

smau 2007

**e-Academy
smau**

Privacy e rapporto di lavoro

18 ottobre 2007

Dott. Massimo Farina
<http://www.massimofarina.it>

SOMMARIO

Influenza del codice
privacy nel rapporto di
lavoro

Principali interventi
dell'Autorità Garante
per la privacy

Settore Pubblico

Settore Privato

Trattamento dati
dei dipendenti

Regole per la
navigazione su
internet

Regole per la
posta
elettronica

Videosorveglianza in
azienda

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)



PUNTO DI PARTENZA



Il codice della privacy
rappresenta un nuovo
modus operandi
per tutte le aziende
destinatari



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

Il codice della privacy ha notevolmente influenzato il rapporto di lavoro pubblico e privato

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI è intervenuto più volte per delimitare le linee guida riferite ai rapporti di lavoro

SETTORE PRIVATO

“Linee guida per il trattamento di dati dei dipendenti privati”
23 novembre 2006
(G.U. 7 dicembre 2006, n. 285)

SETTORE PUBBLICO

“Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico”
14 giugno 2007
(G.U. 13 luglio 2007, n. 161)

In questa sede sarà dedicata attenzione agli interventi per il settore privato

23 novembre 2006

Linee guida in materia di
trattamento di dati personali di
lavoratori per finalità di gestione
del rapporto di
lavoro alle dipendenze di datori
di lavoro privati

10 marzo 2007

Linee guida del Garante
per posta elettronica e
internet

24 maggio 2007

Guida pratica e
misure di
semplificazione per
le piccole e medie
imprese



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati

ASPETTI PRINCIPALI

- Titolare e responsabile del trattamento
- Dati biometrici e accesso ad "aree riservate"
- Comunicazione e diffusione di dati personali
- Dati idonei a rivelare lo stato di salute di lavoratori
- Informativa
- Misure di sicurezza



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

Titolare e responsabile

Al di là dello schema societario formalmente adottato, per individuare il titolare del trattamento rileva **l'effettivo centro di imputazione del rapporto di lavoro**.
(Cass. 24 marzo 2003, n. 4274; Cass. 1 aprile 1999, n. 3136)

Gruppi di imprese

REGOLA GENERALE: Le società che appartengono a gruppi di imprese hanno una distinta ed autonoma titolarità del trattamento in relazione ai dati personali dei propri dipendenti e collaboratori.

TUTTAVIA, nell'ambito dei gruppi, le società controllate e collegate possono delegare la società capogruppo a svolgere adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale: tale attività implica la designazione della società capogruppo quale responsabile del trattamento ai sensi dell'art. 29 del Codice.

Medico competente

Il **MEDICO COMPETENTE** effettua accertamenti preventivi e periodici sui lavoratori e istituisce una cartella sanitaria e di rischio che va custodita presso l'azienda o l'unità produttiva e il datore di lavoro non può accedervi.

IL MEDICO COMPETENTE NON È IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO ma è deputato a trattare i dati sanitari dei lavoratori, procedendo alle dovute annotazioni nelle cartelle sanitarie e di rischio, e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate in rapporto alle finalità e modalità del trattamento stabilite

DEFINIZIONE

Si tratta di dati ricavati dalle caratteristiche fisiche o comportamentali della persona a seguito di un apposito procedimento (in parte automatizzato) e poi risultanti in un **modello di riferimento**. Quest'ultimo consiste in un insieme di valori numerici ricavati, attraverso funzioni matematiche, dalle caratteristiche individuali sopra indicate, preordinati all'identificazione personale attraverso opportune operazioni di confronto tra il codice numerico ricavato ad ogni accesso e quello originariamente raccolto.

REGOLA GENERALE

L'USO GENERALIZZATO E INCONTROLLATO DI DATI BIOMETRICI NON È LECITO.

