retribuzione, indirizzo di residenza privato, data di nascita, età, stato di famiglia, numero di previdenza sociale, codice fiscale), muove dal presupposto che tale attività non era coperta dall'accordo aziendale provvisorio e che quindi non va valutata in base all'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG, bensì in base all'articolo 26, paragrafo 1, del BDSG. Inoltre, un trattamento in eccesso del genere non potrebbe in definitiva apparire necessario ai sensi dell'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG o degli articoli 5 e 6, paragrafo 1, del regolamento 2016/679, in quanto si deve presumere che nell'accordo aziendale provvisorio (co-)sottoscritto dalla resistente siano riportati in modo esaustivo tutti i dati necessari per i presunti scopi di prova. Tuttavia, dal punto di vista del giudice del rinvio, non è sufficiente ai fini della sua decisione nel procedimento principale il fatto che si debba quindi ritenere illecita, anche senza la domanda di pronuncia pregiudiziale, una parte del trattamento dei dati contestata dal ricorrente. Per una definizione della controversia nel procedimento principale occorre piuttosto riuscire a valutare il trattamento dei dati contestato nel suo insieme, in quanto esistono o potrebbero esistere conseguenze collegate a tale trattamento in relazione all'entità della violazione delle norme di salvaguardia e all'ammontare di un eventuale risarcimento dei danni.
- 24 L'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG, secondo cui è lecito effettuare il trattamento dei dati personali dei dipendenti per finalità inerenti al rapporto di lavoro, comprese categorie particolari di dati personali, sulla base di contratti collettivi, tenuto conto che occorre rispettare l'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento 2016/679, potrebbe, in base al suo tenore letterale, essere inteso nel senso che, oltre alle norme di cui all'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento 2016/679, non si devono osservare altre disposizioni di tale regolamento. In un caso del genere, un trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro, che in realtà sarebbe illecito in quanto non conforme ai requisiti di necessità di cui all'articolo 26, paragrafo 1, del BDSG o agli articoli 5 e 6, paragrafo 1, o 9, paragrafi 1 e 2, del regolamento 2016/679 e per il quale l'interessato non ha prestato consenso, potrebbe risultare lecito o essere giustificato per la sola circostanza che sia disciplinato in un contratto collettivo, quale nella specie un accordo aziendale. In un caso come quello di cui trattasi nel procedimento principale, ciò significherebbe che la necessità del trattamento dei dati non dovrebbe essere esaminata solo perché tale trattamento è previsto in un contratto collettivo, diversamente da aspetti previsti in una norma giuridica generale, quale per esempio una legge.
- 25 Questo Collegio presume che l'interpretazione dell'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG illustrata al punto 24 non sarebbe compatibile con il regolamento 2016/679. È innegabile che le parti di un contratto collettivo, nella specie un accordo aziendale, dispongono di una maggiore cognizione di causa e che potrebbe sembrare opportuno considerare che di norma riescono a raggiungere un



adeguato equilibrio di interessi contrapposti. Tuttavia l'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 dispone che gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, «norme più specifiche» per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro. Questo Collegio ritiene che non si possa affatto derivare da tale previsione che le norme in materia di necessità contenute in particolare negli articoli 5, 6, paragrafo 1, e 9, paragrafi 1 e 2, del regolamento 2016/679 risultino irrilevanti nel caso in cui il trattamento sia disciplinato da un contratto collettivo, come nella specie l'accordo aziendale provvisorio. Secondo questo Collegio, un contratto collettivo non può esonerare dall'osservanza di dette disposizioni. Piuttosto, si dovrebbe considerare che le relative «norme più specifiche» ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679, sia come norme giuridiche che in forma di contratto collettivo, presuppongano sempre che siano rispettate anche le restanti disposizioni del regolamento 2016/679.

