

www.soluzionilavoro.it



SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI
LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE
COORDINATO DA MARIA NOVELLA BETTINI
DIRETTO DA FLAVIA DURVAL

**DIRITTO ALLA PRIVACY: TITOLARITA' E
RESPONSABILITA' DEL TRATTAMENTO, DATI
BIOMETRICI E COMUNICAZIONI AL
LAVORATORE**

MONOTEMA N. 10/2017

Diritto alla privacy: titolarità e responsabilità del trattamento, dati biometrici e comunicazioni al lavoratore

Fabrizio Girolami

1. Il Titolare e il Responsabile del trattamento

Ai fini di una corretta protezione dei dati personali in ambito lavorativo, è necessario identificare, all'interno dell'assetto organizzativo dell'azienda, anche sulla base del sistema di deleghe e poteri vigente, le figure soggettive che, a diverso titolo, possono "trattare" i dati personali dei dipendenti, definendo chiaramente i rispettivi compiti e attribuzioni, e, in particolare, quelli del "Titolare" e del "Responsabile" del trattamento.

Il **Titolare** del trattamento è "la persona fisica, la persona giuridica, la pubblica amministrazione e qualsiasi altro ente, associazione od organismo cui competono, anche unitamente ad altro titolare, le decisioni in ordine alle finalità, alle modalità del trattamento di dati personali e agli strumenti utilizzati, ivi compreso il profilo della sicurezza" (art. 4, co. 1, lett. f), Codice della privacy).

Al Titolare compete la vigilanza sul rispetto da parte dei Responsabili delle proprie istruzioni, nonché sulla puntuale osservanza delle vigenti disposizioni in materia di trattamento, ivi compreso il profilo relativo alla sicurezza, dovendo adottare ogni misura di sicurezza prescritta dal Codice della privacy a protezione dei dati personali dei dipendenti trattati nell'ambito del rapporto di lavoro al fine di proteggere i dati acquisiti da intrusioni illecite e illegittime divulgazioni (artt. 31-36 e Allegato B) al Codice, recante "Disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza").

Il **Responsabile** del trattamento è "la persona fisica, la persona giuridica, la pubblica amministrazione e qualsiasi altro ente, associazione od organismo preposti dal titolare al trattamento di dati personali" (art. 4, co.1, lett. f), Codice della privacy). Il Responsabile (la cui designazione da parte del Titolare è facoltativa) va individuato tra soggetti che forniscono, per esperienza, capacità e affidabilità, idonea garanzia del pieno rispetto delle vigenti disposizioni in materia di trattamento (art. 29, co. 2, Codice della privacy).

Gli **Incaricati** del trattamento sono le persone fisiche autorizzate dal Titolare (o dal Responsabile) a compiere operazioni di trattamento. La designazione è effettuata per iscritto e individua puntualmente l'ambito del trattamento consentito (art. 30, Codice della privacy).

Nel caso di gruppi di imprese (in cui una società "holding" o Capogruppo esercita il potere di indirizzo e di coordinamento sulle società partecipate), ciascuna società, mantenendo la propria distinta soggettività giuridica, ha una distinta ed autonoma titolarità del trattamento in relazione ai dati personali dei propri dipendenti e collaboratori (artt. 4, co.1, lett. f) e 28 Codice della privacy); tuttavia, la delega ad una società del gruppo allo svolgimento di adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale implica la designazione di tale società come responsabile del trattamento.

2. I dati biometrici del lavoratore

Come rappresentato dal Garante per la protezione dei dati personali, per “*dati biometrici*” si intendono i dati personali ricavati dalle caratteristiche corporee dell’individuo come le impronte digitali, della mano, oppure tramite l’iride dell’occhio o, infine, la voce (Vademecum 24 aprile 2015). Il trattamento di dati personali biometrici, considerato che sono “*direttamente, univocamente e in modo tendenzialmente stabile nel tempo, collegati all’individuo e denotano la profonda relazione tra corpo, comportamento e identità della persona*”, può essere effettuato previa adozione di particolari cautele (cfr. provvedimento generale prescrittivo in tema di biometria n. 513/2014 del Garante per la protezione dei dati personali).

