Corriere Imprese Nordest

Professionisti 4.0

di Riccardo Borsari

Quei «dati particolari» e il rapporto di lavoro: le prescrizioni del Garante e tutti i soggetti vincolati

Con il Provvedimento n. 146 del 5 giugno 2019 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 luglio il Garante ha aggiornato, rispetto al Regolamento UE 679/2016, le prescrizioni contenute in diverse autorizzazioni generali adottate in vigenza del previgente Codice Privacy e relative al trattamento di particolari categorie di dati personali (dati relativi alla salute, alla vita sessuale o all'orientamento sessuale; dati che rivelano l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale; dati genetici o biometrici).

Per quanto concerne il contesto lavorativo, il Provvedimento chiarisce anzitutto che il trattamento dei dati particolari è ammesso solo qualora sia necessario in relazione all'adempimento di obblighi previsti dalla legge o dal contratto collettivo, in particolare ai fini della gestione del rapporto lavorativo, del riconoscimento di agevolazioni o contributi e dell'applicazione della normativa in materia di previdenza, di igiene e sicurezza sul lavoro, nonché in materia fiscale e sindacale. Le disposizioni del Provvedimento vincolano tutti i soggetti che effettuano trattamenti per fini di instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro non solo in qualità di titolare ma anche di responsabile del trattamento: l'ambito di applicazione è, pertanto, esteso oltre che ai datori di lavoro e ai soggetti che conferiscono un incarico professionale, anche alle agenzie per il lavoro (e, più in generale, ai soggetti che svolgono attività di intermediazione e selezione del personale) e ai consulenti.

Anche la categoria degli interessati risulta sensibilmente estesa: il Provvedimento si applica anzitutto ai dati dei candidati e dei lavoratori subordinati (anche se parti di un contratto di apprendistato, a termine o di lavoro occasionale), e altresì ai dati dei lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione e dei consulenti e liberi professionisti.

Le prescrizioni specifiche del Garante distinguono i trattamenti effettuati nella fase preliminare all'assunzione da quelli effettuati nel corso nel rapporto. In particolare, i dati dei candidati possono essere trattati solo qualora la loro raccolta sia giustificata da scopi determinati e legittimi e sia necessaria per l'instaurazione del rapporto. Ciò vale anche nel caso di compilazione di questionari online o invio spontaneo di curricula da parte dei candidati: qualora siano presenti dati non pertinenti, le agenzie o i datori di lavoro devono astenersi dall'utilizzare tali informazioni.

Nel corso del rapporto di lavoro, il datore può trattare i dati relativi a convinzioni religiose solo in caso di fruizione di permessi o per l'erogazione dei servizi mensa e, nei casi previsti dalla legge, per l'esercizio dell'obiezione di coscienza. Nel caso di partecipazione del dipendente a operazioni elettorali, il datore di lavoro non deve trattare dati che rivelino le opinioni politiche (ad esempio, non dovrà richiedere il documento che designa il dipendente come rappresentante di lista). Ancora, i dati genetici non possono essere trattati per stabilire l'idoneità professionale di un dipendente, neppure con il consenso dell'interessato.

Con riferimento alle modalità di trattamento, i dati devono essere raccolti presso l'interessato e tutte le comunicazioni che contengono dati particolari devono essere individuali. Ove il datore, nell'ambito della predisposizione dei turni di servizio, metta a disposizione di altri colleghi i dati relativi alle presenze e assenza dell'interessato, non deve esplicitare – nemmeno attraverso acronimi o sigle – le ragioni dell'assenza dalle quali possano evincersi dati particolari (per esempio permessi sindacali o dati sanitari).

© RIPRODUZIONE RISERVATA