

## Versione anonima

Traduzione

C-312/24 – 1

Causa C-312/24 [Darashev]<sup>i</sup>

Domanda di pronuncia pregiudiziale

Data di deposito:

29 aprile 2024

Giudice del rinvio:

Sofiyski rayonen sad (Bulgaria)

Data della decisione di rinvio:

30 gennaio 2024

Ricorrente:

CL

Convenuta:

Prokuratura na Republika Balgaria

---

**ORDINANZA**

(...) [OMISSIS]

Il **SOFIYSKI RAYONEN SAD, GRAZHDANSKO OTDELENIE** (Tribunale distrettuale di Sofia, Sezione civile, Sofia) (...) [OMISSIS] in seduta pubblica, in data 30 gennaio 2024 (...) [OMISSIS]

(...) [OMISSIS]

causa civile n. **20211110120709** (...) [OMISSIS],

ai fini della sua decisione ha constatato quanto segue:

<sup>i</sup> Il nome della presente causa è un nome fittizio. Non corrisponde al nome reale di nessuna delle parti del procedimento.

**Si tratta di un procedimento ai sensi dell'articolo 267, paragrafo 1, TFUE e del capo 55 del Grazhdanski protsesualen kodeks (Codice bulgaro di procedura civile; in prosieguo: il «GPK») (Domande di pronuncia pregiudiziale)**

Il procedimento è stato avviato a seguito di un ricorso presentato da CL, (...) [OMISSIS] villaggio di Kazitchene, (...) [OMISSIS] contro la PROKURATURA NA REPUBLIKA BALGARIA (Procura della Repubblica di Bulgaria), con il quale si chiedeva, **in forza dell'articolo 2, paragrafo 1, punti 2 e 3, dello Zakon za otgovornostta na darzhavata i obshtinite za vredi (legge che disciplina la responsabilità per danni dello Stato e dei Comuni, in breve: la «legge sulla responsabilità dello Stato» o il «ZODOV»)**, la condanna della convenuta al pagamento di una somma pari a 6 000 lev (BGN), a titolo di risarcimento dei danni non patrimoniali subiti a causa degli atti compiuti nei confronti del ricorrente nel corso delle indagini preliminari (...) [OMISSIS] e delle loro conseguenze.

Nel ricorso si afferma che il ricorrente avrebbe acquisito lo status di indagato, ma a suo carico non sarebbe stato formulato alcun capo d'imputazione [nell'originale: ne e bil privlechen kato obvinyaem]. Egli sarebbe stato informato del fatto di essere «una persona con un ruolo imprecisato», e trattenuto in stato di fermo per 24 ore. Successivamente, le indagini preliminari sarebbero state sospese, in quanto non sarebbe stato identificato l'autore del reato (articolo 244, paragrafo 1, punto 2, del Nakazatelno-protsesualen kodeks [Codice di procedura penale; in prosieguo: il «NPK»]). A seguito della chiusura definitiva delle indagini, al ricorrente sarebbero stati preclusi avanzamenti di carriera (Ministerstvo na vatreshnite raboti – Ministero dell'Interno) per aver avuto lo status di indagato. Egli avrebbe subito un danno non patrimoniale a causa dei seguenti atti: **1)** sarebbe stato trattenuto in stato di fermo per 24 ore; **2)** l'arresto sarebbe avvenuto di fronte a tutti i colleghi e dipendenti del suo ufficio; **3)** non avrebbe ricevuto alcuna informazione – il motivo per il quale sarebbero state avviate le indagini, la possibilità di incontrare un avvocato o di mettersi in contatto con i parenti, il suo telefono sarebbe stato sequestrato; **4)** nei suoi confronti sarebbero state adottate misure investigative – due diversi tipi di perquisizione (nell'originale: obisk, pretarsvane), riconoscimento dell'autore del reato – pur non avendo acquisito lo status di accusato, né essendo stato condannato per un reato; **5)** in qualità di dipendente del Ministero dell'Interno, gli sarebbe stata negata la nomina ad uffici superiori nel periodo dal 2016 al 2022, per aver avuto lo status di indagato nel corso delle suddette indagini. Quanto agli atti di cui ai precedenti punti da 1 a 4, egli sostiene che il danno si sarebbe verificato nei sette mesi successivi alle misure adottate nei suoi confronti nel menzionato procedimento penale. In particolare, egli chiede di essere cancellato dalla banca dati nella quale figura come indagato.

