

Considerazioni generali sul trattamento dei dati dei dipendenti e assimilati

Alla luce del provvedimento del Garante 497 del 13.12.2018, in calce al presente, si rende opportuno sintetizzare gli elementi essenziali cui attenersi per una corretta modalità di trattamento dei dati.

SOGGETTI. Il provvedimento riguarda non solo i trattamenti dei dipendenti ma anche quelli di:

- a) candidati all'instaurazione dei rapporti di lavoro. In particolare, si rammenta che, una volta ricevuti curricula, occorre inviare l'informativa ai candidati al primo contatto utile (art 111 Bis Codice trattamento dati come novellato dal decreto Legislativo 101/2018).
- b) Lavoratori subordinati a qualunque titolo, anche precari, a termine apprendisti ecc.
- c) Consulenti e liberi professionisti,
- d) Agenti, rappresentanti e mandatari
- e) soggetti che svolgono forme di collaborazioni organizzate dal titolare, e in genere ogni altra forma di lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione, anche accessoria
- f) Associati in partecipazione
- g) Persone fisiche che ricoprono cariche sociali (amministratori, sindaci ecc) anche nelle associazioni
- h) Terze persone danneggiate dalle persone di cui alle lettere precedenti
- i) Terzi o familiari di cui si trattino i dati ai fini di rilascio di permessi o agevolazioni.

AMBITO DI APPLICAZIONE.

Il provvedimento si applica a datori di lavoro in generale. Si segnalano in particolare:

- a) agenzie per il lavoro e di intermediazione, ricerca e selezione del personale;
- b) datori di lavoro individuali, ma anche società, enti, associazioni e organismi di qualsiasi genere.
- c) organismi paritetici o che gestiscono osservatori in materia di lavoro;
- d) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche territoriale e di sito;
- e) soggetti che curano gli adempimenti in materia di lavoro, di previdenza ed assistenza sociale e fiscale nell'interesse di altri (Consulenti del lavoro e assimilabili)
- f) associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro;
- g) medico competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro libero professionista;

FINALITA' DI TRATTAMENTO LECITE

- a) per adempiere o per esigere l'adempimento di specifici obblighi o per eseguire specifici compiti previsti dalla normativa dell'Unione europea, da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi anche aziendali, ai sensi del diritto interno, in particolare ai fini dell'instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro (art. 88 del Regolamento UE 2016/679), nonché del riconoscimento di agevolazioni ovvero dell'erogazione di contributi, dell'applicazione della normativa in materia di previdenza ed assistenza anche integrativa, o in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché in materia fiscale e sindacale;

b) anche fuori dei casi di cui alla lettera a), in conformità alla legge e per scopi determinati e legittimi, ai fini della tenuta della contabilità o della corresponsione di stipendi, assegni, premi, altri emolumenti, liberalità o benefici accessori;

c) per perseguire finalità di salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica del lavoratore o di un terzo;

d) per far valere o difendere un diritto, anche da parte di un terzo, in sede giudiziaria, nonché in sede amministrativa o nelle procedure di arbitrato e di conciliazione, nei casi previsti dalle leggi, dalla normativa dell'Unione europea, dai regolamenti o dai contratti collettivi, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento; il trattamento di dati personali effettuato per finalità di tutela dei propri diritti in giudizio deve riferirsi a contenziosi in atto o a situazioni precontenziose;

e) per adempiere ad obblighi derivanti da contratti di assicurazione finalizzati alla copertura dei rischi connessi alla responsabilità del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza del lavoro e di malattie professionali o per i danni cagionati a terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale;

f) per garantire le pari opportunità nel lavoro;

g) per perseguire scopi determinati e legittimi individuati dagli statuti di associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro o dai contratti collettivi, in materia di assistenza sindacale ai datori di lavoro.

MODALITA' DI TRATTAMENTO DEI DATI

RACCOLTA DATI: deve avvenire – di regola – presso l'interessato e non a mezzo terzi;

TRATTAMENTO DEI DOCUMENTI: i documenti che contengono categorie particolari di dati, vanno custoditi in modo sicuro da accessi indiscreti. Se documenti riguardanti i lavoratori devono esser trasmessi ad altri uffici per ragioni operative, essi devono contenere esclusivamente le informazioni necessarie allo svolgimento della funzione. Non vanno pertanto inviati allegati non indispensabili e, ove occorre, bisogna effettuare stralcio dei documenti o del testo degli stessi in modo da non permetterne la diffusione inutile.

