

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: DIFFUSIONE DI DATI
PERSONALI, DATI SENSIBILI SULLA SALUTE E
DIRITTO DI ACCESSO**

MONOTEMA N. 11/2017

Diritto alla privacy: diffusione di dati personali, dati sensibili sulla salute e diritto di accesso

Fabrizio Girolami

1. La diffusione di dati personali del lavoratore

Per “diffusione” si intende “il dare conoscenza dei dati personali a soggetti indeterminati, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione” (art. 4, co. 1, lett. m), Codice della privacy). La diffusione di dati personali del lavoratore può avvenire solo se necessaria per dare esecuzione a obblighi derivanti dal contratto di lavoro (art. 24, co.1, lett. b), Codice della privacy).

Bacheche

Al fine di dare esecuzione ad obblighi derivanti dal contratto, anche collettivo, di lavoro, il datore di lavoro può legittimamente attuare l'affissione nella bacheca aziendale di ordini di servizio, di turni lavorativi o feriali o di disposizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'individuazione delle mansioni cui sono deputati i singoli dipendenti.

Non è invece consentita l'affissione di documenti contenenti informazioni in merito agli emolumenti percepiti dai lavoratori, alle sanzioni disciplinari irrogate, alle motivazioni delle assenze dal servizio (malattie, permessi, altro)¹, all'eventuale adesione a sindacati o ad altre associazioni.

Cartellini identificativi

Un'ipotesi peculiare di diffusione di dati personali a soggetti terzi è costituita dalla compilazione dei cartellini identificativi (appuntati sull'abito o sulla divisa del lavoratore) utilizzati allo scopo di migliorare il rapporto fra gli operatori e gli utenti o clienti (si pensi, ad es. alla cassiera di un supermercato di generi alimentari).

L'utilizzo di cartellini identificativi costituisce una forma di trattamento di dati personali e, come tale, deve essere conforme al principio di proporzionalità sancito dal Codice (da valutarsi alla luce dei canoni di pertinenza e di non eccedenza).

In questo ambito, la diffusione di elementi identificativi personali dei dipendenti deve essere coerente rispetto alle finalità di responsabilizzare il personale e fornire agli utenti una conoscenza sufficiente degli operatori con cui entrano in rapporto. Ne deriva che sarebbe del tutto sproporzionata l'indicazione sul cartellino di dati personali identificativi (generalità o dati anagrafici), ben potendo spesso risultare sufficienti altre informazioni (quali codici identificativi, il solo nome o il ruolo professionale svolto), per sé sole in grado di essere d'ausilio all'utenza.

¹ Cfr. Cass. civ. Sez. I, 8 agosto 2013, n. 18980, secondo cui “in tema di trattamento dei dati personali, costituisce diffusione di un dato sensibile quella relativa all'assenza dal lavoro di un dipendente per malattia, in quanto tale informazione, pur non facendo riferimento a specifiche patologie, è comunque suscettibile di rivelare lo stato di salute dell'interessato” (nel caso di specie, la Cassazione ha ritenuto illecita la pubblicazione, da parte del datore di lavoro, sul sito internet istituzionale, dei dati personali di un proprio dipendente, assente “per malattia”).

Disposizioni particolari sono previste dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (cd. “*Testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”), il quale, all’art. 18, co.1, lett. u), dispone che “*nell’ambito dello svolgimento di attività in regime di appalto e di subappalto sussiste l’obbligo del datore di lavoro di “munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l’indicazione del datore di lavoro”*”. Tale disposizione persegue la finalità di consentire al personale ispettivo competente di riconoscere eventuali lavoratori assunti irregolarmente.

2. I dati sensibili idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori

Come evidenziato dal Garante per la protezione dei dati personali, i dati sensibili idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori si riferiscono essenzialmente a situazioni temporanee, determinate da malattia, maternità o infortunio del lavoratore, oppure a situazioni permanenti, come lo stato invalidante (Vademecum 24 aprile 2015).

In alcune ipotesi, i dati sanitari trattati dal datore di lavoro riguardano lo stato di salute di soggetti terzi estranei al rapporto di lavoro (ad es. i permessi per assistenza a familiari portatori di handicap, i congedi per malattia del figlio).

Nel rispetto del principio di “*proporzionalità*” stabilito dall’art. 11 del Codice della privacy, il certificato medico (che deve essere recapitato al datore di lavoro a titolo di giustificazione dell’assenza per malattia) non deve riportare la “*diagnosi*”, essendo sufficiente che il medico attesti la (sola) data di inizio dello stato di malattia e la presumibile durata dell’infermità (“*prognosi*”). L’indicazione della diagnosi costituisce, infatti, un dato personale non pertinente ed eccedente rispetto alla finalità di giustificazione dello stato di malattia². In tali ipotesi, l’interesse (legittimo) del datore di lavoro a scongiurare abusi o illeciti (e, dunque, fenomeni di ingiustificato assenteismo) è garantito dal diritto del medesimo al controllo dello stato di malattia, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, attraverso gli organi competenti (accertamenti sanitari ex art. 5 Stat. Lav.).

