

Privacy e lavoro

Le regole per il corretto trattamento dei dati
personali dei lavoratori da parte di soggetti
pubblici e privati

A cura dell'Unione Industriale Pisana



Unione Industriale
Pisana

DISCIPLINA GENERALE

INDICE

1. Cartellini identificativi
2. Pubblicazione dei dati del lavoratore sui siti web e sulle reti interne
3. Dati sanitari
4. Dati Biometrici
5. Uso internet/intranet e della posta elettronica aziendale
6. I controlli
7. Internet/Rete Interna
8. Posta elettronica aziendale
9. Videosorveglianza e geolocalizzazione



Unione Industriale
Pisana

Cartellini identificativi

Nelle aziende private il lavoratore può essere dotato di un cartellino di riconoscimento ?



Si

Il cartellino identificativo deve riportare tutti i dati anagrafici del lavoratore ?



Secondo il Garante della Privacy può essere eccessivo riportare per esteso tutti i dati anagrafici o le generalità complete del dipendente: a seconda dei casi può bastare un codice identificativo o il solo nome o solo il ruolo professionale

Nelle bacheche aziendali cosa è possibile affiggere?



E' possibile affiggere ordini di servizio, turni lavorativi o feriali. Non si possono invece affiggere documenti contenenti gli emolumenti percepiti, le sanzioni disciplinari, le motivazioni delle assenze (malattie, permessi ecc.), l'eventuale adesione a sindacati o altre associazioni

Pubblicazioni di dati del lavoratore sui siti web e sulle reti interne

Per poter pubblicare informazioni personali del lavoratore (foto, curricula...) su internet o sulla rete aziendale è necessario il consenso dell'interessato ?



Si

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 ma con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità.

Il datore di lavoro può accedere alle cartelle sanitarie dei dipendenti ?



NO

Che cosa è tenuto a fare il datore di lavoro in caso di infortunio o malattia professionale di un suo dipendente ?

Deve comunicare solo le informazioni connesse alla patologia denunciata.

NB: E' del tutto vietata la diffusione di "dati idonei a rivelare lo stato di salute" del lavoratore.

Dati biometrici

Che cosa si intende per dati biometrici del lavoratore ?

I dati ricavati ad esempio dalle impronte digitali o dalla topografia della mano del dipendente

In quali casi il datore di lavoro è legittimato ad utilizzare dati biometrici ?

«Le impronte digitali o della topografia della mano, ad esempio, possono essere usate per presidiare gli accessi ad “aree sensibili” (processi produttivi pericolosi, locali destinati a custodia di beni di particolare valore e/o alla conservazione di documenti riservati) oppure per consentire l'utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati;»

«l'impronta digitale o l'emissione vocale possono essere utilizzate per l'autenticazione informatica (accesso a banche dati o a pc aziendali); la firma grafometrica per la sottoscrizione di documenti informatici. Ciò nel rispetto, in particolare, di rigorose misure di sicurezza specificamente dettagliate nel provvedimento. In alcuni casi individuati dal Garante, nel rigoroso rispetto delle cautele individuate, il datore di lavoro non è tenuto a richiedere il consenso al personale per adottare tecnologie biometriche, ma deve comunque informare i dipendenti sui loro diritti, sugli scopi e le modalità del trattamento dei loro dati biometrici»

NB: Nel caso in cui la tecnologia biometrica che si vorrebbe adottare non rientri tra i casi semplificati dal Garante, permane l'obbligo per il datore di lavoro di richiedere un'apposita verifica preliminare prima di iniziare il trattamento dei dati.

Uso di internet/intranet e della posta elettronica aziendale

Cosa è tenuto a fare il datore di lavoro ?

- Adottare idonee misure di sicurezza per garantire la disponibilità e l'integrità dei sistemi informatici e dei dati
- Informare, in modo chiaro e particolareggiato, i dipendenti su quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione dei dipendenti;
- In accordo con le OO.SS.LL informare i dipendenti se sono previsti controlli in materia e quali sono le modalità con le quali gli stessi vengono effettuati;

I controlli

In quali casi il datore di lavoro può effettuare controlli sui dipendenti ?

Quando gli stessi sono giustificati da esigenze organizzative o di sicurezza e purchè vengano rispettati i principi di pertinenza e non eccedenza.

A tal fine come devono essere gestiti i sistemi software?

Devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente i dati personali relativi agli accessi ad internet e al traffico telematico, la cui conservazione non sia necessaria

Internet/ Rete Interna



NB: I dipendenti devono essere informati in modo chiaro e specifico quali azioni sono legittimate a fare nel corso della navigazione in Internet o sulla rete aziendali quali ad esempio download di software o file musicali, l'uso di servizi di rete con finalità ludiche o estranee all'attività lavorativa.....

Devono, altresì, essere informati su quali conseguenze, anche disciplinari, il datore di lavoro si riserva di applicare in caso di violazione delle disposizioni di cui sopra

Cosa può fare il datore di lavoro per ridurre il rischio di un utilizzo improprio di internet da parte dei propri dipendenti ?

Può adottare opportune misure che possono prevenire controlli successivi sul lavoratore, che possono risultare leciti o meno a seconda dei casi e possono comportare il trattamento di dati sensibili, come le convinzioni religiose, filosofiche, politiche, lo stato di salute o la vita sessuale.

Ad esempio si possono individuare i siti correlati o meno alla prestazione lavorativa o configurare sistemi o filtri che prevengano determinate operazioni.

Posta elettronica aziendale

NB: «I contenuti e le informazioni della posta elettronica sono tutelati costituzionalmente da garanzie di segretezza ma riguardano anche l'organizzazione del lavoro».



Con il vademecum in esame in Garante della Privacy ha precisato quanto segue:

"il datore di lavoro renda disponibili indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori (ad es. ufficioreclami@società.com) affiancandoli a quelli individuali (ad es. rossi@società.com) e valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un diverso indirizzo destinato ad un uso privato.

Il datore di lavoro può mettere a disposizione di ciascun lavoratore apposite funzionalità di sistema che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le “coordinate” di un altro lavoratore. Si può altresì consentire al lavoratore di delegare un altro lavoratore (fiduciario) in caso di assenze prolungate, a leggere i messaggi di posta e ad inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per l'attività lavorativa.

Di tale attività dovrebbe essere redatto apposito verbale e informato il lavoratore interessato. In caso di assenze non programmate (ad es. per malattia), qualora il lavoratore non possa attivare la procedura descritta (anche avvalendosi di servizi webmail), il datore di lavoro può incaricare altro personale (ad esempio l'amministratore di sistema) di gestire la posta del lavoratore, avvertendo l'interessato e i destinatari»

Videosorveglianza e geolocalizzazione

NB: Non è possibile effettuare controlli a distanza finalizzati a verificare il rispetto da parte dei lavoratori dei propri doveri di diligenza per il rispetto dell'orario di lavoro o la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa.



In linea generale in quali casi è possibile effettuare controlli a distanza dei dipendenti ?

Quando sono resi necessari da esigenze organizzative o produttive, o sono richieste per la sicurezza del lavoro.

NB: Si ricorda che in questi casi è comunque necessario osservare quanto previsto dall'art. 4 della L. 300/70: gli impianti e le apparecchiature, "dai quali può derivare anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro [oggi DTL Direzioni territoriali del lavoro], dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti".