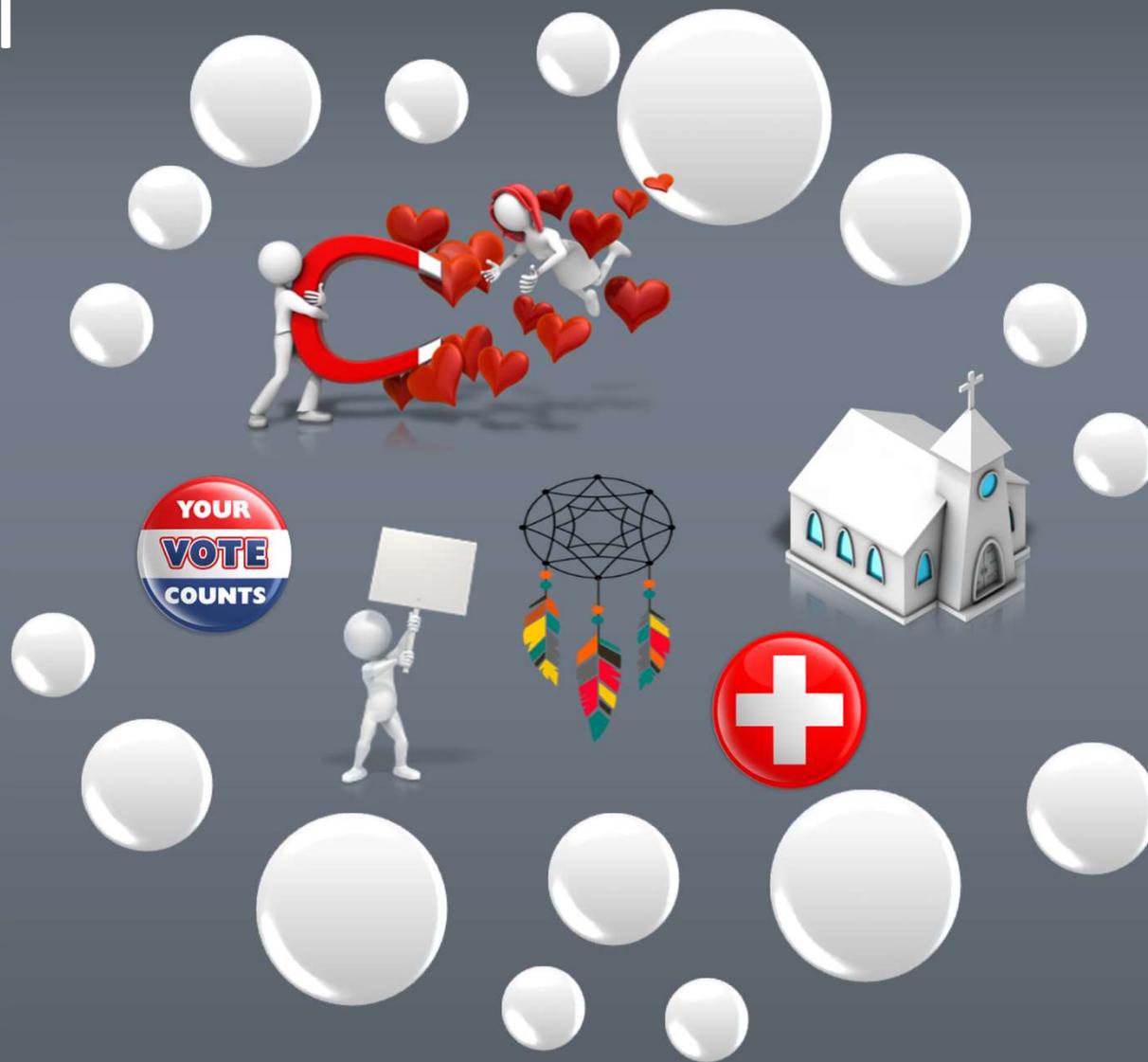


Trattamenti di dati personali in ambito lavorativo....

Sfera privata e diritti della persona che lavora nel sistema di protezione dei dati.

Il punto di vista del Garante



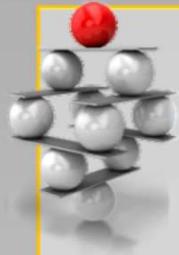
Elena Pesaresi



GPDP

GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI

Di cosa parleremo?



Il ruolo del Garante



Condizioni di liceità del trattamento in ambito lavorativo



Categorie particolari di dati e dati sulla salute



I dati biometrici



Dati giudiziari



Comunicazione esterna e circolazione interna di dati personali



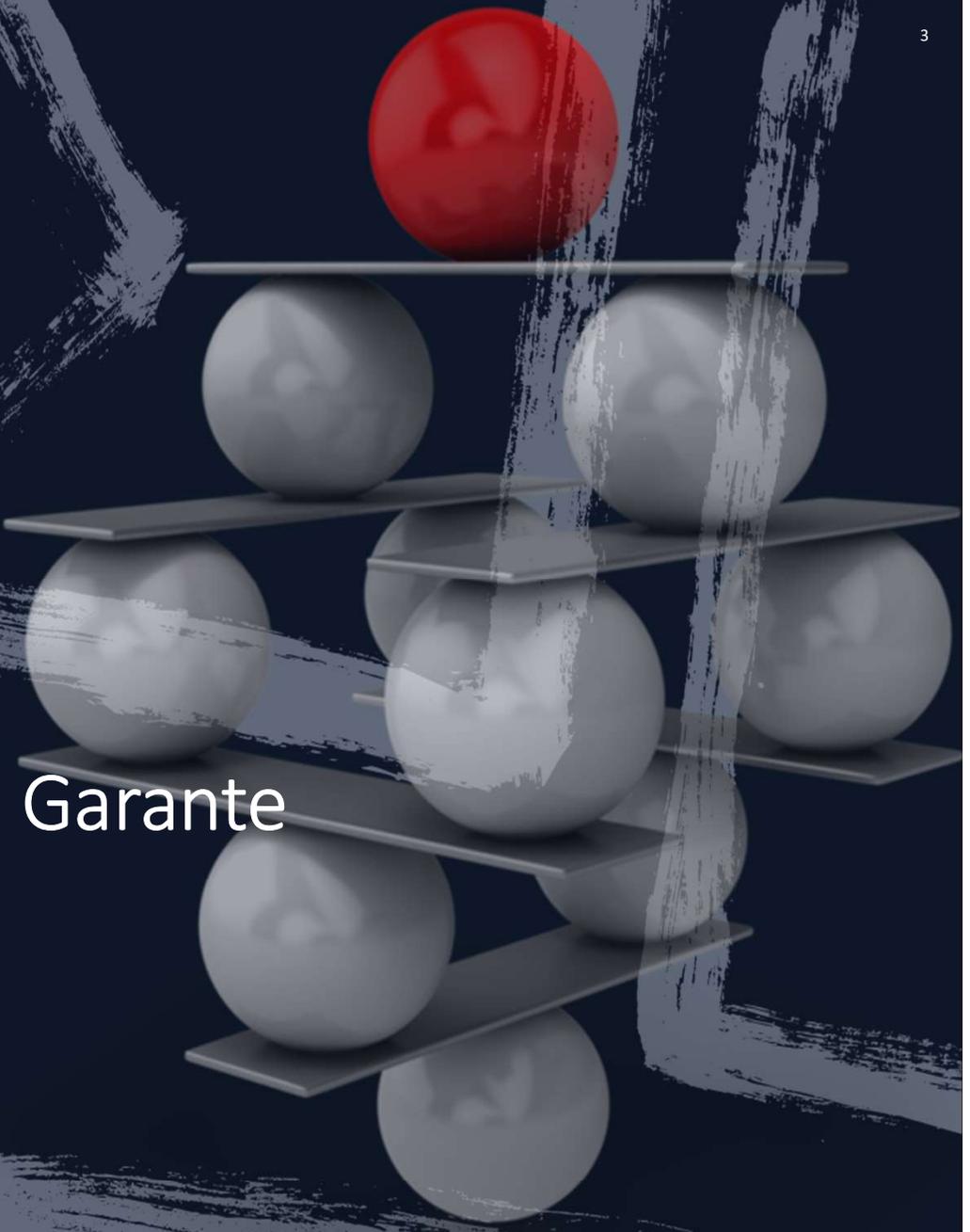
Diffusione di dati personali



Alcune recenti decisioni



Il ruolo del Garante



La disciplina di protezione di dati «rafforza» la tutela dell'interessato nel contesto lavorativo





Cursore di sostenibilità delle scelte

Compiti di sensibilizzazione promozione della cultura di protezione dati (57, par. 1, lett. b)

**Poteri di indagine e correttivi
(art. 58, par. 1 e 2)**

**Compiti e poteri consultivi
(art. 57, par. 1, lett c.) e 34 par. 4)**

L'autorità di controllo dovrebbe essere consultata durante l'elaborazione di una misura legislativa o regolamentare che prevede il trattamento di dati personali al fine di garantire che il trattamento previsto rispetti il presente regolamento e, in particolare, che si attenui il rischio per l'interessato (cons. 96).



L'autorità fornisce consulenza, a norma del diritto degli Stati membri, al parlamento nazionale, al governo e ad altri organismi e istituzioni in merito alle misure legislative e amministrative relative alla protezione dei diritti e delle libertà delle persone fisiche con riguardo al trattamento (art. 57, par 1, lett. C))



Gli stati membri consultano l'Autorità di controllo durante la proposta di un atto legislativo che deve essere adottato dai parlamenti nazionali o di una misura regolamentare basata su detto atto legislativo relativamente al trattamento (art. 34, par. 4)



Attività consultiva del Garante



La norma come base giuridica

Art. 6 par.3 e Cons.41

La condizione di liceità su cui si fonda il trattamento dei dati di cui art. 6, par. 1, lettere c) ed e), deve essere stabilita:

a) dal diritto dell'Unione; o

b) dal diritto dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento.

Il diritto dell'Unione o degli Stati membri persegue un obiettivo di interesse pubblico

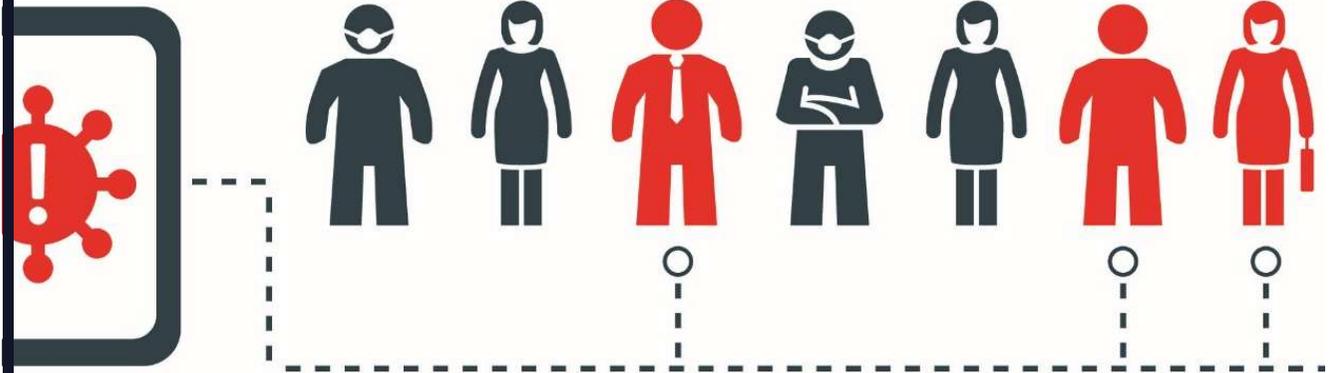
ed è proporzionato all'obiettivo legittimo perseguito.

I requisiti della base giuridica

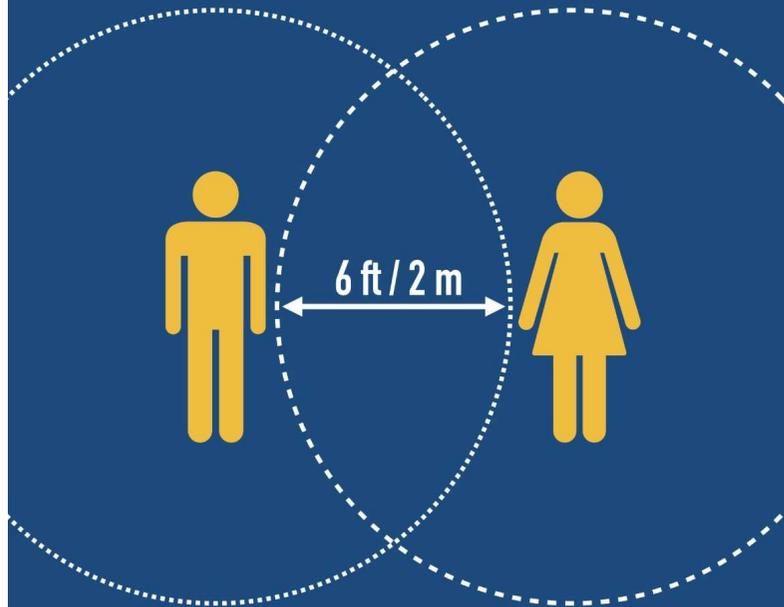
L'emergenza sanitaria ha cambiato i luoghi di lavoro

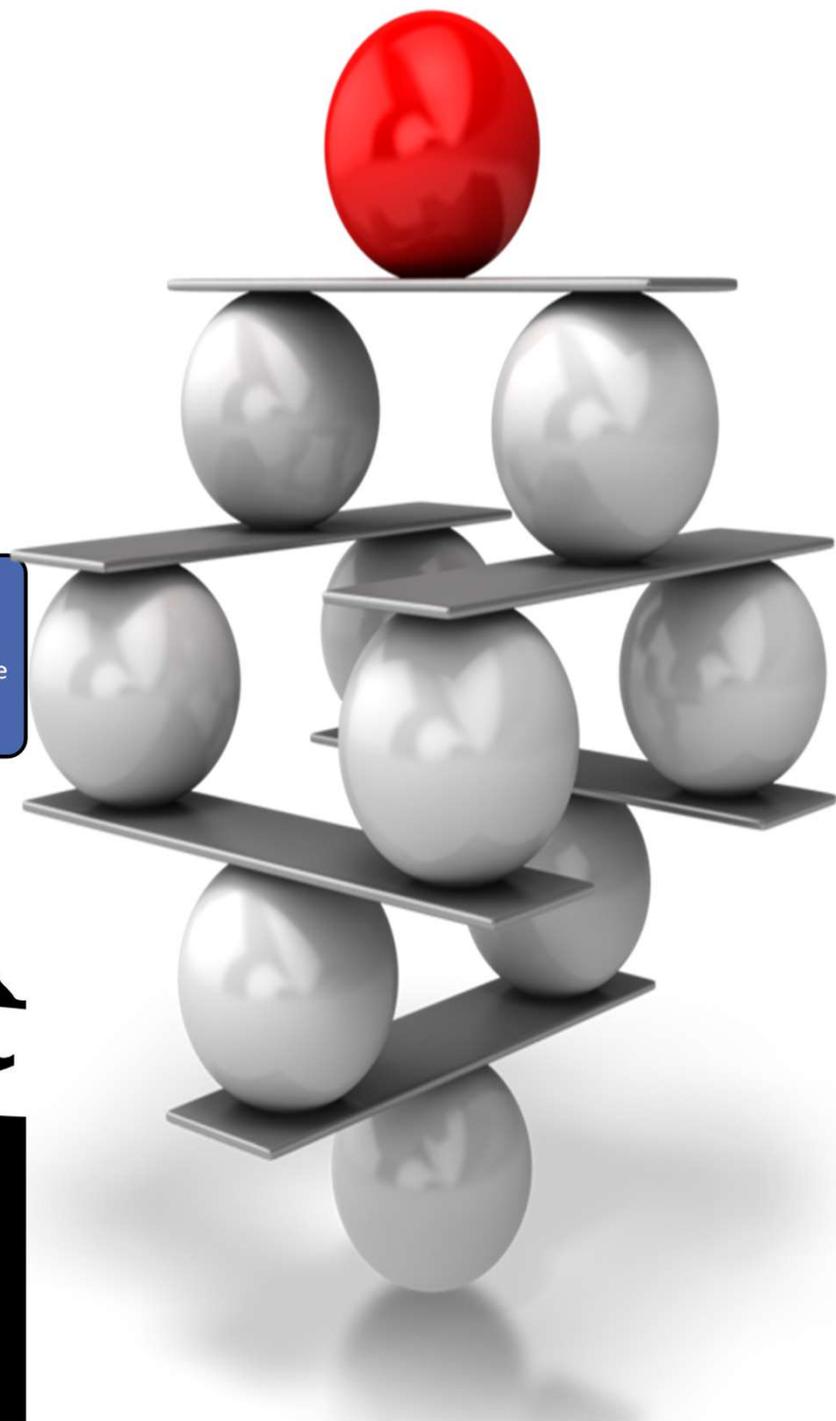
"Coronavirus: Garante Privacy, no a iniziative "fai da te" nella raccolta dei dati"

comunicato del 2 marzo 2020, doc. web n. 9282117



Social distancing







"Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico", del 14 giugno 2007, doc. web n. 1417809