La resistente, la PROCURA DELLA REPUBBLICA DI BULGARIA, contesta *in toto* la richiesta avanzata nell'*an* e nel *quantum*.

La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sulla modalità di trattamento delle informazioni (raccolta, conservazione, cancellazione) riguardanti le persone che hanno acquisito lo status di indagati in un procedimento penale nel caso in cui le autorità inquirenti facciano parte della struttura organizzativa dello stesso datore di lavoro presso il quale presta servizio l'indagato. La domanda concerne la tipologia di informazioni che il datore di lavoro può raccogliere, conservare o cancellare qualora altre sue unità organizzative adottino misure investigative nei confronti di un suo dipendente. Con detta domanda, questo Giudice chiede di chiarire l'interpretazione del «diritto all'oblio» nei casi in cui le informazioni raccolte si trovino nel fascicolo personale del dipendente impiegato in un servizio di un datore di lavoro, e proprio quelle informazioni siano state raccolte in un procedimento penale avviato da un altro servizio dello stesso datore di lavoro, in qualità di autorità inquirente. Ci si chiede se un datore di lavoro per il quale operano servizi che compiono attività d'indagine possa negare a un dipendente l'avanzamento in carriera per il solo motivo che è indagato in un procedimento penale pendente le cui attività d'indagine sono svolte da un altro servizio dello stesso datore di lavoro. E ancora, se un datore di lavoro che dispone di una direzione speciale che compie attività d'indagine in un procedimento penale possa negare l'avanzamento in carriera a un dipendente impiegato in un'altra direzione con la motivazione che detto dipendente sarebbe indagato o avrebbe acquisito lo status di accusato/imputato in un procedimento penale avviato da un altro servizio dello stesso datore di lavoro.

### **PARTI NELLA CONTROVERSIA**

**Ricorrente:** CL, (...) [OMISSIS] villaggio di Kazitchene, (...) [OMISSIS]

**Resistente:** PROCURA DELLA REPUBBLICA DI BULGARIA (in prosieguo: la «PRB»), Città di Sofia (...) [OMISSIS]

### **FATTI**

È pacifico tra le parti che, in data 1° marzo 2016, venivano avviate le indagini preliminari di un procedimento penale (...) [OMISSIS] relativo alla commissione del reato di rapina in concorso con altre persone – previsto dall'articolo 198, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 20, paragrafo 2, nonché con il paragrafo 1, del Nakazatelen kodeks (Codice penale bulgaro; in prosieguo: l'«NK»). Le indagini venivano aperte nei confronti di ignoti. Le parti non contestano che il ricorrente, nel periodo compreso tra il 2012 e il 2023, abbia ricoperto diverse posizioni in qualità di funzionario di polizia presso il Ministero dell'Interno (in prosieguo: l'«MVR») nelle seguenti direzioni: direzione generale «Servizi di sicurezza» e direzione generale «Polizia nazionale».

In data 17 maggio 2016 si è tenuta una riunione generale di tutti i funzionari di polizia presenti nell'unità in cui presta servizio il ricorrente. A tale riunione avrebbero preso parte il capo-sezione, un rappresentante della direzione «Sicurezza interna» dell'MVR, un pubblico ministero della Sofiyska gradska

prokuratura (Procura della città di Sofia; in prosieguo: la «SGP») e un investigatore. Consta che il ricorrente sia stato arrestato pubblicamente davanti a tutti nel corso di tale riunione e abbia dovuto consegnare il distintivo, l'arma e la tessera di servizio.