Secondo le prescrizioni del Garante per la protezione dei dati personali, il trattamento dei dati personali idonei a rivelare lo stato di salute dei dipendenti deve essere sottoposto a particolari obblighi e cautele, che impongono, tra l’altro, la necessità di attuare una conservazione separata di dette informazioni da ogni altro dato personale dell’interessato.

Medico competente

Secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, il medico competente è il medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali (prescritti dall’art. 38 del Decreto), nominato dal datore di lavoro, ovvero dal suo delegato, per l’effettuazione, tra l’altro, della sorveglianza sanitaria (attraverso le visite preventive, le visite periodiche e le visite su richiesta dei lavoratori).

Il medico competente, ai sensi dell’art. 25, D.Lgs. n. 81/2008, per ciascun lavoratore, deve istituire (e periodicamente aggiornare) una cartella sanitaria in cui sono riportate le sue condizioni psicofisiche, i risultati degli accertamenti strumentali, di laboratorio e specialistici eseguiti, eventuali livelli di esposizione professionale individuali forniti dal Servizio di prevenzione e protezione, nonché il [giudizio di idoneità alla mansione specifica](#).

² Per un’applicazione concreta del principio, si veda Trib. Milano 1 febbraio 2017, che, nel pronunciarsi con riferimento alla contrattazione collettiva del settore della scuola pubblica, ha affermato che la disposizione del contratto collettivo in virtù della quale il dipendente è tenuto a recapitare il certificato medico di giustificazione dell’assenza con indicazione della sola prognosi, senza alcun obbligo di indicazione della diagnosi, deve ritenersi finalizzata a preservare “*quel delicato equilibrio tra le ragioni di riservatezza del dipendente e le legittime ragioni del datore di lavoro affinché siano scongiurati abusi o illeciti, attraverso il ricorso a organi sanitari pubblici per le verifiche del caso*”.

La cartella sanitaria deve essere custodita sotto la responsabilità del medico competente con salvaguardia del segreto professionale e deve essere fornita in copia al lavoratore su sua espressa richiesta.

Il datore di lavoro non può accedere alle cartelle sanitarie dei dipendenti sottoposti a sorveglianza sanitaria, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia nei locali aziendali (anche in vista di possibili accertamenti ispettivi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti).

Infine, nel caso di denuncia di infortuni o malattie professionali all'INAIL, il datore di lavoro deve limitarsi a comunicare solo le informazioni connesse alla patologia denunciata.

3. Il diritto di accesso ai dati personali

L'art. 7 del Codice della privacy attribuisce al lavoratore interessato un diritto di accesso ai propri dati personali che si sostanzia nella facoltà di conoscere in via completamente gratuita: a) l'origine dei dati personali; b) le finalità e le modalità con le quali vengono trattati; c) gli estremi identificativi del Titolare e del Responsabile del trattamento; d) i soggetti o le categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati (co. 1). Inoltre, il lavoratore ha il diritto di ottenere l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge (co. 2) e, ove sussistano motivi legittimi, può opporsi al trattamento dei dati sebbene questo sia conforme alle finalità legittime in relazione alle quali erano stati raccolti (co. 3).

La giurisprudenza più recente ha riconosciuto il diritto del lavoratore all'accesso al proprio fascicolo personale, nel quale sono conservati i documenti e gli atti relativi al percorso professionale e all'attività svolta dal dipendente in costanza del rapporto di lavoro³. A tale riguardo, il Garante per la protezione dei dati personali (provvedimento 4 ottobre 2012) ha chiarito che il datore di lavoro deve adottare ogni misura idonea a garantire la riservatezza dei dati personali contenuti nei documenti di valutazione dei dipendenti, prescrivendo particolari tutele affinché il contenuto delle schede individuali di valutazione non possa essere letto dal personale incaricato della consegna o da altre persone non autorizzate.

Il datore di lavoro destinatario della richiesta deve fornire un riscontro completo alla richiesta del lavoratore interessato, senza limitarsi alla sola elencazione delle tipologie di dati detenuti, ma comunicando in modo chiaro e intellegibile tutte le informazioni in suo possesso.

Il riscontro del datore di lavoro destinatario della richiesta deve essere fornito nel termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza dell'interessato. Il termine è aumentato a 30 giorni, dandone previa comunicazione al lavoratore interessato, solo se le operazioni necessarie per un integrale riscontro sono di particolare complessità o se ricorre altro giustificato motivo (art. 146, Codice della privacy).

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.

³ Cfr. Cass. 7 aprile 2016, n. 6775, in Lav. giur., 2016, 893, con nota di F. DI MARTINO, *Alternatività delle tutele e accesso del lavoratore al fascicolo personale*, e in Riv. giur. lav., 2016, II, 317, con nota di M. RUSSO, *Il diritto di accesso del lavoratore al proprio fascicolo personale: quale tutela?*