FAQ in materia di videosorveglianza doc. web 9496574



"Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet" del 1° marzo 2007, doc. web n. 1387522



"Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro" del 4 ottobre 2011, doc. web n. 1850581



***«Il ruolo del "medico competente" in materia di sicurezza sul luogo di lavoro, anche con riferimento al contesto emergenziale»
14 maggio 2021 Doc-Web 9585367***

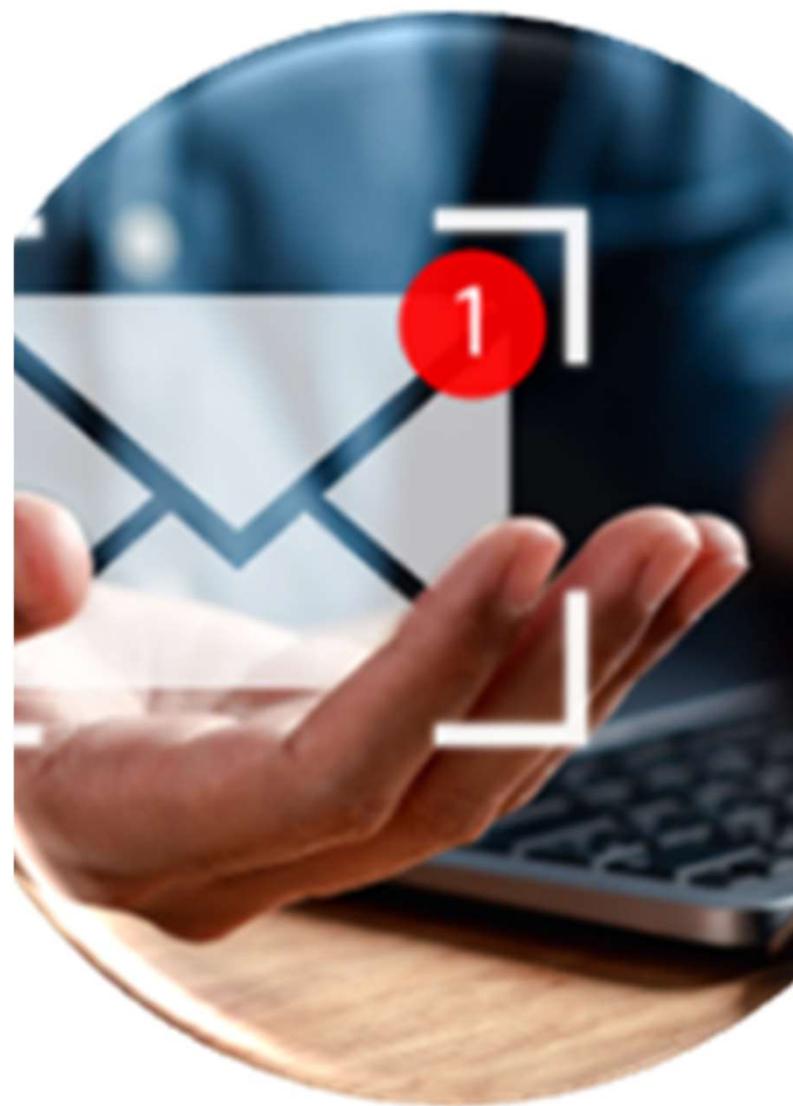
Documento d'Indirizzo

Programmi e servizi
informatici di gestione
della posta elettronica
nel contesto lavorativo
e trattamento dei
metadati

delibera

n. 642 del 21
dicembre 2023

doc. web n. 9978728





Regolamento n 1/2019



Deliberazione del 4 aprile 2019 - Regolamento n. 1/2019
concernente le procedure interne aventi rilevanza esterna,
finalizzate allo svolgimento dei compiti e all'esercizio dei
poteri demandati al Garante per la protezione dei dati
personali [9107633]

[Doc. web n. 9107633]

Deliberazione del 4 aprile 2019 - Regolamento n. 1/2019 concernente le procedure interne aventi rilevanza esterna,
finalizzate allo svolgimento dei compiti e all'esercizio dei poteri demandati al Garante per la protezione dei dati personali
[Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 107 del 3 maggio 2019](#)

Registro dei provvedimenti
n. 10 del 4 aprile 2019

Regolamento n 2/2019



Deliberazione del 4 aprile 2019 - Regolamento n. 2/2019,
concernente l'individuazione dei termini e delle unità
organizzative responsabili dei procedimenti amministrativi
presso il Garante per la protezione dei dati personali
[9107640]

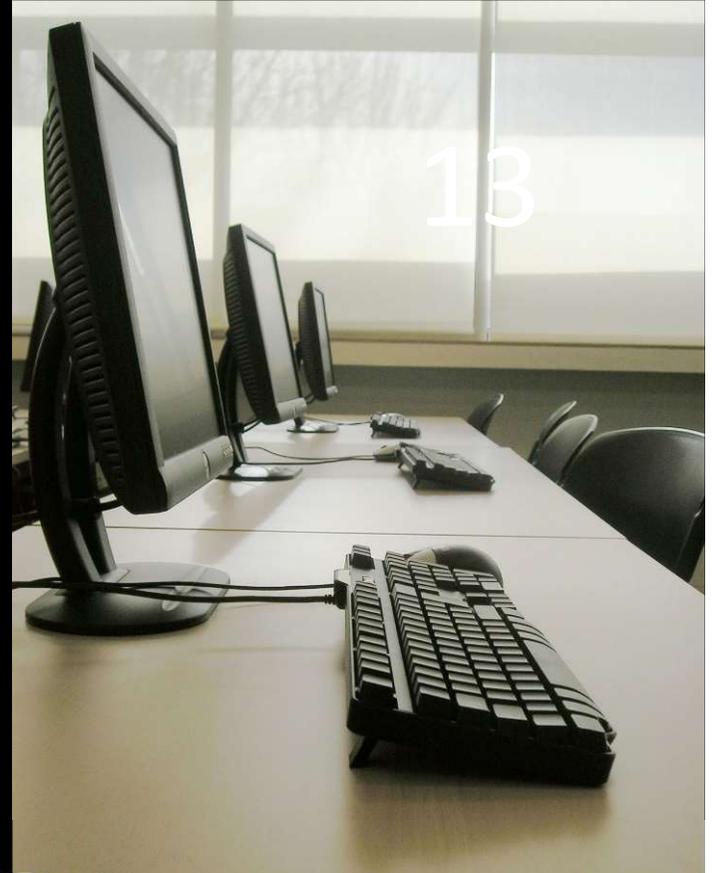
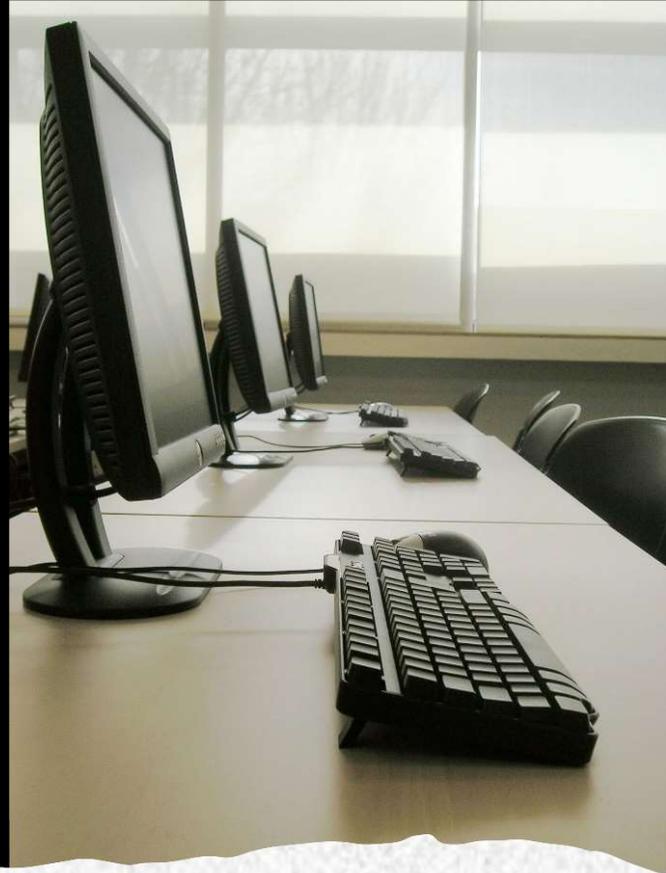
[Doc. web n. 9107640]

Deliberazione del 4 aprile 2019 - Regolamento n. 2/2019, concernente l'individuazione dei termini e delle unità
organizzative responsabili dei procedimenti amministrativi presso il Garante per la protezione dei dati personali
[Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 107 del 3 maggio 2019](#)

Registro dei provvedimenti
n. 10 del 4 aprile 2019

31

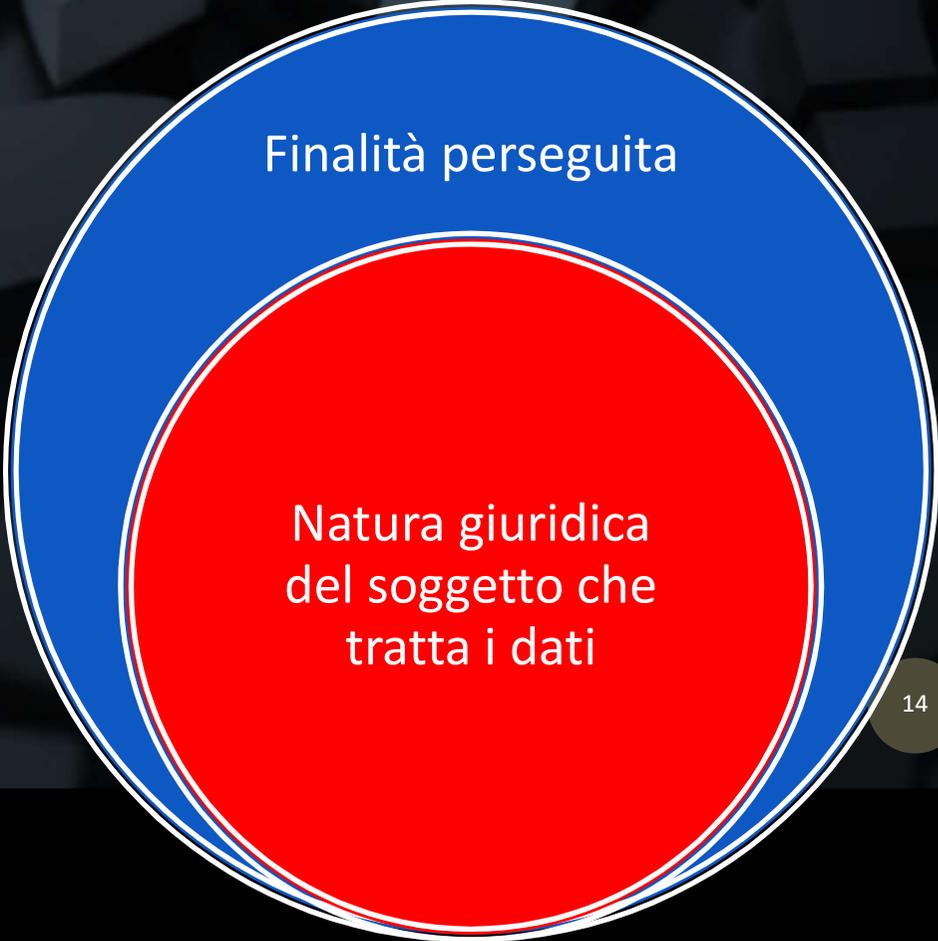
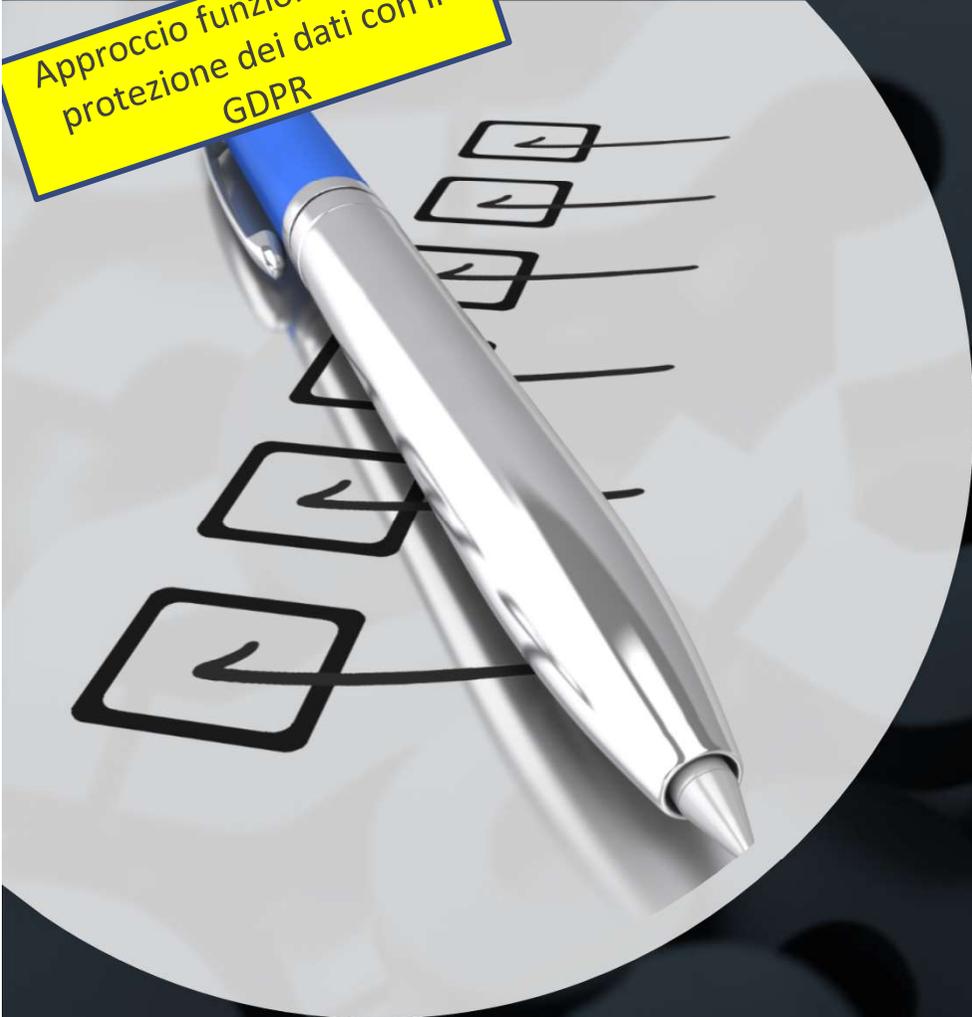




13

**Principi e condizioni di liceità del trattamento
in ambito lavorativo**

Approccio funzionale della protezione dei dati con il GDPR



Il datore di
lavoro è
titolare del
trattamento





artt. 4,
p.7), 24 e
26 e cons
da 74 a 79



Il titolare stabilisce le finalità e i mezzi del trattamento, ossia il motivo e le modalità del trattamento.

taluni aspetti più prettamente pratici legati all'implementazione del trattamento («**mezzi non essenziali**») possono essere delegati al responsabile del trattamento.