L'utilizzo di dati biometrici può essere giustificato solo in casi particolari, tenuto conto delle finalità e del contesto in cui essi sono trattati e, in relazione ai luoghi di lavoro, per presidiare accessi ad "aree sensibili", considerata la natura delle attività ivi svolte



ESEMPI

- processi produttivi pericolosi o sottoposti a segreti di varia natura
- particolari locali destinati alla custodia di beni, documenti segreti o riservati o oggetti di valore.



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

SISTEMI DI RILEVAZIONE BIOMETRICA

Nei casi in cui l'uso dei dati biometrici è consentito, la centralizzazione in una banca dati delle informazioni personali di riconoscimento biometrico risulta di regola sproporzionata e non necessaria.

MODALITA'

Dotarsi di sistemi efficaci di verifica e di identificazione biometrica basati sulla **lettura delle impronte digitali memorizzate su un supporto posto nell'esclusiva disponibilità dell'interessato** (una smart card o un dispositivo analogo) e privo di indicazioni nominative riferibili a quest'ultimo (è sufficiente attribuire a ciascun dipendente un codice individuale).

FINALITA'



Il confronto delle impronte digitali con il modello memorizzato sulla carta o sul dispositivo può essere realizzato ricorrendo a comuni procedure di confronto sulla carta o dispositivo stesso, **evitando così la costituzione di un archivio di delicati dati biometrici.**

MISURE DI SICUREZZA E CONSERVAZIONE DEI DATI BIOMETRICI

Per l'utilizzo dei dati biometrici, il titolare del trattamento deve raccogliere il **preventivo consenso informato** degli interessati

I dati raccolti non possono essere di regola conservati per un arco di tempo superiore a sette giorni e vanno assicurati, idonei meccanismi di cancellazione automatica dei dati.

In aggiunta alle misure minime di sicurezza prescritte dal Codice, devono essere adottati ulteriori (**misure idonee**) a protezione dei dati, impartendo agli incaricati apposite istruzioni scritte alle quali attenersi, con particolare riguardo al caso di perdita o sottrazione delle carte o dispositivi loro affidati.

ECCEZIONI

Per fattispecie particolari o in ragione di situazioni eccezionali i titolari possono discostarsi dalle presenti prescrizioni, previo apposito interpello al Garante, ai sensi dell'art. 17 del Codice

Comunicazione e diffusione di dati personali

REGOLA GENERALE

La conoscenza dei dati personali relativi ad un lavoratore da parte di terzi è ammessa se l'interessato vi acconsente

MODALITA' DI COMUNICAZIONE

il datore di lavoro deve utilizzare forme di comunicazione individualizzata con il lavoratore, adottando le misure più opportune per prevenire un'indebita comunicazione di dati personali.

DIFFUSIONE

Il datore di lavoro ha facoltà di comunicare a terzi in forma anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o gruppi di lavoratori: **ESEMPIO:** numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate a livello aziendale o all'interno di singole unità produttive



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

Comunicazione e diffusione di dati personali

ATTIVITA' CONSENTITE

INTRANET AZIENDALE

Necessario il consenso del lavoratore per pubblicare informazioni personali (quali fotografia, informazioni anagrafiche o curricula) nella intranet aziendale. Le stesse regole si applicano alla pubblicazione su rete internet.

BACHECA AZIENDALE

La diffusione di dati personali del lavoratore tramite la bacheca aziendale può avvenire solo se necessaria per dare esecuzione a obblighi derivanti dal contratto di lavoro

DIVIETI

- affissione relativa ad emolumenti percepiti o che fanno riferimento a particolari condizioni personali ;
- sanzioni disciplinari irrogate o informazioni relative a controversie giudiziarie;
- assenze dal lavoro per malattia;
- iscrizione e/o adesione dei singoli lavoratori ad associazioni.

CARTELLINI IDENTIFICATIVI

L'indicazione sul cartellino di dati personali identificativi (generalità o dati anagrafici) non può essere imposta.

Per soddisfare le esigenze dell'utenza è sufficiente riportare altre informazioni (codici identificativi, il solo nome o il ruolo professionale svolto).