COMUNICAZIONI AI LAVORATORI: Tutte le comunicazioni al lavoratore che contengano dati particolari o 'sensibili' devono avvenire a mezzo forme di comunicazione - anche elettroniche - individualizzate e non con strumenti di uso collettivo. E' ammissibile la trasmissione a delegato del lavoratore e deve avvenire solo a mezzo personale autorizzato a eseguire le comunicazioni ai lavoratori. Se la comunicazione avviene a mezzo documento cartaceo, andrà eseguita in plico chiuso.

PRESENZE DEI LAVORATORI. Di regola gli altri lavoratori non debbono venire a conoscenza della presenza dei propri colleghi. Quando, per ragioni di organizzazione del lavoro (esempio: predisposizione di turni di servizio), si rende necessario comunicare ad altri lavoratori le rispettive presenze o assenze, non si deve mai rendere palese la ragione della eventuale assenza, nemmeno a mezzo codici (esempio: permessi sindacali o dati sanitari).

TRATTAMENTO DATI IN FASE DI ASSUNZIONE

a) le agenzie per il lavoro e soggetti assimilabili, possono trattare i dati idonei a rivelare lo stato di salute e l'origine razziale ed etnica dei candidati lavoratori solo se questi dati siano necessari in base alle necessità particolari relative alle offerte di lavoro;

b) il trattamento dati effettuato ai fini dell'instaurazione del rapporto di lavoro (esempio: questionari proposti dall'impresa o curricula inviati dai candidati) deve riguardare le sole informazioni strettamente necessarie alla valutazione del candidato, in base alle particolari mansioni e/o delle specificità dei profili professionali richiesti;

- c) qualora i curricula inviati dai candidati contengano dati non pertinenti rispetto alla finalità di valutazione del candidato stesso, i di lavoro devono astenersi dall'utilizzare tali informazioni;
- d) i dati genetici non possono essere trattati al fine di stabilire l'idoneità professionale di un candidato all'impiego, neppure con il consenso dell'interessato.

TRATTAMENTI IN CORSO DI RAPPORTO

- a) Il datore di lavoro tratta dati che rivelano le convinzioni religiose o filosofiche o l'adesione a associazioni di carattere religioso o filosofico solo per la concessione di permessi in occasione di festività religiose o per le modalità di erogazione dei servizi di mensa o, nei casi previsti dalla legge, per l'esercizio dell'obiezione di coscienza;
- b) Il datore di lavoro tratta dati che rivelano le opinioni politiche o l'appartenenza sindacale, o l'esercizio di funzioni pubbliche e incarichi politici, di attività o di incarichi sindacali esclusivamente per la fruizione di permessi o di periodi di aspettativa riconosciuti dalla legge o dai contratti collettivi, e per consentire l'esercizio dei diritti sindacali, fra cui rientrano le trattenute ed il versamento di contributi ad associazioni od organizzazioni sindacali;
- c) Qualora i lavoratori partecipino ad operazioni elettorali in qualità di rappresentanti di lista, il datore di lavoro non deve trattare dati che rivelino le opinioni politiche del lavoratore (ad esempio, non deve essere richiesto il documento che designa il rappresentate di lista essendo allo scopo sufficiente la certificazione del presidente di seggio);
- d) Il datore di lavoro non può trattare dati genetici al fine di stabilire l'idoneità professionale di un dipendente, neppure con il consenso dell'interessato.

Provvedimento dell'autorità Garante per la protezione dei dati personali numero 497 del 13 dicembre 2018.

1. Prescrizioni relative al trattamento di categorie particolari di dati nei rapporti di lavoro (aut. gen. n. 1/2016)

I trattamenti dei dati personali nel contesto lavorativo, alla luce del quadro normativo delineato dal Regolamento (UE) 2016/679, sono considerati sia se effettuati da datori di lavoro pubblici che privati (cfr. art. 88 e 9, par. 2, lett. b), Regolamento UE 2016/679); ciò, diversamente dall'impianto del Codice anteriore alle modifiche del d.lgs. n. 101/2018.