Per essere qualificato come titolare del trattamento **non è necessario che tale soggetto abbia accesso effettivo ai dati trattati**

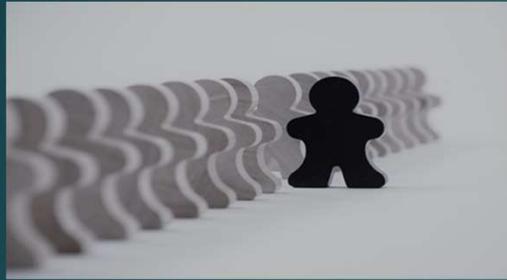
(es. delega raccolta e conservazione per conto del titolare che può essere anche il soggetto che istituzionalmente è chiamato a svolgere quelle funzioni)

Il duplice
e ruolo del
personale
nell'organizzazio
ne
del titolare



Interessato
art. 4 p.1 (nozione di dato personale
qualsiasi informazione riguardante una
persona fisica identificata o identificabile)





«identificabile»

la persona
che può
essere
identificata,
direttamente
o
indirettamente

art. 4
cons. 26,
30

Numero di
identificazione

Elemento
caratteristico
dell'identità
fisica,
genetica, etc.

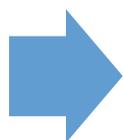
Identificativo
on line

Elemento
caratteristico
dell'identità
economica,
culturale,
sociale

Dati relativi
all'ubicazione

il personale autorizzato

4.10 del Regolamento, nozione di “terzo”: la persona fisica o giuridica [...] che non sia l'interessato, il titolare, il responsabile e le persone autorizzate



le persone autorizzate al trattamento dei dati personali che operano sotto l'autorità diretta del titolare o del responsabile



L'art. 29 e Art. 32, par.4 le persone autorizzate al trattamento dei dati personali non possono trattare tali dati se non sono istruite in tal senso dal titolare o dal responsabile salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli stati membri.



2-quaterdecies del Codice, titolare e responsabile possono prevedere sotto la propria responsabilità e nell'ambito del proprio assetto organizzativo che specifiche funzioni siano attribuite a persone fisiche espressamente designate



Individuano le modalità più opportune per autorizzare al trattamento le persone che operano sotto la loro autorità diretta



Le ulteriori condizioni e limitazioni

...ati membri possono mantenere o introdurre ulteriori condizioni, comprese limitazioni, con riguardo al trattamento di dati genetici, dati biometrici o dati relativi alla salute.



Nuovo Codice (dlgs 101/2018)

Le regole nazionali sulla protezione dei dati in ambito pubblico, sanitario, ricerca e statistica

Le regole nazionali sull'autorità

Le regole procedurali sulle sanzioni amministrative

Le sanzioni penali

RAPPORTI DI LAVORO

Linee guida in materia di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e determinazione della possibilità che il trattamento "possa presentare un rischio elevato" ai fini del regolamento (UE) 2016/679 -4 aprile 2017 (WP 248 rev.01) –soggetti vulnerabili



La «riserva» normativa per gli Stati membri in materia di rapporti di lavoro
art. 6 par. 2 – gli stati possono mantenere o introdurre disposizioni più specifiche...determinando con maggiore precisione requisiti specifici per il trattamento e altre misure per garantire un trattamento lecito e corretto

Art. 88 par. 1
Fa salve le norme **più specifiche e di maggior tutela** dello stato membro «per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà» dei dipendenti (C.155)

Le norme devono includere «misure appropriate e specifiche» per la salvaguardia della «dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati» I

A. la trasparenza del trattamento;
B. il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune;

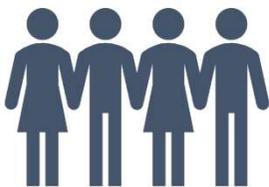
C. i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro

Par 3
Notifica alla Commissione

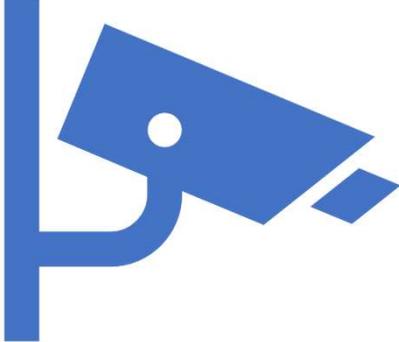
CAPO IX (art. 88)

C.41 Norme preesistenti o di futura adozione «legge» o «contratti collettivi» secondo le prescrizioni dell'ordinamento costituzionale dello Stato
la base della maggior parte dei trattamenti in ambito lavorativo è nelle norme

Art. 88 GDPR

						
Fase preselettiva (concorsi pubblici/selezi oni)	istaurazione del rapporto	Esecuzione del contratto obblighi delle norme di settore	Salute e sicurezza	Pianificazione organizzazione del lavoro	Protezione proprietà del datore Patrimonio aziendale	Sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro

Art. 88 par 2 GDPR

	
<p>Sistemi di <u>monitoraggio sul posto di lavoro</u></p> <p><u>Nome nazionali più specifiche e di maggiore garanzia</u></p>	<p>Misure «appropriate e specifiche a salvaguardia della <u>dignità umana, degli interessi e dei diritti fondamentali dell'interessato</u>» : <u>fissano le condizioni di liceità dei connessi trattamenti di dati</u></p>



“vita privata” articolo 8 CEDU.

CEDU Antovic and Mirkovic v. Montenegro 28.11. 2017 (no. 70838/13)

La tutela della vita privata si estende anche agli **ambiti di lavoro pubblico** e necessita il **rispetto delle norme nazionali applicabili**, in mancanza si determina interferenza illecita nella vita privata

A proposito di art. 88

La diffusione tramite videoconferenza delle lezioni svolte nelle scuole pubbliche rientra nell'ambito di applicazione del RGDP e necessita di adeguata base giuridica

CGUE I Sezione 30 marzo 2023 (causa C-34/21, Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium contro Minister des Hessischen Kultusministeriums) si è pronunciata sulla domanda di pronuncia pregiudiziale relativa all'interpretazione dell'articolo 88, paragrafi 1 e 2, del RGDP proposta da un Tribunale amministrativo tedesco in relazione ad una controversia concernente la legalità di un sistema di diffusione delle lezioni tramite videoconferenza attuato nelle scuole del Land dell'Assia in assenza del previo consenso degli insegnanti interessati.



Nella specie il Ministro della Cultura del Land dell'Assia, durante il periodo pandemico di COVID-19, aveva previsto la possibilità per gli alunni che non potevano essere presenti in classe di assistere in diretta alle lezioni tramite videoconferenza previo consenso degli alunni stessi o, nel caso dei minori, dei loro genitori. In tale quadro giuridico ed organizzativo, il ricorrente Consiglio di rappresentanza del personale docente aveva lamentato che per gli insegnanti interessati non era stata prevista dalla normativa nazionale analoga tutela in merito all'espressione del previo consenso alla partecipazione a tale servizio. Il Tribunale adito, pur ritenendo la menzionata normativa nazionale rientrante nella categoria delle «norme più specifiche» che gli Stati membri possono prevedere conformemente all'articolo 88, paragrafo 1, del RGDP, ha adito la Corte sulla compatibilità di tale normativa con i requisiti di cui all'articolo 88, paragrafo 2, del RGPD.

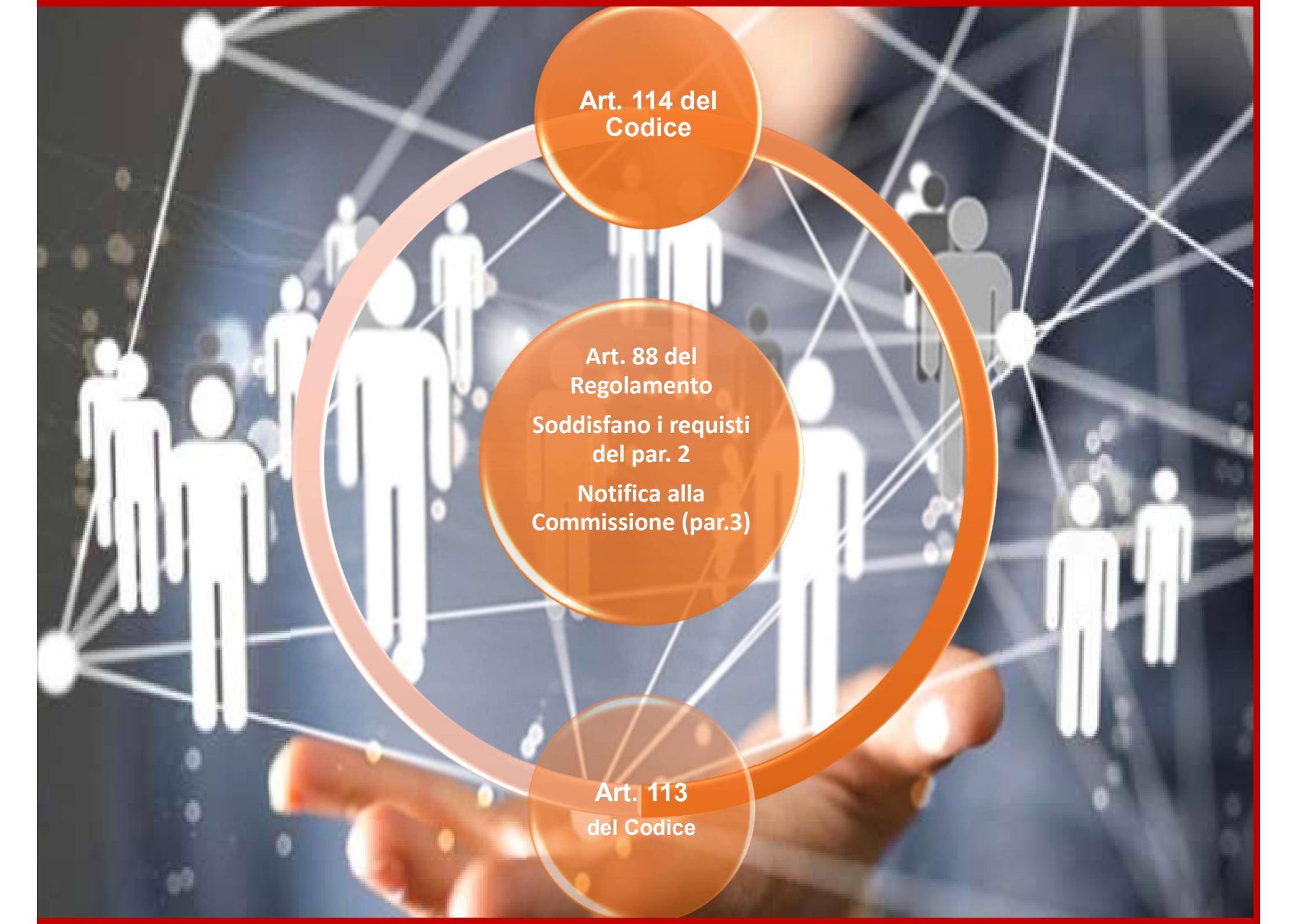


premesso che “[...] un trattamento dei dati personali degli insegnanti nell'ambito della diffusione in diretta, tramite videoconferenza, delle lezioni da essi tenute nel contesto della scuola pubblica - come quello di cui trattasi nel procedimento principale - rientra nell'ambito di applicazione *ratione materiae* del RGPD” e che “un trattamento dei dati personali degli insegnanti in occasione della diffusione in diretta, tramite videoconferenza, delle lezioni da essi tenute nel contesto della scuola pubblica - come quello di cui trattasi nel procedimento principale - **rientra nell'ambito di applicazione *ratione materiae* e *ratione personae* dell'articolo 88 del RGPD**”, ha dichiarato che:

l'articolo 88 del RGPD deve essere interpretato nel senso che “una normativa nazionale non può costituire una «norma più specifica», ai sensi del paragrafo 1 di tale articolo, nel caso in cui essa non soddisfi le condizioni di cui al paragrafo 2 di detto articolo”;

l'articolo 88, paragrafi 1 e 2 del RGPD deve essere interpretato nel senso che: **“l'applicazione di disposizioni nazionali adottate per garantire la protezione dei diritti e delle libertà dei dipendenti per quanto riguarda il trattamento dei loro dati personali nell'ambito dei rapporti di lavoro deve essere esclusa qualora tali disposizioni non rispettino le condizioni e i limiti stabiliti da tale articolo 88, paragrafi 1 e 2, a meno che dette disposizioni costituiscano una base giuridica ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 3, di tale regolamento che rispetti i requisiti previsti da quest'ultimo”**

Quali disposizioni nazionali soddisfano il requisito dell'art. 88 del Regolamento?



**Art. 114 del
Codice**

**Art. 88 del
Regolamento**
**Soddisfano i requisiti
del par. 2**
**Notifica alla
Commissione (par.3)**

**Art. 113
del Codice**

Art. 171 Codice

la violazione artt. 4 e 8 l.n.300/70 è punita con la sanzione (penale) di cui all'art. 38 l. n.300/70



Art.113 Codice

Art.8 L. n. 300/1970

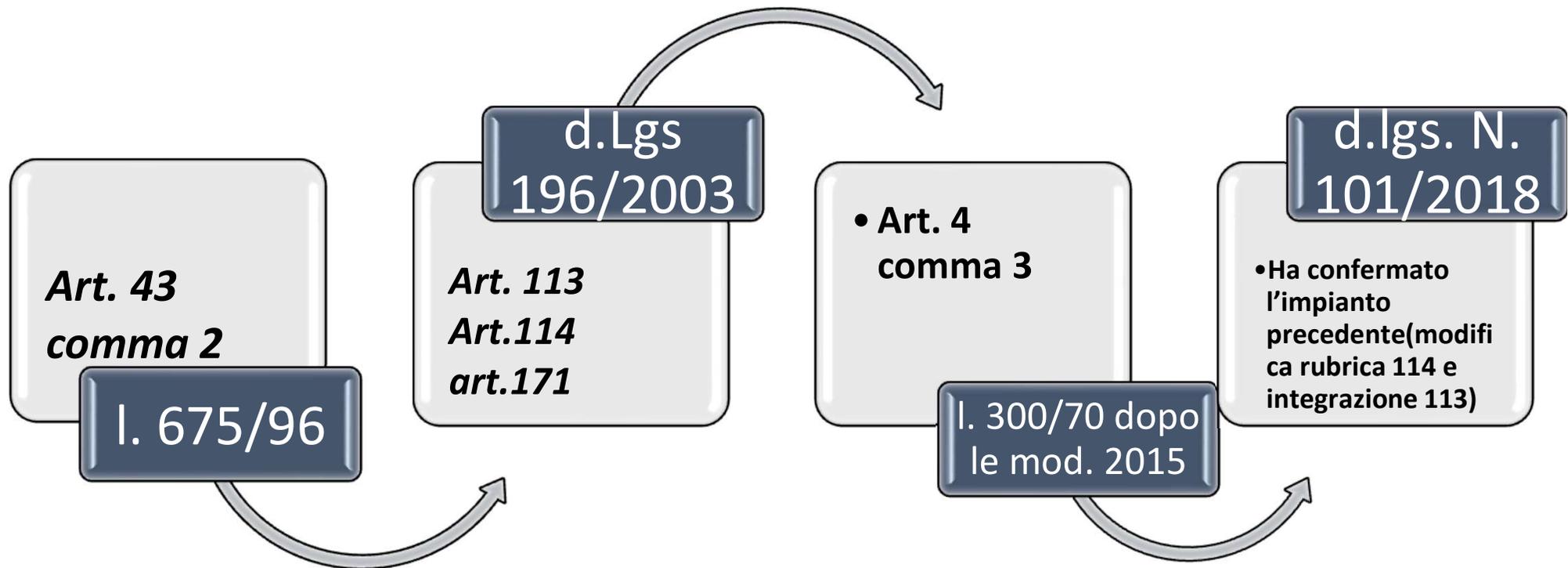
Resta fermo quanto disposto dall'art. 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonche' dall'art. 10 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Art. 114 Codice

Art. 4 l.n.300/1970

Resta fermo quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300,

Rapporto tra Statuto e Codice confini di applicazione intersezione tra norme



Discipline autonome, dotate ciascuna di un proprio **apparato sanzionatorio**, a tutela di **beni giuridici distinti e complementari**, integrate attraverso richiami incrociati, che regolano le **medesime condotte**

Quali disposizioni nazionali soddisfano il requisito dell'art. 88 del Regolamento?



