

PARERE DEL GRUPPO DI LAVORO "ARTICOLO 29"¹ SUL TRATTAMENTO DEI DATI NEL CONTESTO LAVORATIVO

SOMMARIO

Il trattamento dei dati personali nel contesto lavorativo è oggetto di discussione a livello sia comunitario che nazionale. I governi e i garanti della protezione dei dati degli Stati membri hanno elaborato o stanno elaborando normative, codici o raccomandazioni per regolare vari aspetti della protezione dei dati nel contesto lavorativo. Nel quadro dell'Agenda per la politica sociale la Commissione europea ha varato una consultazione delle parti sociali sulla protezione dei dati nel contesto lavorativo.

Per contribuire all'applicazione omogenea delle norme nazionali di recepimento della direttiva 95/46/CE relativa alla tutela dei dati², il gruppo di lavoro ha istituito un sottogruppo per esaminare la questione³ e ha adottato un **documento approfondito** reperibile su Internet al seguente indirizzo⁴:

http://europa.eu.int/comm/internal_market/en/dataprot/wpdocs/index.htm

Datori di lavori e lavoratori devono sapere che **molte delle attività svolte di solito nel contesto lavorativo comportano il trattamento di dati personali dei lavoratori**, talvolta di natura assai delicata.⁵ È quasi sicuro che ogni rilevazione, uso o memorizzazione di informazioni sui lavoratori con mezzi elettronici rientri nel campo d'applicazione della legislazione di protezione dei dati, come avviene anche per il controllo dell'accesso dei lavoratori alla posta elettronica o a Internet da parte del datore di lavoro. **Il controllo della posta elettronica comporta necessariamente**

¹ Il gruppo di cui all'articolo 29 è composto da rappresentanti dei garanti della protezione dei dati degli Stati membri. Il gruppo ha carattere consultivo e indipendente che, tra l'altro, ha il compito di esaminare ogni questione attinente all'applicazione delle norme nazionali di attuazione della direttiva relativa alla tutela dei dati per contribuire alla loro applicazione omogenea.

² Direttiva 95/46/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 ottobre 1995 relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati. GU L 281 del 23.11.95, pag. 31.

³ All'attività del sottogruppo hanno contribuito le seguenti autorità di controllo: AT, BE, DE, EL, ES, FR, IRL, IT, NL, UK.

⁴ Il documento include un elenco delle più significative leggi di protezione dei dati degli Stati membri con qualche incidenza nel contesto lavorativo.

⁵ Costituiscono esempi di registrazioni che comportano il trattamento di dati personali tutelati dalla direttiva 95/46/CE: le domande di lavoro e le referenze professionali, le informazioni sulle retribuzioni e le imposte, le informazioni fiscali e sulle prestazioni sociali, le registrazioni relative alle ferie annuali, alle assenze straordinarie/non retribuite, alle note informative/di valutazione annuali, alle promozioni, ai trasferimenti, la formazione, ai problemi di disciplina, agli infortuni sul lavoro, etc.

il trattamento di dati personali. Il trattamento di dati sotto forma di suono e di immagine nel contesto lavorativo rientra nel campo d'applicazione della legislazione di protezione dei dati ed anche la sorveglianza video dei lavoratori è disciplinata dalle disposizioni della direttiva e dalle leggi nazionali che la recepiscono.

Se trattano dati personali dei lavoratori, i datori di lavoro dovrebbero sempre tenere presenti **I SEGUENTI PRINCIPI FONDAMENTALI DELLA PROTEZIONE DEI DATI:**

- **FINALITÀ:** i dati devono essere rilevati per finalità determinate, esplicite e legittime e successivamente trattati in modo non incompatibile con tali finalità.
- **TRASPARENZA:** i lavoratori devono come minimo sapere quali dati il datore di lavoro sta raccogliendo su di loro (direttamente o per altre vie), e quali sono gli scopi dei trattamenti di questi dati eseguiti o previsti al momento o in futuro. La trasparenza viene anche garantita accordando alla persona interessata il diritto d'accesso ai propri dati personali e obbligando i responsabili del trattamento dei dati a darne notifica alle autorità di sorveglianza come previsto nella legislazione nazionale.
- **LEGITTIMITÀ:** il trattamento dei dati personali dei lavoratori deve essere legittimo. L'articolo 7 della direttiva elenca i criteri di legittimazione del trattamento.
- **PROPORZIONALITÀ:** i dati personali devono essere adeguati, pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali vengono rilevati e/o successivamente trattati. Ammesso che i lavoratori siano stati informati del trattamento, e che il trattamento sia legittimo e proporzionato, è comunque necessario che sia leale nei confronti del lavoratore.
- **ESATTEZZA E CONSERVAZIONE DEI DATI:** i dati sull'occupazione devono essere esatti e se occorre aggiornati. Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure opportune affinché i dati inesatti o incompleti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti o successivamente trattati vengano cancellati o rettificati.
- **SICUREZZA:** sul luogo di lavoro il datore di lavoro deve adottare misure tecniche ed organizzative appropriate al fine di garantire la protezione dei dati personali dei propri lavoratori. Una particolare protezione deve essere accordata rispetto alla diffusione o all'accesso non autorizzati.
- **CONSAPEVOLEZZA DEL PERSONALE:** il personale con competenze o responsabilità nel trattamento di dati personali di altri lavoratori deve essere informato in materia di tutela dei dati e ricevere una formazione adeguata. Senza un'adeguata formazione degli addetti al trattamento dei dati personali il rispetto della riservatezza dei lavoratori sul luogo di lavoro non potrà mai essere garantito.