Non è contestato che, in pari data, il ricorrente sia stato trattenuto in stato di fermo per 24 ore. La direzione «Sicurezza interna» dell'MVR aveva emesso un mandato d'arresto sulla base dell'articolo 72, paragrafo 1, punto 1, dello *Zakon za ministerstvoto na vatrešnite raboti* (legge che disciplina il Ministero dell'Interno; in prosieguo: lo «ZMVR») (persona sospettata della commissione di un reato). Il mandato d'arresto precisava che la persona sarebbe stata arrestata per aver sottratto, in concorso con altri e facendo uso di violenza, in data 1° marzo 2016, beni mobili altrui con l'intenzione di appropriarsene, il che costituirebbe un fatto di reato ai sensi dall'articolo 198, paragrafo 1, in combinato disposto con l'articolo 20, paragrafo 2, nonché con il paragrafo 1, NK.

È pacifico che il ricorrente è stato rilasciato dopo 24 ore e che non è stata formulata alcuna imputazione nei suoi confronti. Non veniva formalmente accusato. Nel corso delle indagini egli veniva sottoposto a controlli, precisamente nelle forme di una perquisizione e di un sequestro. Veniva effettuata una perquisizione presso il suo domicilio. Egli prendeva parte a un riconoscimento dell'autore del reato, durante la quale le vittime non lo identificavano come tale. Venivano rilevate le sue impronte digitali in qualità di indagato. Sarebbe stata accertata l'assenza di tracce del ricorrente sui beni delle vittime. Non è contestato che la perquisizione e il sequestro sono stati effettuati con la preventiva autorizzazione di un giudice. Le parti concordano sul fatto che le indagini preliminari venivano sospese in quanto non era stato possibile identificare l'autore del reato.

Nel procedimento veniva constatato che il ricorrente era stato immesso nuovamente nelle sue funzioni all'interno dell'organizzazione dell'MVR. Egli partecipava a procedure di selezione per la promozione a diversi incarichi in altre unità, dipartimenti e direzioni dell'organizzazione dell'MVR. Il motivo principale per il quale non veniva nominato ad altro incarico risiede nel fatto che, nella qualità di indagato, era stato arrestato nel corso delle suddette indagini preliminari. Nel fascicolo personale del ricorrente e negli archivi dell'MVR sono contenute informazioni sull'arresto del ricorrente e sul compimento di attività d'indagine (perquisizione, sequestro, riconoscimento dell'autore del reato) nei suoi confronti in qualità di indagato. Il motivo per cui il ricorrente non è stato promosso o trasferito ad altre posizioni era il suo coinvolgimento, da indagato, nel reato di cui all'articolo 198, paragrafo 1, dell'NK-*rapina* nell'ambito di tali indagini.

Il ricorrente sostiene di aver subito un danno non patrimoniale per essere stato arrestato di fronte ai suoi colleghi, e in particolare per l'umiliazione sofferta, quale dipendente dell'MVR con molti anni di servizio, per essere stato arrestato in assenza di prove della commissione del reato da parte sua. Nella sua memoria,

egli precisa che i danni subiti deriverebbero dal fatto che non gli sarebbe stata fornita alcuna informazione sul suo arresto – senza la possibilità di consultare un avvocato né di parlare con la propria famiglia o di conoscere il motivo di detto arresto. Egli ritiene che l'arresto abbia costituito un ostacolo al suo avanzamento e sviluppo professionale. Il suo datore di lavoro, che avrebbe eseguito l'arresto, conserverebbe in archivio dati su tali indagini e si rifiuterebbe di rimuoverli o cancellarli. A prescindere da ciò, nelle indagini preliminari il ricorrente sarebbe nominativamente indicato quale indagato, il che gli impedirebbe di ottenere avanzamenti nella carriera.