La materia per le proprie implicazioni in materia di protezione dei dati personali è da tempo all'attenzione fin dalla segnalazione del Garante al Parlamento e al Governo
doc. *web* n. 1693019

Numerosi sono stati, in questi anni, gli interventi anche di carattere generale in materia e decisioni su singoli casi

Anche nell'esercizio dei poteri consultivi

provvedimento del **4 dicembre 2019** (doc. **web n. 9215763**), ha reso il parere sullo schema di "*Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)*" di ANAC

Audizione del Garante sul ddl di delegazione europea 2021- Senato della Repubblica- 14esima Commissione parlamentare dell'Unione europea, 8 marzo 2022, doc. *web* n. 9751458).

**Parere Garante
n. 304 del 6
luglio 2023
[doc web
9912239](#)**

I principi del trattamento



Trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»).



Raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità («limitazione della finalità»)



Adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario **rispetto alle finalità** per le quali sono trattati («minimizzazione»)



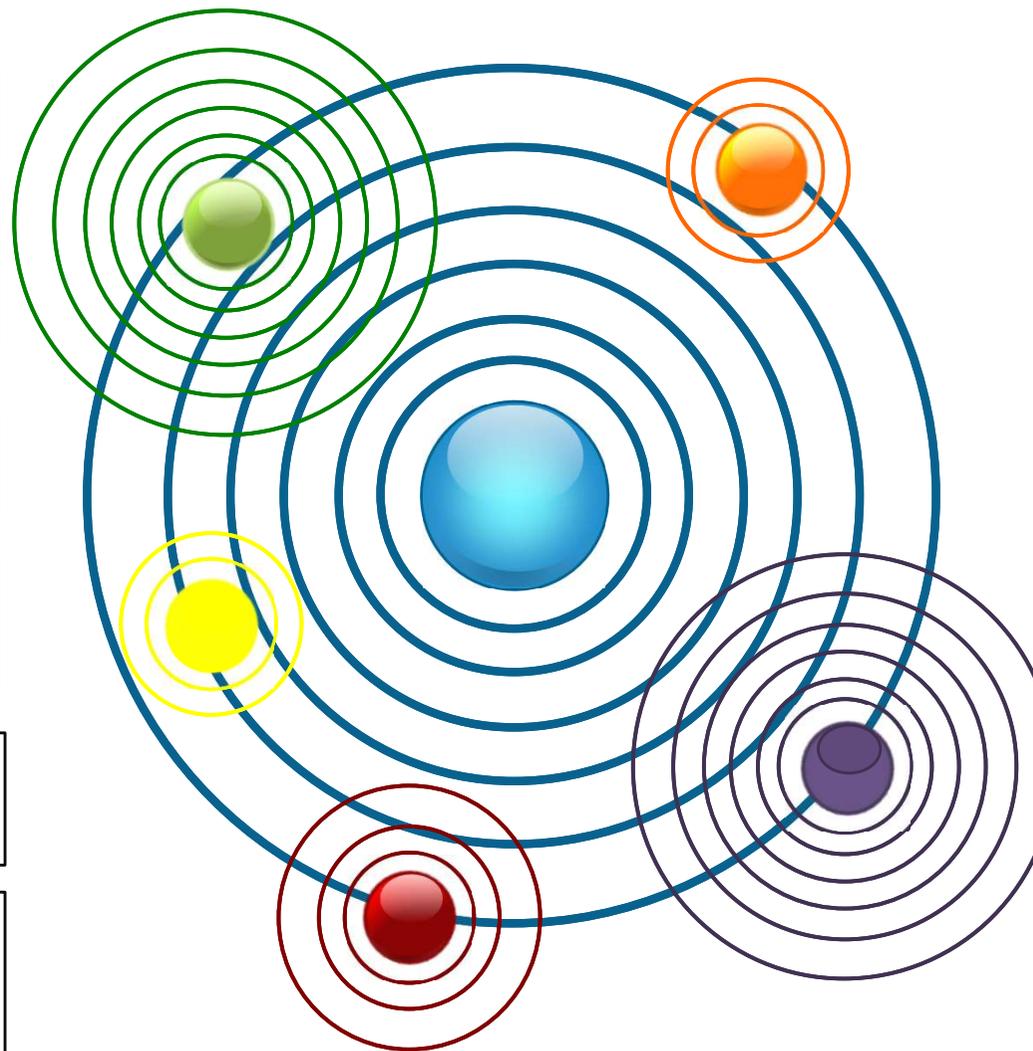
Esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti **rispetto alle finalità** per le quali sono trattati («esattezza»)



Conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al **conseguimento delle finalità** per le quali sono trattati («limitazione della conservazione»)



Trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative **adeguate**, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»)



Art. 5 par. 2 e art 24

Tenuto conto

della
natura

dell'ambito
di
applicazione

del contesto

delle finalità
del trattamento

dei rischi aventi probabilità e gravità
diverse per i diritti e le libertà delle persone
fisiche

il titolare del trattamento mette in atto
misure

tecniche

organizzative

adeguate per

garantire

ed essere in
grado di
dimostrare

che il trattamento è effettuato
conformemente al Regolamento

Il principio di accountability ha una natura strumentale; serve a rafforzare l'applicazione delle regole generali che disciplinano il trattamento di dati personali.

La responsabilità del titolare del trattamento dipende non solo dal rispetto delle regole, ma anche dalla sua dimostrazione; ciò comporta quindi la capacità di individuare il più opportuno livello di formalità che consenta di provare, in caso di necessità, che il trattamento è avvenuto nel rispetto delle norme del Regolamento.

misure preventive per assicurare la trasparenza e l'affidabilità del titolare in modo verificabile e **misurabile**

Maggiore libertà dunque, rispetto al passato, da specifici adempimenti e autorizzazioni preventive da parte dell'Autorità, ma anche più responsabilità.



Gestione
del rischio
ex ante

Art. 25

Privacy by design

Tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche dei **rischi** aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche costituiti dal trattamento, sia al momento di determinare i mezzi del trattamento sia all'atto del trattamento stesso **il titolare del trattamento** mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate, quali la pseudonimizzazione, volte ad attuare in modo efficace i principi di protezione dei dati, quali la minimizzazione, e a integrare nel trattamento le necessarie garanzie al fine di soddisfare i requisiti del regolamento e tutelare i diritti degli interessati.

Privacy by default

Il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento.

Tale obbligo vale per la **quantità dei dati personali raccolti, la portata del trattamento, il periodo di conservazione e l'accessibilità**. In particolare, dette misure garantiscono che, per impostazione predefinita, non siano resi accessibili dati personali a un numero indefinito di persone fisiche senza l'intervento della persona fisica.

ESEMPI v. provv.7 aprile 2022, doc web n. 9768363 in materia di whistleblowing; provv. 13 maggio 2021, n. 190, doc. web n. 9669974 operazioni di tracciamento delle connessioni a siti Internet da parte di dipendenti

anche quando utilizza prodotti o servizi realizzati da terzi disattivare le funzioni che non hanno una base giuridica, non sono compatibili con le finalità del trattamento, ovvero si pongono in contrasto con specifiche norme di settore previste dall'ordinamento



art. 32

Tenendo conto di

stato
dell'arte

costi di
attuazione

natura

oggetto

contesto

finalità del
trattamento

come anche del rischio di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche

il titolare del trattamento

il responsabile del trattamento

mettono in
atto misure

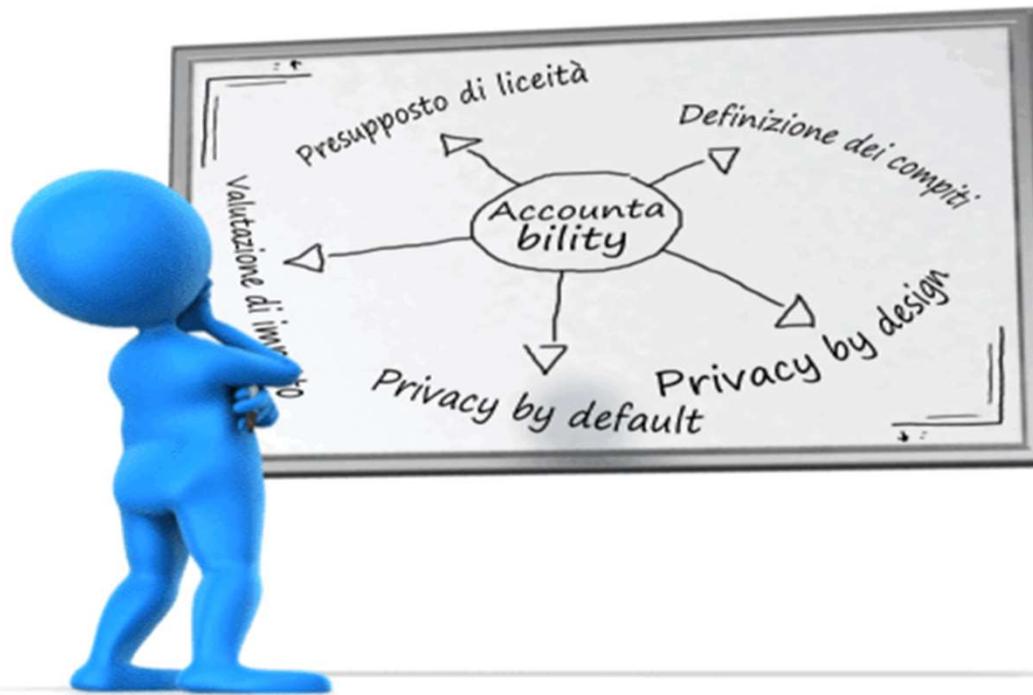
tecniche

organizzative

adeguate per garantire

un livello di sicurezza
adeguato al rischio





Il principio di responsabilizzazione:

Il titolare mette in atto misure tecniche organizzative adeguate per **garantire ed essere in grado di dimostrare** che il trattamento è conforme al **GDPR** e alle **disposizioni di settore che ne costituiscono la base giuridica**
Con il supporto del Responsabile della protezione dei dati
Istruzioni agli autorizzati e configurando opportunamente i sistemi informatici

Cons 78



Prov. 29 aprile 2021
Documento di indirizzo su RPD
[doc. web n. 9589104]

Il ruolo del DPO

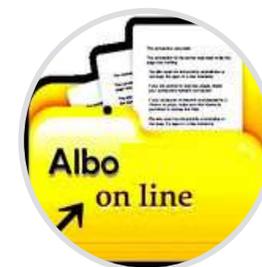
Nel rispetto dei principi di protezione dei dati(art. 5 del Regolamento)

al ricorrere di una delle condizioni di liceità (artt.6-9-10 del Regolamento)

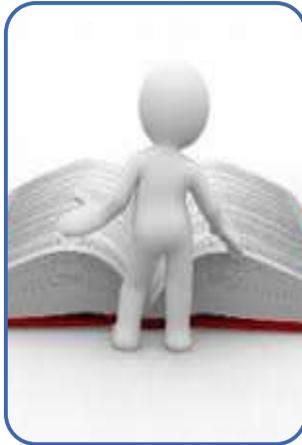
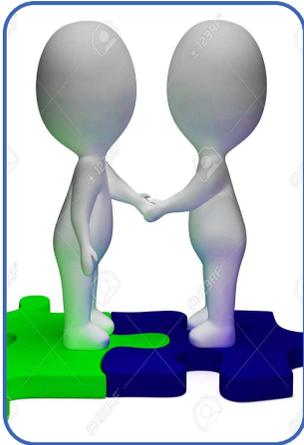
Nel rispetto della disciplina di settore eventualmente applicabile

Nel rispetto delle altre disposizioni del Regolamento e del Codice

liceità



Art. 6 par.1 -



l'interessato ha espresso il **consenso** al trattamento

il trattamento è **necessario** all'esecuzione di un **contratto** di cui l'interessato è parte o all'esecuzione di misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso

il trattamento è necessario o per adempiere un **obbligo legale** al quale è soggetto il titolare del trattamento

il trattamento è necessario o per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica

il trattamento è necessario per l'esecuzione di un **compito di interesse pubblico** o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento

il trattamento è necessario o per il perseguimento **del legittimo interesse del titolare** del trattamento o di terzi....

consenso

non dovrebbe costituire un valido presupposto di liceità «qualora esista un evidente squilibrio tra l'interessato e il titolare [...] in quanto ciò rende improbabile che il consenso sia stato espresso liberamente» (considerando 43)

