

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2

00153 Roma

Tel. 06/58.30.02.13

Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16

20139 - Milano

Tel. 02/53.93.539 r.a.

Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581**Roma, 4 Maggio 2015****LAV15130****SM****Oggetto: privacy e lavoro. Pubblicazione di un vademecum da parte del Garante sulla privacy.**

In data 24 Aprile u.s, il Garante per la protezione dei dati personali ha divulgato un vademecum riassuntivo delle principali regole per il corretto trattamento dei dati personali dei lavoratori, da parte di soggetti pubblici e privati.

Tra le tematiche affrontate nel documento, segnaliamo le seguenti:

➤ **Principi generali.**

Il datore di lavoro può trattare informazioni personali del lavoratore, solo se strettamente indispensabili all'esecuzione del rapporto di lavoro. Il trattamento può riguardare, oltre all'attività lavorativa, anche la sfera personale e la vita privata dei lavoratori (ad esempio, i dati sulla residenza e i recapiti telefonici) e dei terzi (ad esempio i dati sul nucleo familiare per garantire determinati benefici).

➤ **Cartellini identificativi**

Il lavoratore può essere dotato di un cartellino di riconoscimento che, al posto delle generalità, può riportare un codice identificativo oppure soltanto il nome o il ruolo professionale.

➤ **Comunicazioni.**

La comunicazione di informazioni sul lavoratore anche ad ex dipendenti o conoscenti, familiari e parenti, richiede il consenso dell'interessato.

➤ **Bacheche aziendali**

Nelle bacheche aziendali possono essere affissi ordini di servizio, turni lavorativi o feriali. E' vietata, invece, l'affissione di documenti contenenti gli emolumenti percepiti, le sanzioni disciplinari, le motivazioni delle assenze (malattie, permessi, ecc..) e l'eventuale adesione a sindacati o ad altre associazioni.

➤ **Pubblicazione di dati del lavoratore sui siti web e sulle reti interne.**

La pubblicazione di informazioni personali (foto, curricula) nella rete intranet aziendale e, a maggior ragione, in internet, richiede il consenso dell'interessato. E' vietata la pubblicazione di qualsiasi informazione da cui possano desumersi malattie o patologie del lavoratore, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici.

➤ **Dati sanitari.**

I dati sanitari devono essere conservati in fascicoli separati. Il lavoratore assente per malattia è tenuto a consegnare al proprio ufficio un certificato senza diagnosi, con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità.

➤ **Dati biometrici**

Nel rispetto delle indicazioni del Garante sulla privacy, è possibile utilizzare le impronte digitali o della topografia della mano per presidiare gli accessi ad aree sensibili (es locali dove vengono custoditi documenti riservati).

➤ **Uso di internet/intranet e della posta elettronica aziendale.**

Il datore di lavoro deve informare i dipendenti su quali siano le corrette modalità di utilizzo della rete internet/intranet e sugli eventuali controlli, eseguiti anche in accordo con le organizzazioni sindacali; a tal fine può essere utilizzato un disciplinare affiancato da un'ideale informativa che, tra le altre cose, dovrebbe specificare anche se sia consentito il download di software o di file musicali o, comunque, la navigazione per finalità extra lavorative. Quanto alla posta elettronica, in caso di assenze prolungate dal lavoro, il lavoratore può delegare un altro lavoratore (fiduciario) a leggerne i messaggi e ad inoltrare, al titolare del trattamento, quelli ritenuti rilevanti per il lavoro; di questa attività andrebbe redatto un apposito verbale ed informato il lavoratore interessato.

➤ **Controllo a distanza dei lavoratori.**

Il controllo a distanza non è permesso se è diretto a verificare il rispetto, da parte del lavoratore, dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa (es, orientando la telecamera sul badge). E' possibile avvalersi di sistemi di videosorveglianza e di geolocalizzazione, osservando le garanzie previste in materia di lavoro, se rispondono ad esigenze organizzative o produttive o per garantire la sicurezza sul lavoro. A questo proposito, il vademecum richiama l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970), il quale prevede l'installazione dei predetti strumenti previo accordo con le RSA o, in assenza, con la commissione interna; in mancanza di accordo, su istanza del datore di lavoro provvedono le Direzioni territoriali del lavoro, che ne dettano le modalità d'uso. Alle condizioni stabilite nella delibera del Garante sulla privacy del 9 Ottobre 2014 (vedi la circolare Conftrasporto NOR14338 del 5 Novembre 2014), è consentito adottare dei sistemi di geolocalizzazione del lavoratore tramite app attivata sul suo smartphone.

Il testo del vademecum del Garante della privacy, è disponibile al link sottoindicato.

Cordiali saluti