**GIURISPRUDENZA DEL VARHOVEN KASATSIONEN SAD NA  
REPUBLIKA BALTARIA (CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE DELLA  
REPUBBLICA DI BULGARIA; IN PROSIEGUO: IL «VKS»)**

Secondo la giurisprudenza del VKS, una persona associata a un reato rispetto alla quale non venga formulata un'imputazione ha diritto a un risarcimento nel caso di interruzione del procedimento penale. Detto risarcimento è effettuato in conformità allo ZODOV. L'interessato può chiedere altresì un risarcimento per il periodo anteriore all'acquisizione dello status di indagato qualora fosse l'unico soggetto che avrebbe potuto commettere il reato al momento dell'apertura del procedimento penale nei confronti di ignoti. Trattandosi di indagini preliminari, la convenuta nel presente procedimento è la Procura della Repubblica.

**MOTIVI PER I QUALI IL GIUDICE CONSIDERA NECESSARIA LA  
DOMANDA DI PRONUNCIA PREGIUDIZIALE AI FINI DI UNA  
CORRETTA DECISIONE DELLA CONTROVERSA**

Il Codice bulgaro di procedura penale non contempla la qualità di indagato nel procedimento penale. In base alla sentenza della Corte nella causa **C-209/22**, l'indagato ha i diritti previsti dalla *direttiva 2013/48/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 ottobre 2013, relativa al diritto di avvalersi di un difensore nel procedimento penale e nel procedimento di esecuzione del mandato d'arresto europeo, al diritto di informare un terzo al momento della privazione della libertà personale e al diritto delle persone private della libertà personale di comunicare con terzi e con le autorità consolari*, con l'eccezione che [Per riprodurre correttamente il ragionamento della Corte di giustizia, qui occorrerebbe inserire un «non»; NdT] è necessario avvalersi di un difensore nel solo caso in cui l'interessato possa esercitare i propri diritti di difesa in modo concreto ed effettivo.

Il ricorrente nel presente procedimento aveva acquisito lo status di indagato a tutti gli effetti nella suddette indagini preliminari, il che è pacifico tra le parti. Tuttavia, in seguito all'assunzione delle prove, non veniva formulata l'imputazione a suo carico e il procedimento penale nei suoi confronti veniva sospeso a decorrere dal 2016, non essendo stato identificato l'autore del reato.

Il ricorrente sostiene di avere diritto a un risarcimento per il suo arresto per essere stato indagato senza che però fosse dimostrata la sua partecipazione ad un reato. Egli chiede un risarcimento sulla base dei seguenti motivi: 1) il suo arresto sarebbe avvenuto di fronte a un gruppo di colleghi nel suo luogo di lavoro; 2) il suo status di indagato avrebbe ostacolato il suo avanzamento in carriera nell'organigramma dell'MVR; 3) gli sarebbe stato negato l'accesso alle informazioni nel corso della procedura di arresto – un colloquio con la sua famiglia, con il suo avvocato, in modo da scoprire il motivo per il quale era stato arrestato.

L'MVR è un'autorità amministrativa unica, responsabile della salvaguardia dell'ordine pubblico. È composta da diverse direzioni, tra cui la direzione generale «Polizia nazionale» e la direzione generale «Servizi di sicurezza», responsabili delle misure di tutela dell'ordine pubblico.

Allo stesso tempo, anche i dipendenti dell'MVR possono essere indagati, accusati o imputati. Le attività investigative nei confronti dei dipendenti dell'MVR vengono eseguite dalla direzione «Sicurezza interna», indipendentemente dal reato di cui trattasi. Detta direzione compie le attività di indagine relative a reati rispetto ai quali sussistano indizi a carico dei dipendenti dell'MVR. Un funzionario di polizia di tale direzione assegnato alle indagini può avviare un procedimento istruttorio nei confronti di un dipendente di un'altra direzione dell'MVR. I dipendenti della direzione «Sicurezza interna» eseguono misure investigative, perquisizioni, sequestri, esame di testimoni, accuse formali, divulgazione del fascicolo delle indagini, etc.

In quanto unica autorità amministrativa, l'MVR è il datore di lavoro di tutto il personale che presta servizio per detto ministero. Ogni singola direzione conserva le informazioni sui propri dipendenti e le archivia nel loro fascicolo personale. Nel caso di partecipazione alle procedure di selezione per le promozioni e i trasferimenti, viene richiesto il fascicolo personale del candidato e si acquisiscono informazioni sul modo in cui abbia adempiuto ai suoi doveri, sull'acquisizione della qualità di indagato, accusato o imputato, su violazioni della disciplina del lavoro o dell'ordine pubblico.

D'altra parte, la direzione «Sicurezza interna» è un servizio dell'MVR che si occupa di indagare su reati che si ritengono commessi da dipendenti dell'MVR. Anche le informazioni ottenute nel corso dell'indagine vengono conservate nel fascicolo personale. Viene effettuata una verifica interna, i cui esiti rifluiscono altresì in detto fascicolo.

In tale contesto sorge la questione inerente al trattamento, alla conservazione e all'utilizzo delle informazioni ottenute da una direzione dell'MVR in qualità di autorità inquirente in relazione ad un procedimento penale e messe a disposizione di un'altra direzione dell'MVR la quale ha il ruolo di datore di lavoro nei confronti dell'indagato/accusato/imputato. Ad avviso di questo Giudice non è chiaro se tali informazioni possano essere inserite d'ufficio nel fascicolo personale

di un dipendente che presta servizio come funzionario di polizia in un'altra direzione dell'MVR. Ci si chiede, riguardo a dette informazioni, come e per quanto tempo vengano conservate e se possano ostacolare l'avanzamento in carriera del dipendente. Le questioni concernenti il trattamento e la conservazione dei dati investigativi raccolti dall'MVR sono affrontate nelle cause **C-205/21** e **C-118/22**.

Nella fattispecie in esame l'MVR ha agito, allo stesso tempo, come datore di lavoro, mediante le direzioni nelle quali prestava servizio il ricorrente, nonché come autorità inquirente, mediante la direzione «Sicurezza interna», che svolgeva indagini su reati commessi da dipendenti dell'MVR.

Occorre stabilire se sia proporzionato il fatto che l'MVR, in qualità di datore di lavoro, utilizzi e si basi su informazioni riguardanti un dipendente e ricevute da un altro dipartimento/altra direzione dell'MVR nello svolgimento delle sue funzioni quale autorità inquirente e se lo scopo di accertamento e prevenzione dei reati da parte di un servizio dell'MVR sia compatibile con la facoltà del datore di lavoro di negare l'avanzamento in carriera per il solo motivo che il dipendente sia stato indagato per un reato, il cui perseguimento è stato sospeso in quanto l'autore non è stato identificato.

Va sottolineato che a questo Giudice non è chiaro se il regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (regolamento generale sulla protezione dei dati; in prosieguo: il «RGPD»), sia applicabile in fattispecie come quella in esame, in cui si è in presenza di uno stesso servizio, nel quale una parte delle direzioni riveste il ruolo di datore di lavoro e un'altra parte svolge le funzioni di autorità inquirente in un procedimento penale.

L'articolo 4, punto 1, del RGPD contempla la definizione di dato personale. Nel procedimento era pacifico che l'MVR, in qualità di datore di lavoro, conservasse informazioni riguardanti la qualità di indagato del ricorrente e il suo arresto nel corso della fase istruttoria del procedimento penale per il reato di «concorso in rapina». Si pone la questione se tale conservazione, unitamente all'inserimento nel fascicolo personale dell'indagato, costituisca un trattamento dei dati ai sensi dell'articolo 4, punto 2, del RGPD oppure se il fascicolo personale sia un archivio ai sensi del successivo punto 6. Questo Giudice è chiamato inoltre a stabilire se la conservazione di dati come quelli di cui trattasi nel presente caso rientri nell'ambito di applicazione dell'articolo 9, paragrafo 2, lettera b), del RGPD.