Criterio di legittimazione e residuale in alcuni contesti



Il contesto lavorativo rischi specifici e vulnerabilità degli interessati

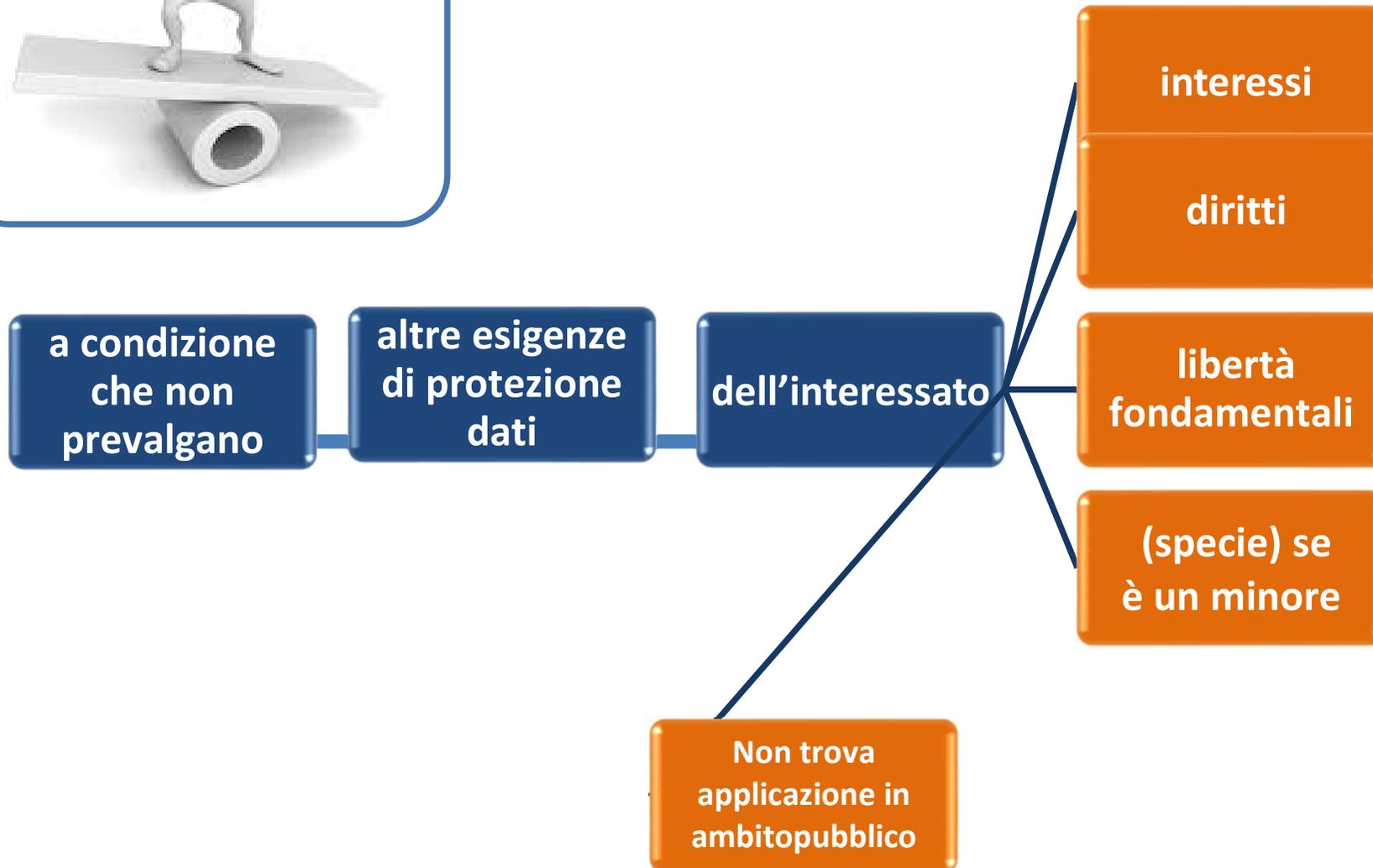
Libero
Informato
Specifico
Revocabile
Dimostrabile
Art. 7 RGPD



Soggezione nel rapporto contrattuale



Comitato per la protezione dei dati, *Linee Guida sul consenso ai sensi del Regolamento UE 2016/679* (WP 259- del 4 maggio 2020)



Interesse illecito



l'interesse QUALIFICATO

deve essere **LEGITTIMO**

quindi per definizione **non può essere contrario alla legge**, ma questa è condizione necessaria ma non sufficiente.

espressamente previsto dalla legge

trova riconoscimento nell'ordinamento giuridico

riconducibile alla legge o ad un principio giuridico

Mero interesse

non illecito

(interesse neutro)



European Data Protection Board

95/46/CE, Gruppo di lavoro Articolo 29, WP 217, 2014).
Nuova versione ...in elaborazione

«Né può essere invocato, ai fini della liceità del complessivo trattamento [...] il perseguimento di un legittimo interesse del titolare del trattamento,

non può trovare applicazione "al trattamento di dati effettuati dalle autorità pubbliche"

«[...]i trattamenti conseguenti all'impiego degli strumenti tecnologici nei luoghi di lavoro, da cui può derivare un controllo indiretto sull'attività lavorativa, trovano la propria base giuridica nella disciplina di settore di cui all'art. 4 della l. n. 300/1970.

Tale disposizione perimetra, infatti, in modo uniforme a livello nazionale, l'ambito del trattamento consentito in ogni contesto lavorativo (pubblico e privato) e costituisce nell'ordinamento interno una disposizione più specifica e di maggiore garanzia di cui all'art. 88 del Regolamento, la cui osservanza è condizione di liceità del trattamento».

Non può essere invocato per eludere il sistema, le norme di settore o per creare trattamenti differenziati in contesti uniformi (territorio nazionale, ambito lavorativo pubblico e privato, o addirittura a livello della singola realtà organizzativa del titolare)

Provvisoria 1 dicembre 2022

Doc web n. 9833530



+

0

Prov. 28 ottobre 2021.n. 384 (doc web 9722661) Call center inbound



Contratto

Art. 6, par. 1, lett. b)

L'espressione "necessario per l'esecuzione di un contratto" si riferisce al caso in cui *"il trattamento deve essere necessario per adempiere il contratto con ciascun interessato"*

(non invece, ad esempio, nell'esecuzione di un contratto di servizio tra il titolare e un terzo, ente appaltante)

ad esempio, con riguardo al contesto lavorativo, "questo presupposto potrebbe permettere il trattamento di informazioni riguardanti lo stipendio e le coordinate bancarie per consentire il pagamento degli stipendi"

Secondo Comitato per la protezione dei dati, infatti, *"è necessario che vi sia un collegamento diretto e obiettivo tra il trattamento dei dati e la finalità dell'esecuzione del contratto con gli interessati"*



Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (c.d. "Decreto trasparenza")

VEDI ANDRÈ, *Trasparenza* (04/24 gennaio 2023)

Avvocato del Lavoro

Dottorato Ricercatore del Lavoro

Digitare questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (c.d. "Decreto trasparenza").

Con la nota in data 14 agosto 2022 la stessa si è occupata di spiegare il d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 di attuazione della direttiva (UE) 2018/1303 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2018, relativa ai contratti di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (art. 10), e il Decreto 1, che ha varato la riforma del mercato del lavoro e il settore di lavoro, sulla base dell'articolo 5 del regolamento (UE) 2018/1303. Dopo la lettura delle indicazioni ricevute in merito, l'Autore ha ritenuto opportuno pubblicare, nella giornata del 14 agosto, il presente articolo, con lo scopo di chiarire i punti di diritto e di giurisprudenza in materia di protezione dei dati personali, in relazione al presente e all'attuazione della direttiva in questione.

Per far sì che il titolare di legge prenda in considerazione in materia di protezione dei dati, il datore di lavoro, nel momento in cui il lavoratore è "trattato" di dati personali, deve essere in grado di identificare e distinguere i dati (art. 1, lett. 1) e 2) del Regolamento) nel contesto lavorativo. In tal senso, il datore di lavoro deve essere necessariamente "conoscitore" di tutti i dati personali, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato, in base alle finalità, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato (art. 1) e 2) del Regolamento) e, in base al d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 - Codice in materia di protezione dei dati personali.

La stessa Direttiva prevede, inoltre, che ogni dato "trattato" di dati personali debba essere in grado di identificare e distinguere i dati (art. 1, lett. 1) e 2) del Regolamento) nel contesto lavorativo. In tal senso, il datore di lavoro deve essere necessariamente "conoscitore" di tutti i dati personali, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato, in base alle finalità, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato (art. 1) e 2) del Regolamento).

Al contrario, nel presente caso del presente regolamento, l'Autore ritiene che il datore di lavoro, in quanto "titolare" di dati personali, non sia in grado di identificare e distinguere i dati (art. 1, lett. 1) e 2) del Regolamento) nel contesto lavorativo. In tal senso, il datore di lavoro deve essere necessariamente "conoscitore" di tutti i dati personali, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato, in base alle finalità, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato (art. 1) e 2) del Regolamento).

L'articolo di riferimento è pertanto stato inviato dal Autore anche in considerazione del fatto che la memoria di lavoro del datore di lavoro, nel momento in cui il datore di lavoro è in grado di identificare e distinguere i dati (art. 1, lett. 1) e 2) del Regolamento) nel contesto lavorativo, deve essere necessariamente "conoscitore" di tutti i dati personali, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato, in base alle finalità, con la conseguenza di poterli utilizzare in modo appropriato (art. 1) e 2) del Regolamento).

titolarità del trattamento dei dati dei propri dipendenti e collaboratori



il sistema consentiva il controllo indiretto più il trattamento deve rispettare le norme nazionali specifiche che regolano l'impiego di strumenti tecnologici nel contesto lavorativo



condizioni di liceità del trattamento (art. 5, 6 e 88 del Regolamento e 114 del Codice e art. 4, l. 20 maggio 1970, n. 300).

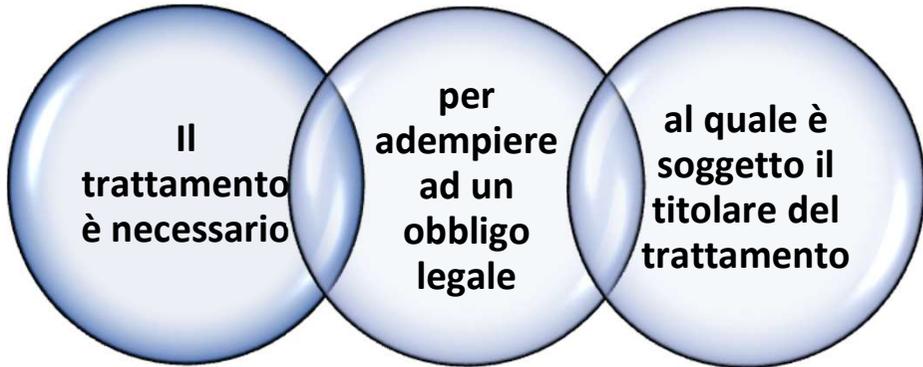
l'assistenza dell'utenza in vista del miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio di trasporto pubblico locale di cui la Società è concessionaria,



esecuzione di un compito di interesse pubblico e degli obblighi previsti dalla disciplina di settore (art. 6, par. 1, lett. e) del Regolamento).



Art. 6, par. 1 lett. c)



Art. 6, par. 1 lett. e)



Nel settore pubblico spesso ricorrono cumulativamente Trasversalità della disciplina di protezione dei dati Proprio in tale ambito clausola di flessibilità art.6 par 2 Importanza delle disposizioni che disciplinano il trattamento nel settore pubblico che devono contenere il bilanciamento dei valori perseguiti e interessi tutelati

**Per adempiere
a obblighi o
compiti
previsti dalla
legge**

**per esecuzione
di un compito
pubblico
previsto dalla
legge**

**«Per» e
«nell'ambito»
dell'esecuzione
del contratto
CCNL**

**~~Per perseguire
un proprio
legittimo
interesse~~**



la base giuridica del trattamento deve essere "idonea" anche alla luce dell'assetto delle fonti dell'ordinamento costituzionale" dello Stato membro

(v. considerando 41 del Regolamento e v. anche Corte Cost. sent. n. 271/2005, in base alla quale la disciplina di protezione dei dati personali rientra fra la materia di competenza esclusiva statale riferita all'ordinamento civile")

nell'ambito dell'ordinamento costituzionale italiano risultano, in ogni caso, sprovvisti della capacità di produrre effetti erga omnes in ragione della mancata attuazione dell'art. 39 Cost. nella parte in cui riserva alla legge la regolazione del riconoscimento agli stessi della personalità giuridica, quale necessario presupposto per la stipulazione di contratti collettivi con efficacia obbligatoria per tutti

provv. del 6 luglio 2023, n. 287, doc. web n. 9920145

provv. del 13 aprile 2023, n. 125, doc. web n. 9907846

i contratti collettivi devono limitarsi a dettagliare in favore dei dipendenti interessati il quadro normativo già fissato a livello nazionale e non possono prevedere né giustificare in alcun modo l'introduzione di un nuovo trattamento non previsto dalle norme nazionali

inidoneità delle disposizioni contenute all'interno dei contratti collettivi ad innovare l'ordinamento giuridico sul piano del trattamento dei dati personali



RICAPITOLANDO...

il datore tratta i dati dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro

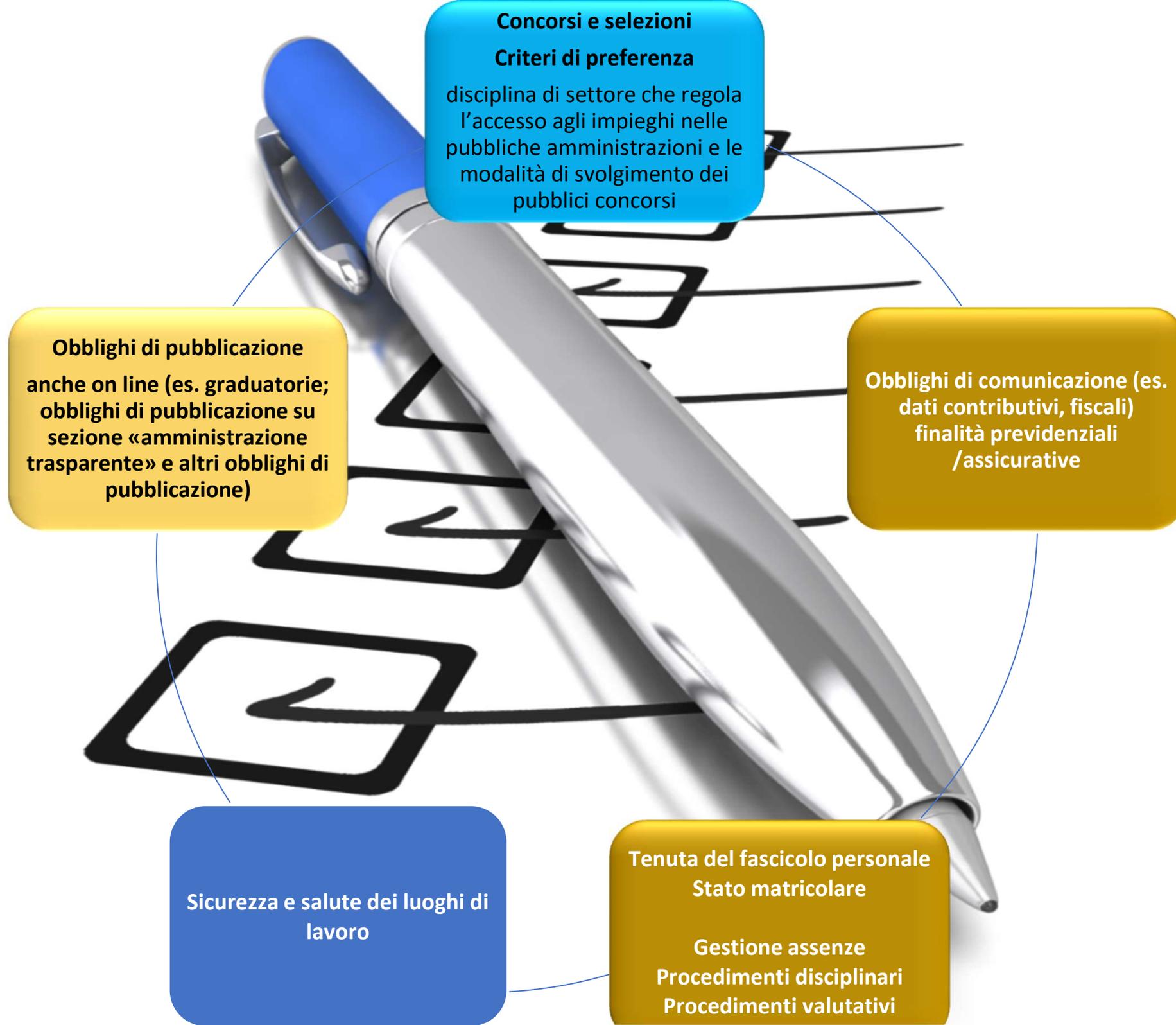
**Per adempiere
a obblighi o
compiti previsti
dalla legge**

