

Il danno subito dal lavoratore quando il datore di lavoro viola la privacy

La questione del **danno non patrimoniale** a carico del datore di lavoro che abbia trattato i dati personali del dipendente **in violazione della norme a tutela della privacy** è molto attuale.



La Suprema Corte, in una recente sentenza , ha precisato che “la sola circostanza che i dati siano stati utilizzati dal titolare o da chiunque in modo illecito o scorretto non è idonea di per sé a legittimare l’interessato a richiedere il risarcimento del danno non patrimoniale” e deve dunque in ogni caso essere effettuata dal giudice la verifica circa la gravità della lesione e la serietà del danno.

Tuttavia, una volta accertata l’esistenza della violazione idonea a **ledere “in modo sensibile”**, la portata effettiva della norma in materia di modalità del trattamento e requisiti dei dati, le conseguenze dannose non patrimoniali del danno cagionato all’interessato da quel titolare del trattamento, che **non abbia adottato tutte** le misure idonee a prevenirlo, devono essere considerate **automaticamente esistenti** e verranno liquidati in via equitativa.

Significativo è il richiamo all’art.2050 c.c., secondo cui “*Chiunque cagiona danno ad altri nello svolgimento di **un’attività pericolosa**, per sua natura o per la natura dei mezzi adoperati, è tenuto al risarcimento, se non prova di avere adottato tutte le misure idonee a evitare il danno*”.