È fatto notorio per questo Giudice che i funzionari impiegati nella tutela dell'ordine pubblico (persone che prestano servizio nell'MVR) devono soddisfare criteri morali ed etici più elevati rispetto ad altre categorie di personale. Tali persone non dovrebbero essere condannate, imputate, accusate o indagate perché ciò è contrario allo scopo della loro attività professionale, che consiste nel salvaguardare l'ordine nello Stato, nonché nell'impedire, accertare e prevenire reati e contravvenzioni. Tuttavia, esiste la presunzione di innocenza fino a prova

contraria. A questo Giudice non è chiaro se il datore di lavoro possa negare l'avanzamento in carriera unicamente sulla base del fatto che il dipendente sia stato indagato/accusato/imputato, alla luce dei criteri etici più elevati richiesti ad un dipendente del genere. Ci si chiede se un datore di lavoro possa invocare la circostanza che il proprio dipendente sia stato indagato/accusato/imputato e interrompere il suo avanzamento professionale allorché è stato sospeso il procedimento penale nei suoi confronti. Non è chiaro se la raccolta e il trattamento dei dati presenti nel fascicolo personale di un dipendente e relativi al suo status di indagato/accusato/imputato siano manifestamente proporzionati ai requisiti inerenti a tale tipologia di personale, in quanto esclusivamente una condanna definitiva è un motivo valido per la cessazione del rapporto di lavoro e di servizio con il dipendente.

Allo stesso tempo, nei considerando 65 e 66 e nell'articolo 17 del RGPD è stato enunciato il principio del diritto all'oblio. Pertanto non è chiaro a questo Giudice se detto principio, sancito dall'articolo 17, paragrafo 1, lettera a), debba essere interpretato nel senso che devono essere cancellati dal fascicolo personale di un dipendente tutti i dati qualora siano stati raccolti da un altro servizio del datore di lavoro, che svolge le funzioni di autorità inquirente, e sono pertanto idonei a creare un nesso tra il dipendente e lo status di indagato/accusato/imputato riguardo a un reato.

Questo Giudice ritiene che occorra chiarire se per trattamento illecito ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, lettera d), del RGPD debba intendersi il trattamento e la conservazione dei dati da parte di un servizio del datore di lavoro in ragione del sospetto che un suo dipendente abbia commesso un reato, laddove tali informazioni siano state ottenute, raccolte e conservate da un altro servizio del datore di lavoro nella sua qualità di autorità di polizia.

Ai sensi del considerando 19 e dell'articolo 2, paragrafo [2], lettera d), del RGPD, il trattamento e la conservazione dei dati personali nei procedimenti penali sono disciplinati dalla *direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio, in combinato disposto con l'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.*

Il procedimento principale riguarda le informazioni conservate dal datore di lavoro nel fascicolo del dipendente e ottenute da un'altra direzione del datore di lavoro, in qualità di autorità inquirente nei procedimenti penali nei confronti di funzionari di polizia (persone che operano all'interno della struttura organizzativa dell'MVR). Questo Giudice ritiene che i dati ottenuti nell'ambito di indagini penali svolte nei confronti di un dipendente rientrano, allo stesso tempo, nell'ambito di applicazione del RGPD, della direttiva 2016/680 e della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro



generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

L'articolo 10 della direttiva 2016/680 introduce una categoria particolare di [dati personali]. Per questo Giudice si pone la questione se la conservazione dei dati nel fascicolo personale dei dipendenti dell'MVR nell'ambito di un procedimento penale avviato nei loro confronti sia proporzionata ai più elevati criteri morali richiesti dalla professione. Ci si chiede se i dati ottenuti nel corso di un'indagine possano essere utilizzati d'ufficio dal datore di lavoro qualora uno dei suoi altri servizi compia attività d'indagine e, inoltre, se i «dati personali» e il «trattamento» di cui alla direttiva 2016/680 debbano essere interpretati nel senso che essi ricomprendono le attività di cui trattasi nella fattispecie in esame. Questo Giudice chiede pertanto se l'articolo 9, paragrafo 1, della direttiva 2016/680 debba essere interpretato nel senso che esso consente a un datore di lavoro di raccogliere e conservare informazioni riguardanti un dipendente con lo status di indagato/accusato/imputato al servizio di una direzione e ottenute dal datore di lavoro tramite un'altra delle sue direzioni, in qualità di autorità inquirente.

Il ricorrente aveva presentato la propria candidatura ad una procedura di selezione ai fini della promozione e del trasferimento ed è stato, in entrambi i casi, il primo in graduatoria. Tuttavia, a causa del suo status di indagato egli non è stato nominato per le posizioni per le quali si era classificato al primo posto. In tale contesto, questo Giudice si chiede se la conservazione dei dati da parte di una stessa struttura organizzativa (come l'MVR, in cui una parte delle direzioni esercita la funzione di datore di lavoro e una direzione speciale assume il ruolo di autorità inquirente) costituisca **una forma di discriminazione** ai sensi dell'articolo 1 della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, nel caso in cui le informazioni riguardino lo status del dipendente [coinvolto in] un procedimento penale e siano ottenute da una direzione della stessa struttura organizzativa che svolge le funzioni di autorità inquirente. Ci si chiede pertanto se la parità di trattamento includa anche il divieto di conservare i dati riguardanti un dipendente che era stato indagato e nei confronti del quale il procedimento penale è stato interrotto.

Alla luce delle suesposte considerazioni, il procedimento deve essere sospeso in forza dell'articolo 631, paragrafo 1, GPK in combinato disposto con l'articolo 267, paragrafo 1, TFUE, fino alla pronuncia della Corte di giustizia dell'Unione europea sulle questioni d'interpretazione esposte nel dispositivo dell'ordinanza.

Per tali motivi questo GIUDICE ha così

#### **DECISO:**

Le seguenti questioni pregiudiziali sono **SOTTOPOSTE** alla Corte di giustizia dell'Unione europea **in forza degli articoli 267 TFUE e 629 GPK:**

Se l'**articolo 2[, paragrafo 1,] RGPD** debba essere interpretato nel senso che un trattamento dei dati comprende le attività di uno stesso servizio nel quale una parte delle direzioni svolge le funzioni di datore di lavoro, mentre una sola altra direzione opera in qualità di autorità inquirente in procedimenti penali nei confronti di dipendenti delle altre direzioni. **In caso di risposta in senso affermativo:**

1. Se l'espressione «**trattamento di dati personali**», di cui all'articolo 4, punto 2, RGPD, debba essere interpretata nel senso che in essa rientra un'attività nell'ambito della quale nel fascicolo personale di un dipendente vengono inserite informazioni che il datore di lavoro, nella sua qualità di autorità inquirente, ha ottenuto tramite una delle sue direzioni con specifico riferimento a detto dipendente.
2. Se il termine «**archivio**», di cui all'articolo 4, punto 6, RGPD, debba essere interpretato nel senso che esso comprende un fascicolo personale di un dipendente o di un lavoratore impiegato presso una direzione del datore di lavoro, qualora le informazioni siano state raccolte da un'altra direzione dello stesso datore di lavoro nella sua qualità di autorità inquirente.
3. Se l'**articolo 9, paragrafo 2, lettera b), RGPD**, debba essere interpretato nel senso che un servizio di un datore di lavoro può raccogliere e conservare i dati relativi allo status di indagato/accusato/imputato acquisito da un dipendente in un procedimento penale, qualora tali informazioni siano state ottenute da un altro servizio dello stesso datore di lavoro nella sua qualità di autorità inquirente.
4. Se il «**diritto all'oblio**», di cui all'articolo 17, paragrafo 1, lettera a), RGPD, debba essere interpretato nel senso che un datore di lavoro deve cancellare dal fascicolo personale del dipendente tutti i dati raccolti e conservati da un'altra delle sue direzioni, nella qualità di autorità inquirente nei confronti di un suo dipendente, riguardanti
  - 4.1. lo status di indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato perseguito in [un] procedimento penale pendente;
  - 4.2. lo status di indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato per il quale il procedimento penale è stato sospeso o interrotto.
5. Se i dati personali «**trattati illecitamente**», ai sensi dell'articolo 17, paragrafo 1, lettera d), RGPD, debbano essere interpretati come dati ottenuti, raccolti e conservati dal datore di lavoro tramite un altro dei suoi servizi che svolge funzioni inquirenti in procedimenti penali avviati nei confronti di dipendenti di altri servizi dello stesso datore di lavoro, qualora tali dati siano conservati nel fascicolo personale e riguardino la circostanza che il dipendente abbia acquisito lo status di indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato, e precisamente:

- 5.1. sia indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato perseguito in [un] procedimento penale pendente;
  - 5.2. sia indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato per il quale il procedimento penale è stato sospeso o interrotto.
6. Se la nozione di «**dati personali**», di cui all'articolo 3, punto 1, della *direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio, in combinato disposto con l'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, debba essere interpretata nel senso che essa riguarda i dati ottenuti, raccolti e conservati dal datore di lavoro tramite uno dei suoi servizi nella qualità di autorità inquirente in un procedimento penale avviato nei confronti di un dipendente che esercita le sue funzioni presso un altro servizio dello stesso datore di lavoro.
7. Se la nozione di «**trattamento**», di cui all'articolo 3, punto 2, della *direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio, in combinato disposto con l'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, debba essere interpretata nel senso che essa include un'attività di conservazione dei dati nel fascicolo personale del dipendente da parte del datore di lavoro, dati che quest'ultimo ha ottenuto, raccolto e conservato tramite uno dei suoi servizi nella qualità di autorità inquirente in un procedimento penale avviato nei confronti di un dipendente che esercita le sue funzioni presso un altro servizio dello stesso datore di lavoro.
8. Se l'**articolo 9, paragrafo 1**, della *direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio, in combinato disposto con l'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, debba essere interpretato nel senso che esso consente al datore di lavoro di raccogliere e conservare informazioni riguardanti un dipendente indagato/accusato/imputato, laddove il datore di lavoro abbia ottenuto tali informazioni tramite un altro dei suoi servizi nella

qualità di autorità inquirente in un procedimento penale avviato nei confronti di detto dipendente.

9. Se l'**articolo 16, paragrafo 2**, della *direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la decisione quadro 2008/977/GAI del Consiglio, in combinato disposto con l'articolo 52 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, debba essere interpretato nel senso che il datore di lavoro è tenuto a cancellare dal fascicolo personale del dipendente i dati ottenuti e conservati tramite un altro dei suoi servizi nella qualità di autorità inquirente in un procedimento penale avviato nei confronti di detto dipendente e che riguardano il fatto che il dipendente:

9.1. sia indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato perseguito in [un] procedimento penale pendente;

9.2. sia indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato per il quale il procedimento penale è stato sospeso o interrotto.

10. Se l'**articolo 1** della *direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro*, debba essere interpretato nel senso che esso non consente ad un datore di lavoro, un servizio del quale compia attività d'indagine nei confronti di un dipendente di un altro servizio, di negare l'avanzamento in carriera unicamente sulla base del fatto che detto dipendente:

10.1. sia indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato perseguito in [un] procedimento penale pendente;

10.2. sia indagato/accusato/imputato rispetto ad un reato per il quale il procedimento penale è stato sospeso o interrotto.

Il procedimento È **SOSPESO** (...) [OMISSIS]

(...) [OMISSIS]