**per esecuzione
di un compito
pubblico**



consenso





dlgs. 30 marzo 2001, n. 165 modificato dal d.l. 30 aprile 2022, n. 36 recante "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, dalla l. 29 giugno 2022, n. 79

art. 35-ter che istituisce il **Portale unico del reclutamento** che le Pubbliche Amministrazioni devono utilizzare per tutte le procedure concorsuali e selettive, da esse bandite, finalizzate all'assunzione di personale a tempo determinato e indeterminato

- **Parere sullo schema di decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, avente ad oggetto le caratteristiche e le modalità di funzionamento del Portale unico del reclutamento**
n. 521 del 3 novembre 2023[doc. web n. 9954845]
- **Parere sullo schema di decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, da adottarsi di concerto con i Ministri dell'Interno, della Difesa, dell'Economia e delle finanze e della Giustizia, avente ad oggetto l'utilizzo del Portale unico del reclutamento da parte delle Forze armate, delle Forze di polizia e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco**
n. 605 del 21 dicembre 2023[doc. web n. 9976653]



inPA
Portale del Reclutam



CONSIDERATO che i trattamenti in esame presentano **rischi elevati per i diritti e le libertà degli interessati** - in quanto riguardano informazioni che possono comprendere anche dati appartenenti a categorie particolari o relativi a condanne penali e reati, di cui agli artt. 9 e 10 del Regolamento, sono effettuati **su larga scala, sia in termini di numerosità degli interessati che di estensione geografica, ed hanno ad oggetto dati riferiti a interessati vulnerabili** – e che tali rischi devono essere adeguatamente individuati e mitigati nell’ambito della prevista valutazione di impatto sulla protezione dei dati di cui all’art. 35 del Regolamento, e dei relativi aggiornamenti;



CONSIDERATO che lo schema di decreto in esame tiene conto delle osservazioni fornite dall’Ufficio nell’ambito delle numerose interlocuzioni informali intercorse, volte a rendere conformi i trattamenti ivi disciplinati alla normativa in materia di protezione dei dati personali, assicurando, **in pari tempo, il coordinamento con la preesistente disciplina di settore applicabile in materia di reclutamento e selezione del personale nell’ambito del pubblico impiego e il rispetto delle disposizioni nazionali, più specifiche e di maggior tutela, che garantiscono la dignità e la libertà degli interessati, anche nelle fasi antecedenti all’instaurazione del rapporto di lavoro** (art. 88 del Regolamento, art. 113 del Codice in relazione all’art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300, e all’art. 10 del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276);



RILEVATO, più nel dettaglio, che sono state tenute in debita considerazione le osservazioni fornite nell’ambito delle predette interlocuzioni informali e di specifiche riunioni, aventi carattere d’urgenza, con i rappresentanti del DFP, per assicurare, in ossequio ai principi generali del trattamento nonché a quelli di protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita (artt. 5 e 25 del Regolamento) e tenendo conto dei rischi elevati che caratterizzano il trattamento nello specifico contesto in esame, **il rispetto del Regolamento e del Codice, delle disposizioni che regolano, in generale, l’azione amministrativa, anche nell’ambito delle procedure concorsuali, nonché di quelle applicabili a tutti i trattamenti di dati personali finalizzati alla selezione, al reclutamento e all’assunzione del personale,**

- la puntuale individuazione del ruolo svolto rispettivamente dal DFP e dalle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle distinte finalità perseguite nell'ambito del Portale, precisando le attività di trattamento che il DFP svolge in qualità di titolare, per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, da quelle poste in essere dallo stesso, in qualità di responsabile del trattamento, per conto e nell'interesse delle Pubbliche Amministrazioni nel contesto dell'avvio, dello svolgimento e della conclusione delle procedure concorsuali e selettive da esse indette, assicurando la trasparenza nei confronti degli interessati e una chiara ripartizione degli obblighi e delle responsabilità previste dal Regolamento, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza e di limitazione della finalità (artt. 5, par. 1, lett. a) e b), 24 e 28 del Regolamento);
- le modalità per assicurare che siano trattati esclusivamente i dati personali degli interessati necessari al raggiungimento della specifica finalità di selezione, reclutamento e assunzione di personale mediante concorsi pubblici e procedure selettive, raccogliendo le sole informazioni pertinenti rispetto all'eventuale attività lavorativa presso le Pubbliche Amministrazioni, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza, di limitazione della finalità, di minimizzazione, nonché della protezione dei dati fin dalla progettazione e per impostazione predefinita (artt. 5, par. 1, lett. a), b) e c), 25 e 88 del Regolamento e art. 113 del Codice)
- la puntuale individuazione delle tipologie di dati personali acquisiti presso gli interessati fin dalla fase di compilazione del curriculum vitae in occasione della registrazione al Portale, nonché le misure volte ad assicurare il trattamento dei soli dati esatti e aggiornati, stante la possibilità di variazione degli stessi nel corso del tempo, nonché dei soli dati pertinenti, in riferimento agli specifici requisiti previsti da ciascun bando pubblico o avviso di selezione, prevedendo, a tal fine, specifiche funzionalità che consentono all'interessato di replicare, nella fase di compilazione della domanda, le informazioni d'interesse già presenti nel curriculum vitae - compilato in fase di registrazione - nonché la possibilità di aggiornare le stesse informazioni presenti nel curriculum vitae sia in fase di presentazione della domanda che in occasione di accessi successivi, nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza, di minimizzazione dei dati e di esattezza (art. 5, par. 1, lett. a), c) e d), del Regolamento);
- le misure per assicurare il coordinamento con la disciplina di settore in materia di documentazione amministrativa e di controlli sulla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati (d.P.R. 445/2000, spec. artt. 71, 72 e 76, in riferimento agli artt. 43, 46 e 47), nel rispetto dei principi di liceità, correttezza e trasparenza e di esattezza (artt. 5, par. 1, lett. a) e d), del Regolamento);



1

dati acquisiti nell'ambito delle procedure di autenticazione e informatica con riguardo al personale autorizzato ad operare sul Portale per conto delle singole Amministrazioni a tutela della sfera privata del lavoratore (88 Regolamento e 113 Codice)

2

la corretta individuazione dei tempi di conservazione delle diverse tipologie dei dati personali trattati salva l'eventuale ulteriore conservazione per finalità di difesa di diritti, anche di terzi, in sede giudiziaria, per il periodo strettamente necessario

3

misure volte ad assicurare che le domande di partecipazione, compilate ma non presentate, siano visibili all'amministrazione banditrice soltanto per attività di supporto alla presentazione della domanda per il periodo necessario a tale scopo

4

garanzie volte ad assicurare la non identificabilità degli interessati, nell'ambito delle attività di monitoraggio tramite il Portale, mediante l'utilizzo di dati aggregati

5

l'individuazione e di misure tecniche e organizzative adottate nell'ambito del Portale al fine di garantire il rispetto del principio di integrità e riservatezza e degli obblighi di sicurezza di cui agli artt. 5, par. 1, lett. f), e 32 del Regolamento

6

l'adozione di specifici atti formali, volti ad accertare il malfunzionamento del Portale, dandone comunicazione e alle Pubbliche avvisi informativi a beneficio degli utenti

7

le misure per assicurare il coordinamento con la disciplina di settore in materia di pubblicità dei provvedimenti finali e delle graduatorie di procedimenti relativi a concorsi, prove selettive e procedure di reclutamento del personale delle PPAA



Dati comuni (Art. 6 GDPR)

- Dati Anagrafici
- Dati di contatto
- Dati relativa alla posizione contributiva e fiscale
- Dati Contabili (iban)
- Dati contenuti in atti valutativi

Dati particolari (Art. 9 GDPR)

- Dati relativi allo stato di salute
- Certificati medici (senza diagnosi garanzie di minimizzazione nella legge)
- Idoneità al servizio (senza dettagli patologie)
- Dati relativi all'appartenenza sindacale
- Esempio: certificato diagnostico
 - Il datore deve astenersi dall'utilizzarlo (art.2 decies del Codice)

Dati relativi a condanne penali e reati (Art. 10 GDPR)

- Qualità di imputato, indagato o condannato
- informazioni rilevanti
- in fase pre-assuntiva-requisiti per assunzione alla luce della disciplina di settore (art. 25 bis dPR 313/2002)
- nel corso del rapporto di lavoro procedimento penale nei confronti di un dipendente- avvio procedimenti disciplinare

Origine
razziale o
etnica



Opinioni
politiche



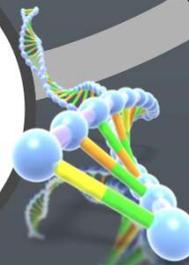
Convinzion
i religiose
o
filosofiche



Appartenen
za sindacale



Dati
genetici



Dati
biometrici



Dati
relativi alla
salute



Vita sessuale
o
orientament
o sessuale



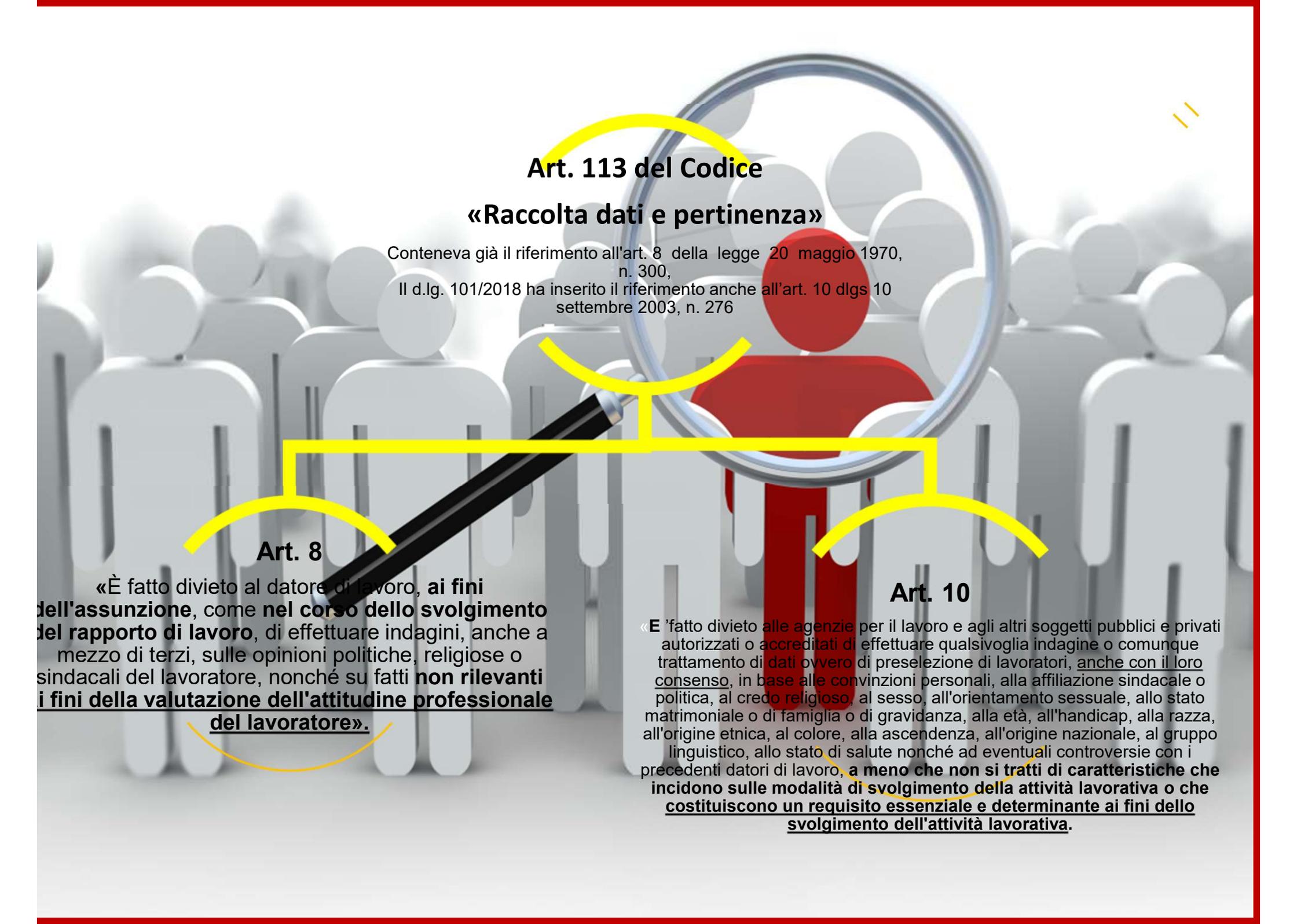


**Art. 113 del
Codice**

**«Raccolta dati
e pertinenza»**

referimento all'art. 8
della legge 20 maggio
1970, n. 300,
Il d.lg. 101/2018 ha
inserito il riferimento
anche all'art. 10 dlgs 10
settembre 2003, n. 276





Art. 113 del Codice
«Raccolta dati e pertinenza»

Conteneva già il riferimento all'art. 8 della legge 20 maggio 1970,
n. 300,
Il d.lg. 101/2018 ha inserito il riferimento anche all'art. 10 dlgs 10
settembre 2003, n. 276

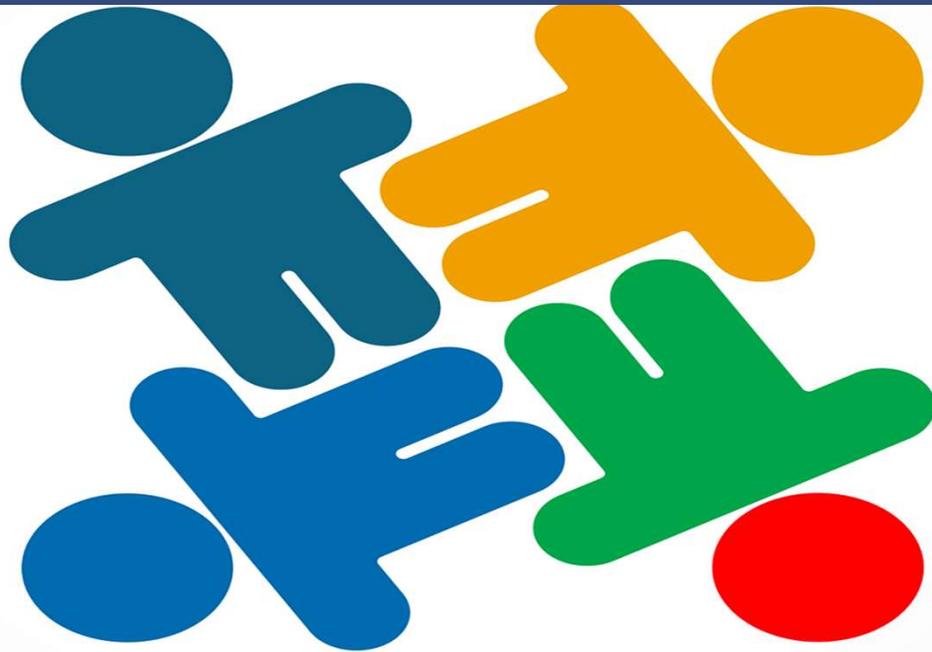
Art. 8

«È fatto divieto al datore di lavoro, **ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro**, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti **non rilevanti i fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore**».

Art. 10

«È fatto divieto alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, alla età, all'handicap, alla razza, all'origine etnica, al colore, alla ascendenza, all'origine nazionale, al gruppo linguistico, allo stato di salute nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro, **a meno che non si tratti di caratteristiche che incidono sulle modalità di svolgimento della attività lavorativa o che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa**.