1.1 Ambito di applicazione

Il presente provvedimento si applica nei confronti di tutti coloro che, a vario titolo (titolare/responsabile), effettuano trattamenti per finalità d'instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- a) agenzie per il lavoro e altri soggetti che, in conformità alla legge, svolgono, nell'interesse di terzi, attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale o supporto alla ricollocazione professionale;
- b) persone fisiche e giuridiche, imprese, anche sociali, enti, associazioni e organismi che sono parte di un rapporto di lavoro o che utilizzano prestazioni lavorative anche atipiche, parziali o temporanee, o che comunque conferiscono un incarico professionale alle figure indicate al successivo punto 1.2, lettere c) e d);
- c) organismi paritetici o che gestiscono osservatori in materia di lavoro, previsti dalla normativa dell'Unione europea, dalle leggi, dai regolamenti o dai contratti collettivi anche aziendali;
- d) rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, anche territoriale e di sito;
- e) soggetti che curano gli adempimenti in materia di lavoro, di previdenza ed assistenza sociale e fiscale nell'interesse di altri soggetti che sono parte di un rapporto di lavoro dipendente o autonomo, ai sensi della legge 11 gennaio 1979, n. 12, che disciplina la professione di consulente del lavoro;
- f) associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro, al solo fine di perseguire scopi determinati e legittimi individuati dagli statuti di associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro o dai contratti collettivi in materia di assistenza sindacale ai datori di lavoro;
- g) medico competente in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che opera in qualità di libero professionista o di dipendente del datore di lavoro o di strutture convenzionate.

1.2 Interessati ai quali i dati si riferiscono

Il presente provvedimento si applica ai trattamenti di categorie particolari di dati personali, acquisiti di regola direttamente presso l'interessato, riferiti a:

- a) candidati all'instaurazione dei rapporti di lavoro di cui alle lettere precedenti, anche in caso di curricula spontaneamente trasmessi dagli interessati ai fini dell'instaurazione di un rapporto di lavoro (art. 111-bis del Codice);
- b) lavoratori subordinati, anche se parti di un contratto di apprendistato, di formazione, a termine, di lavoro intermittente, di lavoro occasionale, ovvero prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, o in rapporto di tirocinio, ovvero ad associati anche in compartecipazione;
- c) consulenti e liberi professionisti, agenti, rappresentanti e mandatari;
- d) soggetti che svolgono collaborazioni organizzate dal committente, o altri lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione, anche sotto forma di prestazioni di lavoro accessorio, con i soggetti indicati nel precedente punto 2;

- e) persone fisiche che ricoprono cariche sociali o altri incarichi nelle persone giuridiche, negli enti, nelle associazioni e negli organismi indicati nel precedente punto 2;
- f) terzi danneggiati nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale dai soggetti di cui alle precedenti lettere;
- g) terzi (familiari o conviventi dei soggetti di cui alla precedente lett. d) per il rilascio di agevolazioni e permessi.

1.3 Finalità del trattamento

Il trattamento delle categorie particolari di dati personali è effettuato solo se necessario (art.9, par. 2 Regolamento UE 2016/679):

- a) per adempiere o per esigere l'adempimento di specifici obblighi o per eseguire specifici compiti previsti dalla normativa dell'Unione europea, da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi anche aziendali, ai sensi del diritto interno, in particolare ai fini dell'instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro (art. 88 del Regolamento UE 2016/679), nonché del riconoscimento di agevolazioni ovvero dell'erogazione di contributi, dell'applicazione della normativa in materia di previdenza ed assistenza anche integrativa, o in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché in materia fiscale e sindacale;
- b) anche fuori dei casi di cui alla lettera a), in conformità alla legge e per scopi determinati e legittimi, ai fini della tenuta della contabilità o della corresponsione di stipendi, assegni, premi, altri emolumenti, liberalità o benefici accessori;
- c) per perseguire finalità di salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica del lavoratore o di un terzo;
- d) per far valere o difendere un diritto, anche da parte di un terzo, in sede giudiziaria, nonché in sede amministrativa o nelle procedure di arbitrato e di conciliazione, nei casi previsti dalle leggi, dalla normativa dell'Unione europea, dai regolamenti o dai contratti collettivi, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento; il trattamento di dati personali effettuato per finalità di tutela dei propri diritti in giudizio deve riferirsi a contenziosi in atto o a situazioni precontenziose;
- e) per adempiere ad obblighi derivanti da contratti di assicurazione finalizzati alla copertura dei rischi connessi alla responsabilità del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza del lavoro e di malattie professionali o per i danni cagionati a terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale;
- f) per garantire le pari opportunità nel lavoro;
- g) per perseguire scopi determinati e legittimi individuati dagli statuti di associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro o dai contratti collettivi, in materia di assistenza sindacale ai datori di lavoro.