- 26 A parere di questo Collegio, non si perviene a una conclusione diversa neppure in base al riferimento contenuto nell'articolo 26, paragrafo 4, del DBSG all'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento 2016/679. L'articolo 88, paragrafo 2, del regolamento 2016/679, secondo cui tali norme – si intendono con ciò le norme ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 – includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro, non esonera, dal punto di vista di questo Collegio, dal rispetto delle restanti disposizioni del regolamento 2016/679.
- 27 In conclusione, perciò, alcuni elementi potrebbero avvalorare la tesi secondo cui, nel caso di disposizioni nazionali adottate ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679, si devono sempre rispettare anche le restanti disposizioni del regolamento 2016/679, quali per esempio gli articoli 5, 6, paragrafo 1, e 9, paragrafi 1 e 2, del medesimo regolamento, senza eccezioni per le disposizioni di un contratto collettivo, quali l'accordo aziendale provvisorio.
- 28 Nel procedimento principale ciò implica che si dovrebbe verificare se il trattamento dei dati personali del ricorrente durante il funzionamento provvisorio di «Workday» per «scopi di prova» possa essere considerato «necessario» ai sensi dell'articolo 26, paragrafo 1, del BDSG e degli articoli 5 e 6, paragrafo 1, del regolamento 2016/679. A tale proposito, questo Collegio ritiene che non si possa escludere a priori il trattamento di dati autentici anche nel quadro del funzionamento provvisorio di «Workday» per «scopi di prova», qualora i cosiddetti dati di prova «Dummy» (fittizi) non siano sufficienti, cosa che comunque dovrebbe ancora essere illustrata in dettaglio e suffragata da prove dalla parte cui incombe l'onere della prova. Per il resto, la liceità del trattamento dovrebbe essere determinata in base all'articolo 6, paragrafo 1, lettera b), del

regolamento 2016/679. Sarebbero accolte con favore eventuali indicazioni specifiche fornite dalla Corte, al di là della risposta alle questioni pregiudiziali, per l'interpretazione dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera b), del regolamento 2016/679, inclusa la ripartizione dell'onere della prova.

### 3. *Sulla seconda questione*

- 29 In caso di risposta affermativa alla prima questione, con la seconda questione pregiudiziale questo Collegio chiede se una normativa nazionale adottata ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 – quale per esempio l'articolo 26, paragrafo 4, del BDSG – possa essere interpretata nel senso che le parti di un accordo aziendale, con il quale queste ultime possono disciplinare questioni interne alla società e relative allo statuto aziendale e altre condizioni di lavoro formali e materiali, godono, nella valutazione della necessità del trattamento dei dati ai sensi degli articoli 5, 6, paragrafo 1, e 9, paragrafi 1 e 2, del regolamento 2016/679, di un margine discrezionale che può essere sottoposto solo in misura limitata al controllo giurisdizionale.
- 30 A favore di tale ipotesi potrebbe deporre non solo l'idea formulata sopra, al punto 25, in merito alla cognizione di causa delle parti di un contratto collettivo. Anche la considerazione, espressa parimenti al punto 25, che le parti contraenti di un accordo aziendale sono di norma pervenute a un adeguato equilibrio di interessi contrapposti, potrebbe far propendere per riconoscere un margine discrezionale, di qualunque tipo, delle parti di un accordo aziendale nella valutazione della necessità del trattamento dei dati. Sussistono tuttavia, a parere di questo Collegio, notevoli dubbi a sfavore del riconoscimento di un margine discrezionale di tale genere.
- 31 Secondo la giurisprudenza della Corte, le misure adottate attraverso la contrattazione collettiva hanno, in effetti, natura diversa da quelle adottate unilateralmente per via legislativa o regolamentare dagli Stati membri, in quanto le parti sociali, esercitando il loro diritto fondamentale alla negoziazione collettiva riconosciuto all'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, hanno avuto cura di definire un equilibrio tra i loro rispettivi interessi (sentenze della Corte del 19 settembre 2018, *Bedi*, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 68, e dell'8 settembre 2011, *Hennigs e Mai*, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punto 66, con ulteriori rimandi). Sorgono comunque notevoli dubbi per il giudice del rinvio sull'applicabilità di tali considerazioni della Corte a un accordo aziendale come quello di cui al procedimento principale, in quanto alle parti di un'azienda sono vietate misure rientranti nell'azione sindacale. Quand'anche gli accordi aziendali potessero essere considerati come derivanti dal diritto fondamentale alla negoziazione collettiva riconosciuto all'articolo 28 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, a parere di questo Collegio non darebbero luogo ad alcun margine discrezionale delle parti contrattuali che possa essere sottoposto solo in misura limitata al controllo giurisdizionale. Risulta infatti dalla giurisprudenza della Corte che, siccome il diritto alla negoziazione collettiva proclamato all'articolo 28 della Carta rientra nell'ambito delle disposizioni del