**La pertinenza rispetto alla mansione è il criterio per evitare sconfinamenti illeciti nella sfera privata
Cursore della sostenibilità, sotto il profilo delle garanzie democratiche, e della protezione dati di misure limitative
dei diritti degli interessati nel contesto lavorativo**



Corte di Giustizia, Grande Sezione, sentenza 11 settembre 2018, causa C-68/17:
“il principio della parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro [...] trova la sua fonte in diversi atti internazionali e nelle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, ma ha il solo obiettivo di stabilire, in queste stesse materie, un quadro generale per la lotta alle discriminazioni”

nel rispetto dei principi di protezione dei dati(art. 5)

al ricorrere di una delle condizioni di liceità (artt.6-9-10)

nel rispetto della disciplina di settore eventualmente applicabile

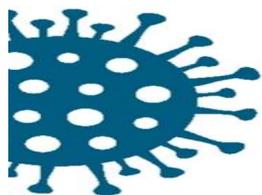
nel rispetto delle altre disposizioni del regolamento e del codice

liceità

CEDU Antovic e Mirković Montenegro (Application n. 70838/13 del 28.11.2017)
Rispetto delle legge nazionale applicabile pena violazione art. 8 CEDU



GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI



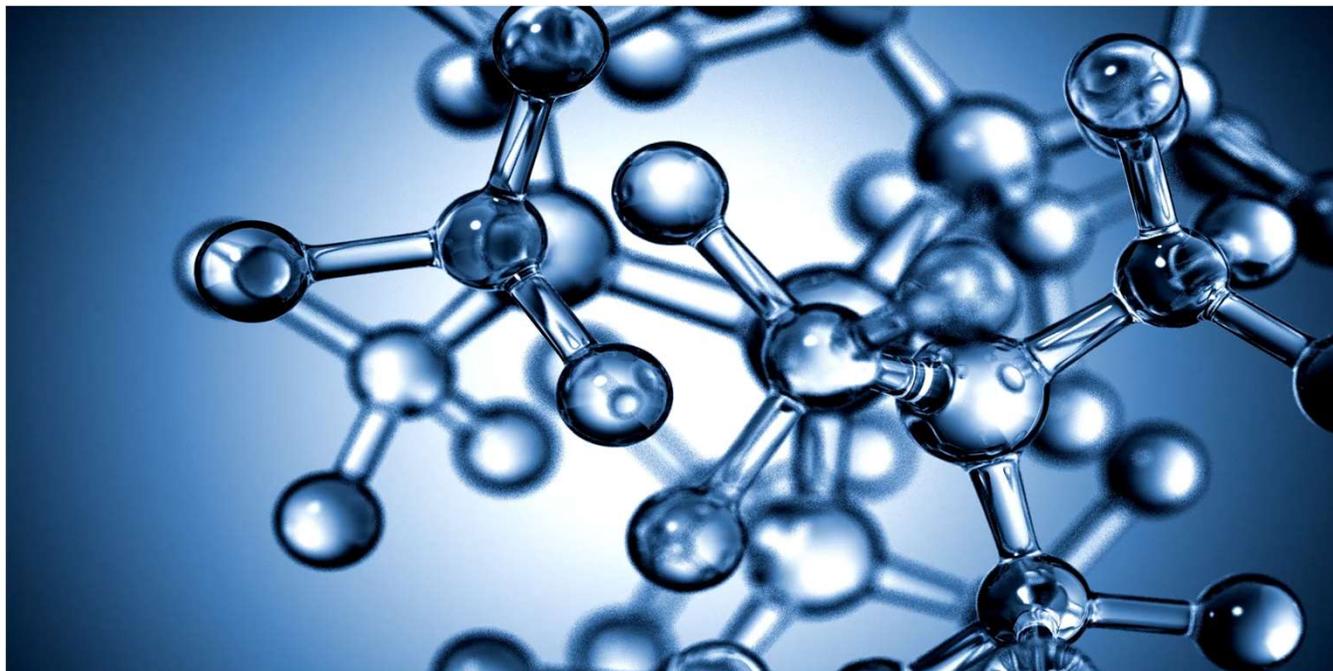
COVID-19 e protezione dei dati personali



Trattamento dati nel contesto
scolastico nell'ambito
dell'emergenza sanitaria



Trattamento dei dati nel contesto
lavorativo pubblico e privato
nell'ambito dell'emergenza sanitaria



consultabili sul sito web dell'Autorità www.gpdp.it - doc. web n. 9337010) .

Green pass per accedere ai luoghi di lavoro

Al fine di tutelare la salute pubblica e mantenere adeguate condizioni di sicurezza nei contesti lavorativi è stato previsto, **dapprima con riguardo al contesto scolastico e universitario**, e poi con riferimento a tutti i **luoghi di lavoro pubblici e privati**, che *“ai fini dell'accesso ai luoghi di lavoro”* il personale debba possedere ed esibire la certificazione verde in corso di validità

(cfr., d.l. 6 agosto 2021, n. 111 e d.l. 21 settembre 2021, n. 127 che ha introdotto, gli artt. 9-quinquies, 9-sexies, 9-septies nel d.l. 22 aprile 2021, n. 52).

GREEN PASS



Garante
privacy: via
libera alle
nuove modalità
di verifica del
green pass nelle
scuole

- Parere sullo schema di decreto concernente Misure recanti modifiche ed integrazioni alle disposizioni attuative dell'articolo 9, comma 10, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52, recante "Misure urgenti per la graduale ripresa delle attività economiche e sociali nel rispetto delle esigenze di contenimento della diffusione dell'epidemia da COVID-19" - 31 agosto 2021

provv. n. 306 del 31 agosto 2021 doc.
web n. 9694010



Rientriamo a
SCUOLA

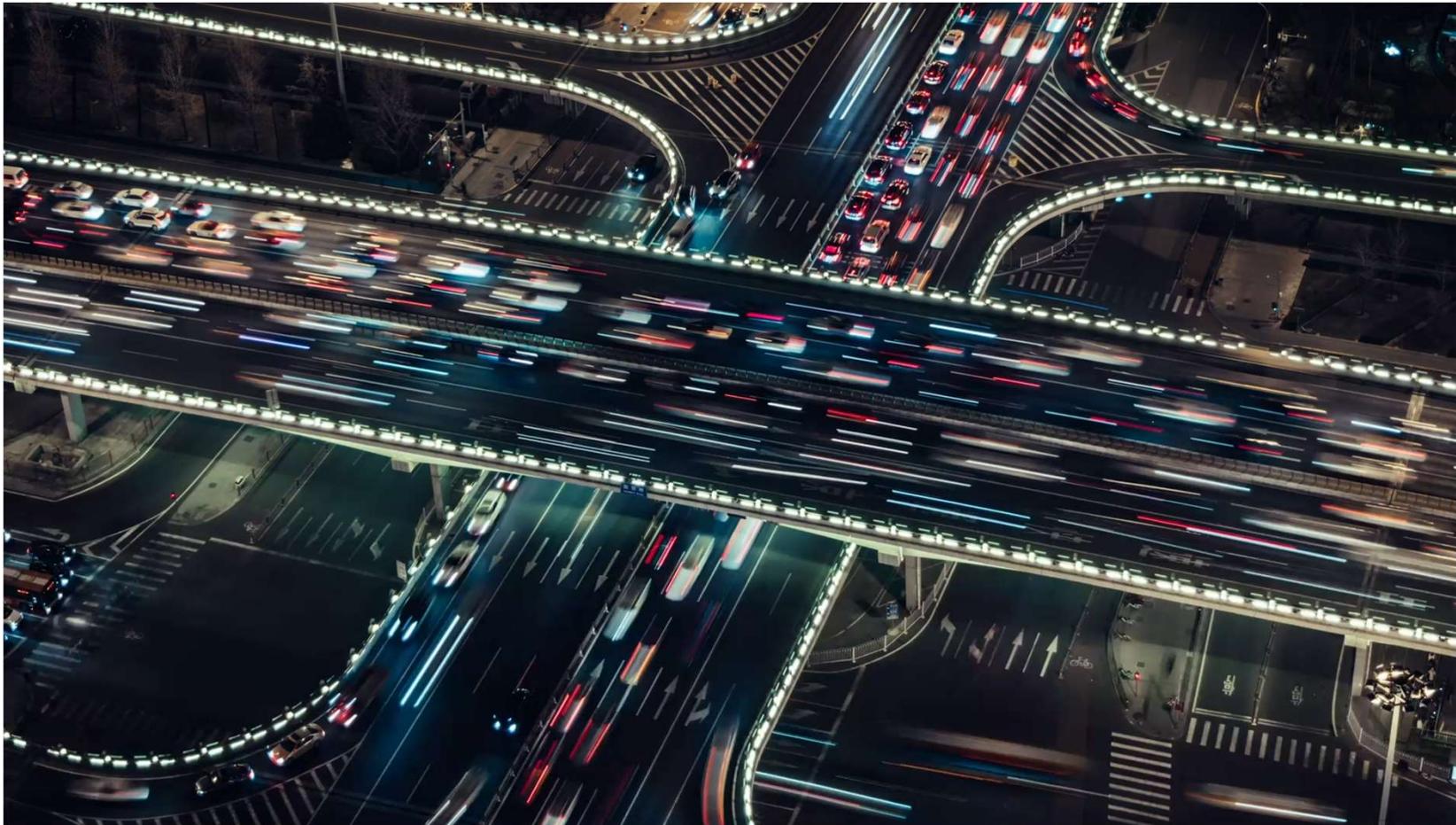




I trattamenti di dati personali finalizzati alla verifica del rispetto del requisito vaccinale previsto per alcune categorie di lavoratori.



Il decreto legge 24 marzo 2022 n. 24



Personale scuola

**Personale
università e AFAM**

**Fino al 15 giugno
2022**



provv. 27 aprile 2016, doc web.
n. 5149198
trattamento di dati sanitari del
personale navigante da parte
del medico competente del
veicolo aereo

come tradizionalmente affermato dal Garante, in particolare in un contesto lavorativo altrettanto delicato come quello del trasporto aereo di passeggeri, i trattamenti effettuati per finalità di accertamento dei requisiti per l'accesso e lo svolgimento di talune professioni previsti da specifiche disposizioni di legge settore anche a carattere sovranazionale – finalità che deve comunque essere mantenuta distinta dalla diversa e più generale (ancorché connessa) finalità di tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro- **devono essere svolti nel rigoroso rispetto dei limiti e delle condizioni previste da tale cornice di riferimento**



dati che rivelano le convinzioni religiose o filosofiche ovvero l'adesione ad associazioni od organizzazioni a carattere religioso o filosofico

esclusivamente

- in caso di fruizione di permessi in occasione di festività religiose
- per le modalità di erogazione dei servizi di mensa
- nei casi previsti dalla legge, per l'esercizio dell'obiezione di coscienza



dati che rivelano le opinioni politiche
l'appartenenza sindacale,
l'esercizio di funzioni pubbliche
incarichi politici,
incarichi sindacali

esclusivamente

- ai fini della fruizione di permessi o di periodi di aspettativa riconosciuti dalla legge o contratti collettivi
- per consentire l'esercizio dei diritti sindacali (assemblee, sciopero)
- per il trattamento dei dati inerenti alle trattenute per il versamento delle quote di iscrizione ad associazioni od organizzazioni sindacali
- **NEWSLETTER N. 447 del 7 dicembre 2018,**
doc web [9065814](#)
- definizione di reclami 
- **Doc-Web**[9065999](#)



in caso di partecipazione di dipendenti ad operazioni elettorali in qualità di rappresentanti di lista

non deve trattare dati che rivelino le opinioni politiche

nell'ambito della documentazione da presentare al fine del riconoscimento di benefici di legge

ad esempio, non deve essere richiesto il documento che designa il rappresentate di lista essendo allo scopo sufficiente la certificazione del presidente di seggio





Parte II

I dati biometrici

**Dato
relativo alla
salute
C. 35 e art.
4 (15)**

**Dato
biometric
o
C. 51 e
art. 4 (14)**

**Dato
genetico
C. 34 e
art. 4
(13)**



dati personali relativi alla salute :tutti i dati riguardanti lo stato di salute dell'interessato che rivelino **informazioni connesse allo stato di salute fisica o mentale passata, presente o futura dello stesso**; compresa la **prestazione di servizi di assistenza sanitaria**



dati biometrici: «**intesi a identificare in modo univoco una persona**» (art. 9, par.1) ottenuti da un **trattamento tecnico specifico, relativi alle caratteristiche fisiche, fisiologiche o comportamentali** di una persona fisica che ne **consentono o confermano l'identificazione univoca**, quali l'immagine facciale o i dati dattiloscopici



dati genetici: relativi alle caratteristiche **genetiche ereditarie o acquisite di una persona fisica** che forniscono informazioni **univoche sulla fisiologia o sulla salute**, e che risultano in particolare dall'analisi di un campione biologico della persona fisica in questione(**es. caratteristiche che risultino dall'analisi di un campione biologico della persona, in particolare dall'analisi dei cromosomi**)

Divieto generale di trattamento (art. 9, par. 1)



Art. 9, par. 4

In attuazione di quanto
previsto dall'articolo 9, par. 4,
Art. 2 septies Codice

“gli Stati membri
possono mantenere o
introdurre ulteriori
condizioni, comprese
limitazioni, con
riguardo al
trattamento dei dati
genetici, dati
biometrici o dati
relativi alla salute”



**i dati genetici, biometrici e
relativi alla salute**, possono
essere **oggetto di**
trattamento in presenza di
una delle condizioni di cui
all'art. 9 paragrafo 2
(come per tutte le
categorie di dati sensibili)
+
in **conformita' alle misure**
di garanzia disposte dal
Garante

il datore di lavoro può
trattare i dati biometrici
dei dipendenti?

**Il trattamento dei dati
biometrici come
misura di sicurezza
dei dati**

**Il trattamento dei dati
biometrici per finalità
di rilevazione delle
presenze**



**art. 2-septies del Codice
(art. 9 par. 4 del
Regolamento)**





**Il trattamento dei
dati biometrici
come misura di
sicurezza dei dati**



AUTORIZZATI e INTERESSATI

l'art. 2 *septies*, comma 7

- «**Nel rispetto dei principi in materia di protezione dei dati**» le tecniche di riconoscimento biometrico possano essere impiegate, «**con riferimento agli obblighi di cui all'articolo 32 del Regolamento [...]**» con riguardo alle procedure di «accesso fisico e logico ai dati da parte dei soggetti autorizzati» nel rispetto delle misure di garanzia



Alla luce della casistica esaminata dal Garante le finalità per le quali l'impiego delle tecnologie di rilevazione dei dati biometrici sono maggiormente **utilizzate in ambito lavorativo, sia nel settore pubblico che nel settore privato, sono quelle della rilevazione delle presenze e quella accesso aree riservate.** (art. 9, par. 2, lett. b), Regolamento e considerando da 51 a 53).