PRECISAZIONE

L'obbligo del cartellino può trovare fondamento negli accordi sindacali aziendali, il cui rispetto può essere ricondotto alle prescrizioni del contratto di lavoro.

Dati idonei a rivelare lo stato di salute di lavoratori

Comunicazione verso l'esterno

Il datore di lavoro comunica i dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori ai soggetti pubblici (enti previdenziali e assistenziali) tenuti a erogare le prescritte indennità.

PRECISAZIONE

il datore di lavoro può comunicare i dati del dipendente assente, anche per un solo giorno, al fine di farne controllare lo stato di malattia (art. 5, commi 1 e 2, l. 20 maggio 1970, n. 300); a tal fine deve tenere a disposizione e produrre, a richiesta, all'INPS, la documentazione in suo possesso.

DENUNCIA ALL'INAIL

La denuncia all'Istituto assicuratore (INAIL) avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori deve essere corredata da specifica certificazione medica (artt. 13 e 53 d.P.R. n. 1124/1965).

PRECISAZIONE

In tali casi è legittima la conoscenza della diagnosi da parte del datore di lavoro ma egli deve limitarsi a comunicare all'INAIL esclusivamente le informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata e non anche dati sulla salute relativi ad altre assenze

ASSENZE PER RAGIONI DI SALUTE

Il lavoratore deve:

- consegnare un attestato di malattia con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità (prognosi);
- consegnare un certificato di diagnosi all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

PRECISAZIONE

Se dovessero essere presentati dai lavoratori certificati medici nei quali i dati di prognosi e di diagnosi non siano separati, i datori di lavoro restano obbligati, ove possibile, ad adottare idonee misure e accorgimenti volti a prevenirne la ricezione o, in ogni caso, ad oscurarli

MISURE DI SICUREZZA PER I DATI SENSIBILI DEL DIPENDENTE

I dati sensibili (in part. sanitari) devono essere conservati separatamente da ogni altro dato personale dell'interessato.

FASCICOLO PERSONALE

I fascicoli personali cartacei dei dipendenti devono contenere sezioni appositamente dedicate alla custodia dei dati sensibili (p. es. sanitari) in modo da non consentirne una indistinta consultazione nel corso delle ordinarie attività amministrative

Se il lavoratore produce spontaneamente certificati medici recanti anche la diagnosi il datore di lavoro e deve adottare gli opportuni accorgimenti per non renderla visibile (ad esempio, prescrivendone la circolazione in busta chiusa previo oscuramento di tali informazioni)

Per la custodia dei dati personali dei lavoratori il personale deve ricevere uno specifico incarico e ricevere una formazione adeguata. In assenza di un'adeguata formazione il rispetto della riservatezza dei lavoratori sul luogo di lavoro non potrà mai essere garantito



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

Il datore di lavoro deve adottare le seguenti misure organizzative e fisiche idonee a garantire che:

- 1)** i luoghi ove si svolge il trattamento di dati personali dei lavoratori siano opportunamente protetti da indebite intrusioni;
- 2)** le comunicazioni personali riferibili esclusivamente a singoli lavoratori avvengano con modalità tali da escluderne l'indebita presa di conoscenza da parte di terzi o di soggetti non designati quali incaricati;
- 3)** siano impartite chiare istruzioni agli incaricati in ordine alla scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio;
- 4)** sia prevenuta l'acquisizione e riproduzione di dati personali trattati elettronicamente, in assenza di adeguati sistemi di autenticazione o autorizzazione e/o di documenti contenenti informazioni personali da parte di soggetti non autorizzati ;
- 5)** sia prevenuta l'involontaria acquisizione di informazioni personali da parte di terzi o di altri dipendenti: opportuni accorgimenti, ad esempio, devono essere presi in presenza di una particolare conformazione o dislocazione degli uffici, in assenza di misure idonee volte a prevenire la diffusione delle informazioni (si pensi al mancato rispetto di distanze di sicurezza o alla trattazione di informazioni riservate in spazi aperti, anziché all'interno di locali chiusi)



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

**LINEE GUIDA DEL GARANTE
PER POSTA ELETTRONICA E
INTERNET NEI LUOGHI DI
LAVORO**

Il datore di lavoro deve istruire i propri collaboratori sulle modalità di utilizzo della posta elettronica e della rete Internet da parte dei lavoratori.