diritto dell'Unione, lo si deve esercitare, nel campo di applicazione del diritto dell'Unione, conformemente a quest'ultimo (sentenze della Corte del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 69, e dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punto 67, con ulteriori rimandi). Pertanto, quando adottano misure soggette all'applicazione del diritto dell'Unione, le parti devono agire nel suo rispetto (v., sulla direttiva 2000/78/CE, le sentenze della Corte del 19 settembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punto 70, del 12 dicembre 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punto 27 con ulteriori rimandi, e dell'8 settembre 2011, Hennigs e Mai, C-297/10 e C-298/10, EU:C:2011:560, punto 68 con ulteriori rimandi). Inoltre, secondo la giurisprudenza della Corte, il giudice nazionale, incaricato di applicare, nell'ambito della propria competenza, le disposizioni di diritto dell'Unione, ha l'obbligo di garantire la piena efficacia di tali norme, disapplicando all'occorrenza, di propria iniziativa, qualsiasi disposizione contrastante della legislazione nazionale, senza doverne chiedere o attendere la previa rimozione in via legislativa o mediante qualsiasi altro procedimento costituzionale (v. sentenze della Corte del 20 marzo 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, EU:C:2003:168, punto 73 con ulteriori rimandi, e del 7 febbraio 1991, Nimz, C-184/89, EU:C:1991:50, punto 19 con ulteriori rimandi). Analoghi rilievi devono farsi altresì, secondo la giurisprudenza della Corte, nell'ipotesi in cui la disposizione contraria al diritto dell'Unione, risulti dal contratto collettivo di lavoro. Sarebbe infatti in contrasto con la natura stessa del diritto dell'Unione che al giudice nazionale competente per l'applicazione di tale diritto fosse negato il potere di fare quanto necessario per disapplicare, nel contempo, le clausole di un contratto collettivo – o se del caso di un accordo aziendale – che eventualmente costituiscono ostacolo alla piena efficacia delle norme di diritto dell'Unione (v. sentenze della Corte del 20 marzo 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, EU:C:2003:168, punto 74, e del 7 febbraio 1991, Nimz, C-184/89, EU:C:1991:50, punto 20). Secondo questo Collegio, alcuni elementi possono far ritenere che tale giurisprudenza della Corte, emanata in relazione a direttive come la direttiva 2000/78/CE, rivesta importanza anche in riferimento alle disposizioni del regolamento 2016/679.

#### 4. *Sulla terza questione*

- 32 Qualora tuttavia la Corte rispondesse in senso affermativo alla seconda questione e alle parti di un contratto collettivo – nella specie le parti di un accordo aziendale – spettasse, nella valutazione della necessità del trattamento dei dati ai sensi per esempio degli articoli 5, 6, paragrafo 1, o 9, paragrafi 1 e 2, del regolamento 2016/679, un margine discrezionale che possa essere sottoposto solo in misura limitata al controllo giurisdizionale, questo Collegio chiede, con la terza questione pregiudiziale, a cosa possa essere limitato il controllo giurisdizionale. La questione in esame riguarda i criteri di valutazione che la Corte eventualmente giudichi irrinunciabili.