1.4 Prescrizioni specifiche relative alle categorie di dati

1.4.1 Trattamenti effettuati nella fase preliminare alle assunzioni

- a) le agenzie per il lavoro e agli altri soggetti che, in conformità alla legge, svolgono, nell'interesse proprio o di terzi, attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale o supporto alla ricollocazione professionale possono trattare i dati idonei a rivelare lo stato di salute e l'origine razziale ed etnica dei candidati all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di collaborazione, solo se la loro raccolta sia giustificata da scopi determinati e legittimi e sia necessaria per instaurare tale rapporto;
- b) il trattamento effettuato ai fini dell'instaurazione del rapporto di lavoro, sia attraverso questionari inviati anche per via telematica sulla base di modelli predefiniti, sia nel caso in cui i candidati forniscano dati di propria iniziativa, in particolare attraverso l'invio di curricula, deve riguardare, nei limiti stabiliti dalle disposizioni richiamate dall'art. 113 del Codice, le sole informazioni strettamente pertinenti e limitate a quanto necessario a tali finalità, anche tenuto conto delle particolari mansioni e/o delle specificità dei profili professionali richiesti;

c) qualora nei curricula inviati dai candidati siano presenti dati non pertinenti rispetto alla finalità perseguita i soggetti di cui alla lettera a) o i datori di lavoro che effettuano la selezione devono astenersi dall'utilizzare tali informazioni;

d) i dati genetici non possono essere trattati al fine di stabilire l'idoneità professionale di un candidato all'impiego, neppure con il consenso dell'interessato.

1.4.2 Trattamenti effettuati nel corso del rapporto di lavoro

a) il datore di lavoro tratta dati che rivelano le convinzioni religiose o filosofiche ovvero l'adesione ad associazioni od organizzazioni a carattere religioso o filosofico esclusivamente in caso di fruizione di permessi in occasione di festività religiose o per le modalità di erogazione dei servizi di mensa o, nei casi previsti dalla legge, per l'esercizio dell'obiezione di coscienza;

b) il datore di lavoro tratta dati che rivelano le opinioni politiche o l'appartenenza sindacale, o l'esercizio di funzioni pubbliche e incarichi politici, di attività o di incarichi sindacali esclusivamente ai fini della fruizione di permessi o di periodi di aspettativa riconosciuti dalla legge o, eventualmente, dai contratti collettivi anche aziendali nonché per consentire l'esercizio dei diritti sindacali compreso il trattamento dei dati inerenti alle trattenute per il versamento delle quote di iscrizione ad associazioni od organizzazioni sindacali;

c) il datore di lavoro in caso di partecipazione di dipendenti ad operazioni elettorali in qualità di rappresentanti di lista, in applicazione del principio di necessità, non deve trattare nell'ambito della documentazione da presentare al fine del riconoscimento di benefici di legge, dati che rivelino le opinioni politiche (ad esempio, non deve essere richiesto il documento che designa il rappresentate di lista essendo allo scopo sufficiente la certificazione del presidente di seggio);

d) il datore di lavoro non può trattare dati genetici al fine di stabilire l'idoneità professionale di un dipendente, neppure con il consenso dell'interessato.

1.5 Prescrizioni specifiche relative alle modalità di trattamento

a) i dati devono essere raccolti, di regola, presso l'interessato;

b) in tutte le comunicazioni all'interessato che contengono categorie particolari di dati devono essere utilizzate forme di comunicazione anche elettroniche individualizzate nei confronti di quest'ultimo o di un suo delegato, anche per il tramite di personale autorizzato. Nel caso in cui si proceda alla trasmissione del documento cartaceo, questo dovrà essere trasmesso, di regola, in plico chiuso, salva la necessità di acquisire, anche mediante la sottoscrizione per ricevuta, la prova della ricezione dell'atto;

c) i documenti che contengono dati categorie particolari di dati, ove debbano essere trasmesse ad altri uffici o funzioni in ragione delle rispettive competenze, devono contenere esclusivamente le informazioni necessarie allo svolgimento della funzione senza allegare, ove non strettamente indispensabile, documentazione integrale o riportare stralci all'interno del testo;

d) quando per ragioni di organizzazione del lavoro, e nell'ambito della predisposizione di turni di servizio, si proceda a mettere a disposizione a soggetti diversi dall'interessato (altri colleghi) dati relativi a presenze ed assenze dal servizio, il datore di lavoro non deve esplicitare, nemmeno attraverso acronimi o sigle, le causali dell'assenza dalle quali sia possibile evincere la conoscibilità di particolari categorie di dati personali (es. permessi sindacali o dati sanitari).