Il datore di lavoro deve attenersi alle linee guida che l'Autorità Garante ha dettato al fine di tutela dei diritti degli interessati:

- a) l'adozione e la pubblicizzazione di un disciplinare interno;**
- b) l'adozione di misure di tipo organizzativo affinché:**
 - si proceda ad un'attenta valutazione dell'impatto sui diritti dei lavoratori;**
 - si individui preventivamente (anche per tipologie) a quali lavoratori è accordato l'utilizzo della posta elettronica e dell'accesso a Internet;**
 - si individui quale ubicazione è riservata alle postazioni di lavoro per ridurre il rischio di impieghi abusivi.**

Continua... →



L'ADOZIONE DI MISURE DI
TIPO TECNOLOGICO

e-Academy
smau

NAVIGAZIONE IN
INTERNET

Il datore di lavoro deve adottare opportune misure che possono prevenire controlli successivi sul lavoratore

- 1) individuazione di categorie di siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;
- 2) configurazione di sistemi o utilizzo di filtri che prevengano determinate operazioni quali l'upload o l'accesso a determinati siti (inseriti in una sorta di black list) e/o il download di file o software aventi particolari caratteristiche (dimensionali o di tipologia di dato);
- 3) trattamento di dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione di utenti mediante loro opportune aggregazioni (ad es., con riguardo ai file di log riferiti al traffico web, su base collettiva o per gruppi sufficientemente ampi di lavoratori);
- 4) eventuale conservazione nel tempo dei dati strettamente limitata al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza.



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

<http://www.massimofarina.it> Dott. Massimo Farina – 18 ottobre 2007 massimo@massimofarina.it

L'ADOZIONE DI MISURE DI
TIPO TECNOLOGICO

e-Academy
smau

USO DELLA POSTA ELETTRONICA

I messaggi di posta elettronica sono forme di corrispondenza assistite da garanzie di segretezza finalizzate a proteggere il nucleo essenziale della dignità umana e il pieno sviluppo della personalità nelle formazioni sociali

- 1) mettere a disposizione indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali;
- 2) attribuire, eventualmente, al lavoratore di un diverso indirizzo destinato ad uso privato;
- 3) programmare apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le "coordinate" di altro soggetto o altre utili modalità di contatto dell'istituzione presso la quale opera il lavoratore assente;
- 4) consentire, in caso di assenza improvvisa o prolungata, che l'interessato sia messo in grado di delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto dei propri messaggi e ad inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato alla prima occasione utile.



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

<http://www.massimofarina.it> Dott. Massimo Farina – 18 ottobre 2007 massimo@massimofarina.it

L'ADOZIONE DI MISURE DI
TIPO TECNOLOGICO

e-Academy
smau

MISURE ULTERIORI A
GARANZIA DEL
LAVORATORE

Divieto per i datori di lavoro privati e pubblici di effettuare trattamenti di dati personali mediante sistemi hardware e software che mirano al controllo a distanza di lavoratori

ESEMPI DI ATTIVITA' VIETATE

lettura e la registrazione
sistematica dei messaggi di
posta elettronica

riproduzione ed eventuale
memorizzazione sistematica
delle pagine web visualizzate dal
lavoratore

lettura e registrazione dei
caratteri inseriti tramite la
tastiera o analogo dispositivo

analisi occulta di computer
portatili affidati in uso

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Però)