## 5. *Sulla quarta questione*

- 33 Con la quarta questione pregiudiziale, questo Collegio chiede se l'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 debba essere interpretato nel senso che a un soggetto spetta un diritto al risarcimento del danno morale già nel caso in cui i suoi dati personali siano stati trattati in violazione delle disposizioni del regolamento 2016/679, o se il diritto al risarcimento di siffatto danno presupponga inoltre che l'interessato provi un danno morale da esso subito, avente una certa gravità.
- 34 A tale riguardo questo Collegio, a conoscenza della domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dall'Oberster Gerichtshof (Corte suprema, Austria) nella causa C-300/21 e con riferimento alla propria domanda di pronuncia pregiudiziale nella causa C-667/21, presuppone che l'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 preveda un diritto al risarcimento solo per quanti, a seguito di violazione di una o più disposizioni del regolamento 2016/679 nel trattamento dei «loro» dati personali (v. considerando 2 del regolamento medesimo), hanno subito una lesione dei propri diritti (soggettivi), ossia sono essi stessi vittime di una o più violazioni del regolamento 2016/679. Inoltre, questo Collegio presuppone che il diritto al risarcimento del danno morale ai sensi dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 non richieda, oltre a una siffatta violazione del regolamento in questione, che la parte lesa dimostri un (ulteriore) danno immateriale da essa subito. A parere del Collegio, detta persona non deve quindi dimostrare alcuna «conseguenza o (...) effetto della violazione di un diritto avente almeno un certo peso» [v., a questo riguardo, la terza questione pregiudiziale di cui alla domanda di pronuncia pregiudiziale dell'Oberster Gerichtshof (Austria) nella causa C-300/21]. Questo Collegio ritiene che, su tale base, già la circostanza che una persona, a seguito della violazione di una o più disposizioni del regolamento 2016/679 con riguardo al trattamento dei «suoi» dati personali (v. considerando 2 del regolamento 2016/679), abbia subito una lesione dei suoi diritti (soggettivi), comporti un danno morale da risarcire (v. già domanda di pronuncia pregiudiziale proposta da questo Collegio nella causa C-667/21, punto 33). In particolare, questo Collegio ritiene che non si possa lasciare ai singoli giudici degli Stati membri il compito di accertare – sulla base di norme nazionali diverse – se si sia verificato un danno morale risarcibile.
- 35 Qualora, tuttavia, la Corte ritenesse che la circostanza che una persona, a seguito della violazione di una o più disposizioni del regolamento 2016/679 con riguardo al trattamento dei «suoi» dati personali (v. considerando 2 del regolamento 2016/679), abbia subito una lesione dei suoi diritti (soggettivi) non sia sufficiente, bensì che occorra altresì che la parte lesa dimostri un (ulteriore) danno immateriale da essa subito – eventualmente avente un certo peso –, ai fini della decisione del collegio giudicante nel procedimento principale occorre sapere quali sono i criteri applicabili al riguardo.
- 36 Nel caso in cui la Corte ritenesse che la parte lesa debba dimostrare un (ulteriore) danno morale da essa subito, ai fini della decisione nel procedimento principale è

necessario conoscere, in particolare, i criteri da applicare ai sensi dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 per la sussistenza di un danno e la causalità, nonché per l'onere della prova. In tal senso, nel corso del procedimento potrebbe sorgere la questione se già la circostanza che i dati personali del ricorrente, contrariamente alle prescrizioni del regolamento 2016/679, siano stati usati per l'elaborazione o l'utilizzo di un profilo ai sensi dell'articolo 4, punto 4, del regolamento 2016/679, comporti un (ulteriore) danno avente un certo peso, o se si possa considerare un simile danno (ulteriore) solo nel caso in cui detto profilo avesse un effetto negativo per il ricorrente, per esempio se «a causa» di tale profilo la sua candidatura non fosse accolta in una procedura di concorso. Si ricollega a tale aspetto la questione relativa all'onere della prova, a chi esso spetti per quali circostanze, tenuto conto delle difficoltà effettive dei lavoratori dipendenti di fornire prove di un (ulteriore) danno, e come nei dettagli si possa soddisfare tale onere della prova.

#### **6. Sulla quinta questione**

- 37 Con la quinta questione pregiudiziale, corrispondente alla quarta questione nella domanda di pronuncia pregiudiziale proposta da questo stesso Collegio nella causa C-667/21 (punti 35 e segg.), il giudice del rinvio chiede se l'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 abbia, oltre alla sua funzione compensativa, carattere preventivo speciale o generale e se il collegio giudicante debba tener conto di tale circostanza, a carico del titolare (o del responsabile) del trattamento, nel determinare l'ammontare del danno morale che deve essere risarcito sulla base dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679.
- 38 A norma del considerando 146 del regolamento 2016/679, gli interessati devono ottenere pieno ed effettivo risarcimento per il danno subito. In tale contesto, questo Collegio muove dall'assunto che, nel determinare l'ammontare del risarcimento del danno morale, il giudice deve considerare tutte le circostanze del singolo caso e che deve essere garantita una tutela effettiva ed efficace dei diritti derivanti dal regolamento 2016/679. Pertanto, come in altri ambiti del diritto dell'Unione, l'ammontare del risarcimento del danno morale potrebbe dover rispecchiare la gravità della violazione del regolamento 2016/679 con esso sanzionata, fermo restando che, verosimilmente, occorre garantire un effetto realmente deterrente – se del caso avente carattere preventivo speciale o generale – nel rispetto, nel contempo, del principio generale di proporzionalità (v., con riferimento ad altri ambiti del diritto dell'Unione, per esempio le sentenze della Corte del 15 aprile 2021, *Braathens Regional Aviation*, C-30/19, EU:C:2021:269, punto 38, e del 25 aprile 2013, *Asociatia ACCEPT*, C-81/12, EU:C:2013:275, punto 63).
- 39 Oltre che del principio di effettività, menzionato tra altri, l'ammontare del risarcimento del danno morale potrebbe altresì dover tener conto del principio di equivalenza. Al riguardo, questo Collegio considera in effetti che l'articolo 82 del regolamento 2016/679 non contiene alcun rimando al diritto degli Stati membri dell'Unione europea e deve essere interpretato nell'intera Unione in maniera