CONSENSO. Il gruppo di lavoro "articolo 29" ritiene che, se un datore di lavoro deve trattare dati personali come conseguenza necessaria e inevitabile del rapporto di lavoro, sbaglia se cerca di legittimare il trattamento mediante il consenso. Il ricorso al consenso va limitato ai casi in cui il lavoratore è effettivamente libero di scegliere e può successivamente ritirare il proprio consenso senza pregiudizio.

I LAVORATORI SONO PERSONE INTERESSATE titolari dei diritti conferiti dalla direttiva relativa alla tutela dei dati, il più importante dei quali è il diritto di accesso di cui all'articolo 12 della direttiva stessa.⁶

INTERAZIONE TRA DIRITTO DEL LAVORO E DIRITTO DELLA PROTEZIONE DEI DATI. Il gruppo di lavoro intende sottolineare che il diritto della protezione dei dati e le prassi e il diritto del lavoro non operano separatamente e senza reciproche interferenze. L'interazione è necessaria e apprezzabile e deve contribuire allo sviluppo di soluzioni che proteggano adeguatamente gli interessi dei lavoratori.

SORVEGLIANZA E CONTROLLO. Il controllo e la sorveglianza dei lavoratori rispetto all'uso della posta elettronica, all'accesso a Internet, alle riprese televisive o ai dati sulla localizzazione sono soggetti alle norme che tutelano i dati. **Ogni controllo deve essere una risposta proporzionata** del datore di lavoro ai rischi che corre nel tener conto della riservatezza e di altri interessi legittimi dei lavoratori. **Tutti i dati personali** detenuti o utilizzati durante i controlli devono essere **adeguati, pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità che giustificano il controllo.** I controlli devono essere eseguiti nel modo meno intrusivo possibile.

TRASFERIMENTO DI DATI PERSONALI VERSO PAESI TERZI. L'articolo 25 della direttiva stabilisce che il trasferimento di dati personali verso un paese esterno all'UE può aver luogo soltanto se il paese terzo garantisce un livello di protezione dei dati adeguato. Va tenuto presente che, indipendentemente dalla base giuridica del trasferimento ai sensi degli articoli 25 e 26, il trattamento connesso al trasferimento deve comunque conformarsi agli articoli da 6 a 8 e a tutte le altre disposizioni della direttiva.

Il gruppo di lavoro **ritiene preferibile contare su un'adeguata protezione del paese destinatario piuttosto che sulle deroghe di cui all'articolo 26, come ad esempio il consenso dei lavoratori.** Quando ci si affida al consenso, questo deve essere inequivocabile e dato liberamente. Sbagliano i datori di lavoro che si affidano **esclusivamente** al consenso, eccettuato il caso in cui un suo eventuale ritiro successivo non causi problemi.

⁶ Ogni persona interessata ha il diritto di ottenere dal responsabile del trattamento (in questo caso il datore di lavoro):

- a) liberamente e senza costrizione, ad intervalli ragionevoli e senza ritardi o spese eccessive:
 - ❑ La conferma dell'esistenza o meno di trattamenti di dati che la riguardano, e l'informazione almeno sulle finalità dei trattamenti, sulle categorie di dati trattati, sui destinatari o sulle categorie di destinatari cui sono comunicati i dati,
 - ❑ La comunicazione in forma intelligibile dei dati che sono oggetto dei trattamenti, nonché di tutte le informazioni disponibili sull'origine dei dati,
 - ❑ La conoscenza della logica applicata nei trattamenti automatizzati dei dati che la interessano, per lo meno nel caso delle decisioni automatizzate
- b) a seconda dei casi, la rettifica, la cancellazione o il congelamento dei dati il cui trattamento non è conforme alle disposizioni della presente direttiva, in particolare a causa del carattere incompleto o inesatto dei dati;
- c) la notificazione ai terzi, ai quali sono stati comunicati i dati di qualsiasi rettifica, cancellazione o congelamento, effettuati conformemente alla lettera b), se non si dimostra che è impossibile o implica uno sforzo sproporzionato.

ULTERIORI ORIENTAMENTI Il gruppo di lavoro sta esaminando ulteriori orientamenti per i casi in cui l'applicazione dei principi generali della tutela dei dati solleva specifici problemi inerenti al contesto lavorativo, quali la sorveglianza e il controllo sul luogo di lavoro, i dati di valutazione dei lavoratori ed altri.