INTERVENTI DELL'AUTORITA' GARANTE



decalogo sulla
videosorveglianza

PROVVEDIMENTO generale
del 29 novembre 2000

provvedimento generale
del 29 aprile 2004

Nell'ambito dei rapporti di lavoro si deve prendere in considerazione anche lo
statuto dei lavoratori L. 300/1970, art. 4



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

REGOLE SPECIFICHE PER I RAPPORTI DI LAVORO

divieto di utilizzo di mezzi di sorveglianza a distanza per finalità di mero controllo

divieto assoluto di ripresa negli ambienti non destinati al lavoro, quali spogliatoi, docce armadietti e luoghi ricreativi

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali

Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro intenda promuovere la propria attività imprenditoriale con riprese televisive sui luoghi di lavoro, rimane fermo il diritto del lavoratore di opporsi alle riprese.

REGOLE GENERALI APPLICABILI A TUTTI I SETTORI

OBBLIGO DI INFORMATIVA

Tutti coloro che transitano nelle aree videosorvegliate devono essere opportunamente informati della presenza di telecamere attraverso l'affissione di appositi cartelli chiaramente visibili ed indicanti chi effettua la rilevazione delle immagini e per quali scopi



**L'INFORMATIVA SEMPLIFICATA
APPENA VISTA IN ALCUNI CASI
NON E' CONSENTITA**

Il modello semplificato non può essere utilizzato nei casi di raccolta delle immagini collegate e/o incrociate e/o confrontate con altri particolari dati personali (ad es. biometrici), oppure con codici identificativi di carte elettroniche o con dispositivi che rendono identificabile la voce

ATTENZIONE!!!!

In queste ipotesi è, altresì, necessario sottoporre i sistemi di videosorveglianza alla verifica preliminare dell'Autorità Garante



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

**MASSIMO
24 ORE**



**PRINCIPIO DI
PROPORZIONALITA'**

ECCEZIONI

ipotesi speciali di
conservazione prolungata
in relazione a festività o
chiusura di uffici o esercizi

casi in cui si deve aderire
ad una specifica richiesta
investigativa dell'autorità
giudiziaria o di polizia
giudiziaria

Quando le banche hanno l'esigenza di identificare gli autori di un sopralluogo nei giorni precedenti una rapina, è ammesso un tempo più ampio di conservazione dei dati, che non può comunque superare la settimana.



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)



ISBN 9788860211064
Autore Massimo Farina
Editore Experta

e-Academy
smau

Grazie per l'attenzione

Dott. Massimo Farina

<http://www.massimofarina.it>

massimo@massimofarina.it

STUDIO LEGALE

AVV. SALVATORE MORO - DOTT. MASSIMO FARINA

Via Stanislao Caboni n° 15 – 09125 Cagliari

Tel. e Fax 070/9192901 – 070/341321

Fax on-line 178.22.71.137

Mobile: 338.5627110



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Pero)

<http://www.massimofarina.it> Dott. Massimo Farina – 18 ottobre 2007 massimo@massimofarina.it

LICENZA



Attribuzione - Non Commerciale - Condividi allo stesso modo 2.5

- Tu sei libero:
 - di riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire o recitare l'opera
 - di creare opere derivate
 - Alle seguenti condizioni:
 - Attribuzione. Devi riconoscere il contributo dell'autore originario.
 - Non commerciale. Non puoi usare quest'opera per scopi commerciali.
 - Condividi allo stesso modo. Se alteri, trasformi o sviluppi quest'opera, puoi distribuire l'opera risultante solo per mezzo di una licenza identica a questa.
- In occasione di ogni atto di riutilizzo o distribuzione, devi chiarire agli altri i termini della licenza di quest'opera.
- Se ottieni il permesso dal titolare del diritto d'autore, è possibile rinunciare ad ognuna di queste condizioni.
- Le tue utilizzazioni libere e gli altri diritti non sono in nessun modo limitati da quanto sopra



FIERA MILANO

smau 2007

44a Esposizione Internazionale di Information & Communications Technology
17-20 ottobre 2007, Fiera Milano (Nuovo Quartiere Rho-Però)