autonoma e unitaria. Tuttavia, in considerazione dei risarcimenti di ammontare diverso riconosciuti nella pratica negli Stati membri in casi comparabili, l'ammontare del risarcimento del danno morale potrebbe dover tener conto di aspetti legati all'equivalenza (v. in tal senso, anche in merito alla facoltà degli Stati membri di definire corrispondenti criteri sulla responsabilità dello Stato per danni causati a singoli da violazioni del diritto dell'Unione, ex multis, le sentenze della Corte del 5 marzo 1996, *Brasserie du pêcheur e Factortame*, C-46/93 e C-48/93, EU:C:1996:79, punto 67, e del 19 novembre 1991, *Francovich e a.*, C-6/90 e C-9/90, EU:C:1991:428, punti 42 e seg.).

### 7. *Sulla sesta questione*

- 40 Con la sesta questione pregiudiziale, corrispondente alla quinta questione nella domanda di pronuncia pregiudiziale proposta da questo stesso Collegio nella causa C-667/21 (punti 38 e segg.), il giudice chiede se, nel quadro della determinazione dell'ammontare del danno morale da risarcire sulla base dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679, assuma rilievo il livello di colpa del titolare (o del responsabile) del trattamento. In tale contesto, appare dubbio, in particolare, se il fatto che il titolare (o il responsabile) del trattamento abbia agito senza colpa o con colpa lieve possa essere preso in considerazione a suo favore.
- 41 Il giudice del rinvio solleva tale questione, segnatamente, nel contesto del diritto civile tedesco, nel quale, oltre a fattispecie di responsabilità oggettiva, sono previste fattispecie di responsabilità per colpa, fermo restando che nel diritto generale tedesco delle obbligazioni la colpa viene definita come «imputabilità». In tal senso, l'articolo 276, paragrafo 1, prima frase, del BGB (codice civile tedesco) stabilisce che di norma il debitore risponde per dolo e negligenza, salvo i casi in cui è prevista una responsabilità più grave o più lieve. Se per l'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 dovesse valere qualcosa di analogo, ai fini del riconoscimento della responsabilità occorrerebbe più di una mera violazione del regolamento 2016/679, vale a dire, l'imputabilità soggettiva a titolo di dolo o negligenza. Questo Collegio ritiene tuttavia che la responsabilità del titolare (o del responsabile) del trattamento ai sensi dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679 sia oggettiva, vale a dire che tale disposizione non faccia dipendere in alcun modo la responsabilità dell'autore di una violazione dalla sussistenza o dalla prova di una colpa (v., con riferimento ad altri ambiti del diritto dell'Unione, per esempio le sentenze della Corte del 22 aprile 1997, *Draehmpaehl*, C-180/95, EU:C:1997:208, punto 17, e dell'8 novembre 1990, *Dekker*, C-177/88, EU:C:1990:383, punto 22). Come illustrato al punto 34, questo Collegio parte dal presupposto che già la violazione del regolamento 2016/679 in sé sia sufficiente per far sorgere un diritto ai sensi dell'articolo 82, paragrafo 1, del regolamento 2016/679.
- 42 Infine, questo Collegio ritiene che dall'articolo 82, paragrafo 3, del regolamento 2016/679 non emerga nulla di diverso al riguardo. La disposizione ivi contenuta, che prevede un esonero da responsabilità ove sia fornita la prova della non



imputabilità dell'evento dannoso, non riguarda, a parere del Collegio, la colpa nel senso di «imputabilità». L'articolo 82, paragrafo 3, del regolamento 2016/679 riguarda piuttosto unicamente la questione di un «coinvolgimento» (nel senso di: «coinvolto» o «non coinvolto») – ad esempio, nel contesto di trattamenti di dati difficilmente comprensibili dall'esterno con più potenziali soggetti coinvolti – o la questione della responsabilità nel senso della causalità. Quest'ultimo caso può, per esempio, essere presunto quando l'evento alla base della responsabilità si fonda su un accesso vietato di un terzo verificatosi malgrado l'adozione di tutte le necessarie misure di sicurezza.

DOCUMENTO DI LAVORO