In applicazione dei principi di proporzionalità e necessità sanciti dal Codice della privacy, il datore di lavoro non può utilizzare sistemi di rilevazione biometrica per finalità di controllo delle presenze dei dipendenti. La finalità di controllo degli ingressi nei luoghi di lavoro, infatti, può essere perseguita con altri strumenti (più proporzionati ed ugualmente efficaci), meno invasivi della sfera personale e della libertà individuale (lettori *badge*; orologi marcatempo o timbra cartellini, etc.).

Il trattamento dei dati biometrici nei luoghi di lavoro può essere giustificato solo in casi particolari, in relazione alle finalità e al contesto in cui essi sono trattati. In tale prospettiva, i sistemi di rilevazione biometrica possono essere utilizzati: a) 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); b) per consentire l’utilizzo di apparati e macchinari pericolosi ai soli soggetti qualificati; c) per l’autenticazione informatica (accesso a banche dati o a pc aziendali).

Prima di avviare l’utilizzo di trattamenti biometrici il datore di lavoro deve richiedere al Garante per la privacy una verifica preliminare allo scopo di accertarne la legittimità con le regole generali. In linea generale, il trattamento dei dati biometrici richiede il consenso del lavoratore, ad eccezione di quelle situazioni in cui, in ragione del legittimo interesse perseguito, 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.

3. La comunicazione di dati personali del lavoratore

Per “*comunicazione*” si intende “*il dare conoscenza dei dati personali a uno o più soggetti determinati diversi dall’interessato*” da parte del titolare del trattamento, del responsabile e degli incaricati “*in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione*” (art. 4, co. 1, lett. l), Codice della privacy).

In linea generale, la comunicazione di dati personali del lavoratore a soggetti terzi è ammessa solo con il consenso del lavoratore interessato. Al datore di lavoro non è consentita (senza il consenso del lavoratore interessato) la comunicazione ad associazioni (anche di categoria) di datori di lavoro, o a conoscenti, familiari e parenti, di dati personali inerenti alla sfera strettamente lavorativa del lavoratore (ad es. i dati relativi alla circostanza di un’avvenuta assunzione, allo *status* o alla qualifica ricoperta, all’irrogazione di sanzioni disciplinari o a trasferimenti del lavoratore).

Il consenso del lavoratore non è invece richiesto quando le informazioni raccolte devono essere comunicate a soggetti istituzionali per dare corretta esecuzione al contratto di lavoro (si consideri, ad esempio, i flussi inviati alle banche per il pagamento delle retribuzioni; le informazioni inviate agli enti previdenziali per il pagamento delle prestazioni previdenziali; le informazioni inviate all’amministrazione finanziaria per il pagamento delle imposte sui redditi).

Resta, inoltre, ferma la facoltà del datore di lavoro di comunicare a terzi in forma realmente anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o a gruppi di lavoratori: si pensi al numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate a livello aziendale o all'interno di singole unità produttive, agli importi di premi aziendali di risultato individuati per fasce, o qualifiche/livelli professionali.

Il datore di lavoro può pubblicare le informazioni personali del lavoratore (quali, ad es., fotografie, informazioni anagrafiche o *curricula*) nella intranet aziendale (consultabile dalla sola popolazione aziendale) o sul sito internet istituzionale (consultabile anche dalla popolazione extra-aziendale) solo con il consenso dell'interessato.

È vietata in ogni caso la comunicazione a soggetti terzi di qualsiasi informazione da cui si possa desumere lo stato di malattia o l'esistenza di patologie dei soggetti interessati, compreso qualsiasi riferimento alle condizioni di invalidità, disabilità o handicap fisici e/o psichici.

Per i **RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI**, v. F. GIROLAMI, *Diritto alla privacy: protezione e regole per il trattamento dei dati personali del lavoratore nel settore privato*, Monotema n. 8/2017, pubblicato in questo sito.