Attraverso tale norma il trattamento di dati biometrici è stato quindi autorizzato, in applicazione del principio di proporzionalità (art. 6, par.1, lett. c) e par. 3, lett. b) e 9, parr.2, lett. b) e 4) in aggiunta o in sostituzione degli ordinari sistemi di autenticazione informatica, basati su informazioni nella disponibilità cognitiva (password, user id) o su dispositivi (badge, token). Ciò peraltro in armonia a quanto già prescritto o autorizzato, in alcuni casi, dal Garante nel vigente quadro normativo (in applicazione della regola 2 dell'allegato B al Codice). Solo quando le esigenze di sicurezza e integrità dei sistemi, o dei locali ove sono custoditi dati e informazioni di particolare delicatezza, richiedono un maggior grado di certezza dell'identità del soggetto legittimato all'utilizzo di sistemi o all'accesso alle aree indicate, anche al fine di scongiurare il rischio di cessione illegittima o di furto di credenziali. La disposizione, nel bilanciamento tra il diritto alla protezione dei dati del personale "autorizzato" e il bene giuridico della "sicurezza dei dati degli interessati" - salve misure di garanzia e delle ulteriori condizioni di liceità dei conseguenti trattamenti

DAL REGOLAMENTO AL CODICE

le condizioni di liceità che integrano il sistema delle basi giuridiche per il trattamento dei dati biometrici genetici e sulla salute

DATI GENETICI BIOMETRICI E SULLA SALUTE

MISURE DI GARANZIA

ART. 2 SEPTIES DEL *CODICE*

In corso di adozione

Tale disposizione, introdotta nel Codice per effetto delle modifiche apportate dal d.lgs. 101/2018, anche nel più stringente quadro di garanzie delineate dal Regolamento, ammette infatti la possibilità di utilizzare sistemi che comportano il trattamento di dati biometrici per specifiche finalità di sicurezza

per finalità di autenticazione informatica (c.d. accesso logico ai dati), in quanto, a seguito dell'abrogazione del Disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza (Allegato B al Codice nel testo previgente), era venuta meno la base normativa, ivi contenuta, che ammetteva questa possibilità (regola 2);

per l'“accesso fisico” ai dati personali di particolare delicatezza (in relazione, ad esempio, alla natura o al particolare regime di riservatezza dei dati raccolti) estendendo l'ambito di applicazione rispetto alla citata regola 2 dell'allegato B al Codice.



Il trattamento
dei dati
biometrici per
finalità di
rilevazione delle
presenze

L'assenza di base giuridica per il trattamento di dati biometrici per finalità di rilevazione delle presenze
Misure correttive (art. 58, par. 2, lett. d) del Regolamento).

Provv. nei confronti di una Azienda sanitaria - 14 gennaio 2021, n. 16 doc. web n. 9542071

Provv. nei confronti di un Comune - 15 dicembre 2022 n. 423 doc web 9852776

Provv. nei confronti di un Comune 15 dicembre 2022 n. 422 doc web 9852800

IGPDP

newsletter

ALBOLENIZIARIO DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Ordinanza ingiunzione nei confronti di Sportitalia, società sportiva dilettantistica a responsabilità limitata - n. 369 del 10 novembre 2022 [doc web 9832838]

Lavoro: no alla rilevazione delle impronte digitali senza specifici requisiti

Il Garante privacy sanziona una società sportiva per 20.000 euro



strumenti di registrazione degli accessi e rilevazione delle presenze in ambito pubblico (art. 4 comma 2 l. 3003/1970)

Legge 19 giugno 2019, n. 56 recante “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo” all’art. 2 (“Misure per il contrasto all’assenteismo”), prevedeva che le amministrazioni introducano “sistemi di identificazione biometrica e di videosorveglianza” in sostituzione dei sistemi di rilevazione automatica “ai fini della verifica dell’osservanza dell’orario di lavoro”.

Il Garante ha reso il proprio parere su tale schema di disegno di legge con **Prov. n. 464, 11 ottobre 2018 [doc. web n. 9051774]** sollevando dubbi in ordine alla **proporzionalità della misura legislativa**. **Prov. n. 167 del 19 settembre 2019, spec. punto 4.2 doc. web n. 9147290**

L’art. 1, comma 958). legge 30 dicembre 2020, n. 178 (c.d. Legge di Bilancio 2021) ha abrogato i commi da 1 a 4 dell’articolo 2 l. 56/2019

GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Parere su uno schema di disegno di legge recante “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo” - 11 ottobre 2018 [9051774]

SCHEDA

Doc. Web: 9051774

Data: 11/10/18

Argomenti: Biometria, Pubblica Amministrazione, Lavoro pubblico, Monitoraggio accessi, Rilevazione orari di lavoro

Tipologia: Parere del Garante

DOCUMENTI CITATI

Newsletter del 15 ottobre 2018 - **Dal Concretezza, parere favorevole, ma chiesta garanzie per lavoratori** - Polizia e foto segnaletiche, ok a nuovo software

RILEVATO

2. Per quanto riguarda i profili di protezione dei dati personali, l’articolo 2 dello schema, al comma 1, stabilisce l’obbligo per le amministrazioni pubbliche specificamente indicate di introdurre “sistemi di identificazione biometrica e di videosorveglianza in sostituzione dei diversi sistemi di rilevazione automatica, attualmente in uso”.

I “sistemi di rilevazione automatica”, cui la norma fa riferimento, sono gli strumenti di rilevazione della presenza che consentono l’attestazione e la contabilizzazione dell’orario di servizio in via automatizzata già introdotti dalla disciplina di settore in sostituzione delle modalità cartacee (c.d. “fogli firma”), in ragione della loro maggiore attendibilità e verificabilità obiettiva dei dati rilevati.

Le misure prospettate nell’articolo 2 sono preordinate alla “verifica dell’osservanza dell’orario di lavoro” a fini, più in generale, di “contrasto dell’assenteismo” (come recita la rubrica dell’articolo), e allo scopo (come si legge nella relazione illustrativa) di ottenere “l’eliminazione o comunque la drastica riduzione delle false attestazioni di presenza in servizio”.

Le modalità attuative della previsione normativa sono demandate a regolamenti da adottarsi previo parere del Garante sulle modalità di trattamento dei dati biometrici, nel rispetto del dettato dell’articolo 9 del Regolamento e delle misure di garanzia definite ai sensi dell’articolo 2-septies del decreto legislativo n. 196 del 2003 (recante il Codice in materia di protezione dei dati personali), introdotto dal decreto legislativo n. 101 del 2018.

La norma prevede, quindi, attraverso l’impiego simultaneo (e non alternativo) dei relativi sistemi, il trattamento sia di dati personali quali l’immagine della persona (attraverso l’utilizzo di strumenti di videosorveglianza), sia di dati biometrici che il nuovo quadro giuridico europeo annovera tra le “categorie particolari di dati personali” che godono di una protezione rafforzata ai sensi del citato articolo 9 del Regolamento stesso.

Occorre considerare che fra i requisiti di liceità del trattamento, il Regolamento comprende la necessità per il titolare di adempiere ad un “obbligo legale” o di eseguire “un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, di cui è investito” oppure, qualora i dati oggetto del trattamento siano dati biometrici, la circostanza che il trattamento sia “necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell’interessato in materia di diritto del lavoro” nella misura in cui sia autorizzato “dal diritto ... degli Stati membri ... in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell’interessato” (art. 6, par. 1, lett. c) ed e), 3, e articolo 9, par. 2, lett. b), Reg.). Questa disposizione limita, quindi, rispetto al passato, la possibilità dell’impiego di tecniche biometriche nel contesto lavorativo e conseguentemente l’ambito di liceità dei relativi trattamenti (art. 5, par. 1, lett. a), Reg.).

L’articolo 6, paragrafo 3, lettera b) del Regolamento riferisce, inoltre, il canone di proporzionalità alla stessa previsione normativa del Regolamento, che deve appunto essere proporzionale rispetto al legittimo obiettivo perseguito, sulla scorta di un principio affermato da una consolidata giurisprudenza della Corte di giustizia dell’Unione europea e della Corte europea dei diritti umani (cfr. Corte di Giustizia dell’Unione europea, 9 novembre 2010, cause riunite C-92/09 e C-93/09, Volker und Markus Schecke; 8 aprile 2004, C-203/12 e C-594/12, Digital Rights Ireland; 21 dicembre 2016, Tele2 Sverige; C-203/15 e 680/15 nonché, per quanto concerne la Corte europea dei diritti umani, in ordine al canone di proporzionalità in via generale, cfr. il particolare, sez. II, sent. 28 novembre 2017, ric. n. 70338-13, Grande Camera, 5 settembre 2017, Bărbulescu c. Romania (n. 61496/08).

Lo stesso Regolamento prevede poi una specifica “riserva” normativa nazionale nella materia dei rapporti di lavoro consentendo ad ogni Stato membro di prevedere “norme più specifiche” purché queste includano “misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali dell’interessato” (art. 88, par. 1 e 2, Reg.).

Tutto ciò premesso, il Garante svolge le seguenti considerazioni.

RITENUTO

3. La base giuridica del trattamento e il principio di proporzionalità.

Alla stregua delle disposizioni del Regolamento sopra esaminate, sotto il profilo meramente formale le basi giuridiche prospettate appaiono idonee a legittimare il trattamento di dati biometrici (norme di rango primario e regolamentari art. 2, commi 1 e 4, dello schema).

3.1. L’obbligatorietà e la simultaneità dell’impiego dei sistemi.

Il tenore letterale della disposizione (utilizzo della congiunzione “e”) sembra prevedere l’impiego simultaneo (e non alternativo), oltre che obbligatorio, di due sistemi di verifica del rispetto dell’orario di lavoro (raccolta di dati biometrici e videosorveglianza).

Ciò appare eccedente (oltre che inutilmente costoso) rispetto alle finalità che si intendono perseguire, anche sotto il profilo della gradualità delle misure limitative che possono essere adottate nei confronti dei lavoratori. Da questo punto di vista, quindi, la norma deve essere modificata prevedendo correttamente l’utilizzo di un unico sistema, con caratteristiche idonee al raggiungimento della finalità perseguita.

3.2. L’introduzione non graduale e generalizzata dei sistemi.

In ogni caso, quale che sia lo strumento prescelto, occorre considerare che ogni trattamento di dati, pur effettuato per finalità legittime e nel rispetto della normativa di settore, deve rispettare altri requisiti e in particolare i già descritti principi di liceità e proporzionalità e il principio di “minimizzazione dei dati” trattati rispetto alle esigenze effettivamente perseguite (art. 5, par. 1, lett. a) e c), Reg.).

Sotto questo profilo, sarebbe sproporzionale l’introduzione sistematica e generalizzata di tali sistemi, e in particolare di quelli di rilevazione delle presenze tramite identificazione biometrica, in ragione dell’invasività di tali forme di verifica e della natura del dato trattato.

Si rende quindi necessario, per assicurare il rispetto dei principi di liceità, proporzionalità e minimizzazione (comunque applicabili anche in presenza di un trattamento previsto da norma legislativa o regolamentare) integrare l’articolo 2, comma 1, dello schema di disegno legge sotto i seguenti profili:

- a) limitando la scelta ad un solo strumento di verifica;
- b) prevedendone in ogni caso l’utilizzo nel rispetto del principio di gradualità delle misure limitative dei diritti delle persone, ove cioè altri sistemi di rilevazione delle presenze non risultino idonei rispetto agli scopi perseguiti;
- c) ancorandone l’utilizzo alla sussistenza di specifici fattori di rischio ovvero a particolari presupposti quali ad esempio le dimensioni dell’ente, il numero dei dipendenti coinvolti, la incidenza di situazioni di criticità che potrebbero essere anche influenzate dal contesto ambientale. La declinazione di tali fattori potrebbe essere demandata ai regolamenti di attuazione, sui quali il Garante dovrà esprimere il parere di competenza.

Il trattamento dei dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, deve avvenire soltanto



Dati relativi a condanne penali e reati (art.10)

sotto il controllo
dell'autorità
pubblica

o se il trattamento
è autorizzato dal
diritto europeo o
nazionale che
preveda garanzie
appropriate per i
diritti e le libertà
degli interessati

Un eventuale
registro completo
delle condanne
penali deve essere
tenuto soltanto
sotto il controllo
dell'autorità
pubblica.

art. 2-octies del Codice

- il trattamento di dati personali relativi a condanne penali e a reati o a connesse misure di sicurezza, che non avviene sotto il controllo dell'autorità pubblica, è consentito, ai sensi dell'articolo 10 del Regolamento, solo se autorizzato da una **norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento, che prevedano garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati.**
- In mancanza di specifiche disposizioni di legge o di regolamento, i trattamenti dei dati giudiziari nonché le relative “garanzie appropriate” sono individuati con decreto del Ministro della giustizia «da adottarsi, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sentito il Garante»(comma 2). **Entro 18 mesi (art.22)**
- Prevede in via esemplificativa alcuni ambiti in relazione ai quali il predetto decreto **deve disciplinare le garanzie appropriate per i diritti e le libertà degli interessati.** (comma 3)
- Fermo restando le ipotesi previste dalla lettera b, si evidenzia che nel caso di trattamenti che vengono effettuati «sotto il controllo dell'autorità pubblica», l'art. 2-octies, del Codice ha previsto che «si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2-sexies».





Requisito professionale
per mansioni a contratto
diretto con minori

art. 25 bis d.P.R. 313/2000



1
9
0

Provvedimento n. 97 del 24 marzo 2022 doc. web n. 9760883

un concorso interno indetto da un Ministero

la graduatoria relativa a detto concorso, pubblicata con Decreto Ministeriale del XX sul sito web istituzionale del Ministero, contenesse una nota, associata al nominativo del reclamante, con la menzione "riserva procedimento penale".

"le informazioni relative ad un procedimento giudiziario a carico di una persona fisica, come quelle riferentisi all'apertura di un'indagine o al processo, ed eventualmente alla condanna che ne è risultata, costituiscono dati relativi alle «infrazioni» e alle «condanne penali» ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 5, primo comma, della direttiva 95/46 e dell'articolo 10 del regolamento 2016/679, e ciò indipendentemente dal fatto che, nel corso di tale procedimento giudiziario, sia stata effettivamente dimostrata o meno la commissione del reato per il quale la persona era perseguita" (sent. C-136/17, "GC e a. contro Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)", Grande Sezione, 24 settembre 2019).



Le informazioni relative a vicende connesse alla commissione di reati o a procedimenti penali, che interessano una persona fisica, costituiscono, pertanto, "dati personali relativi alle condanne penali e ai reati o a connesse misure di sicurezza" ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10 del Regolamento, **senza che rilevi la circostanza che tali informazioni non contengano riferimenti espressi agli specifici reati commessi o ai procedimenti giudiziari in corso.**

Anche il solo riferimento alla «riserva»...non è conforme...

- **impregiudicati i poteri dell'Amministrazione in ordine alla verifica della sussistenza in capo ai candidati vincitori dei requisiti previsti per la partecipazione al concorso e delle altre condizioni previste dalla legge ai fini dell'assunzione ma**
- **la menzione "ammesso con riserva" in graduatorie relative a procedure selettive o concorsuali, oggetto di pubblicazione online, associata solo a specifici nominativi dei candidati vincitori, viola il principio di "minimizzazione dei dati" (art. 5, par. 1, lett. c) del Regolamento).**



GPDP

**GARANTE
PER LA PROTEZIONE
DEI DATI PERSONALI**



Comunicazione e diffusione dei dati personali dei lavoratori

**Art. 2-ter
comma 4, del
Codice**



COMUNICAZIONE

dare conoscenza dei dati personali a uno o più **soggetti determinati diversi da** l'interessato, rappresentante del titolare nell'UE, responsabile (o suo rappresentate) o **persone autorizzate, ai sensi dell'art. 2-quaterdecies [...]** in **qualsunque forma**, anche mediante la loro messa a disposizione, consultazione o mediante interconnessione

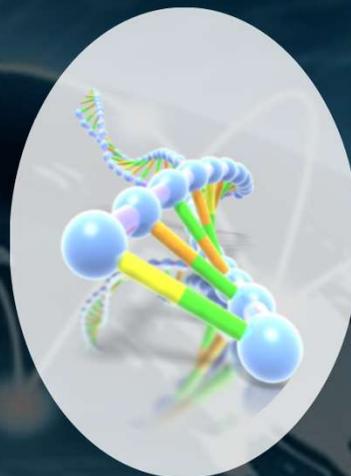


DIFFUSIONE

il dare conoscenza dei dati personali a soggetti **indeterminati**, in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione.

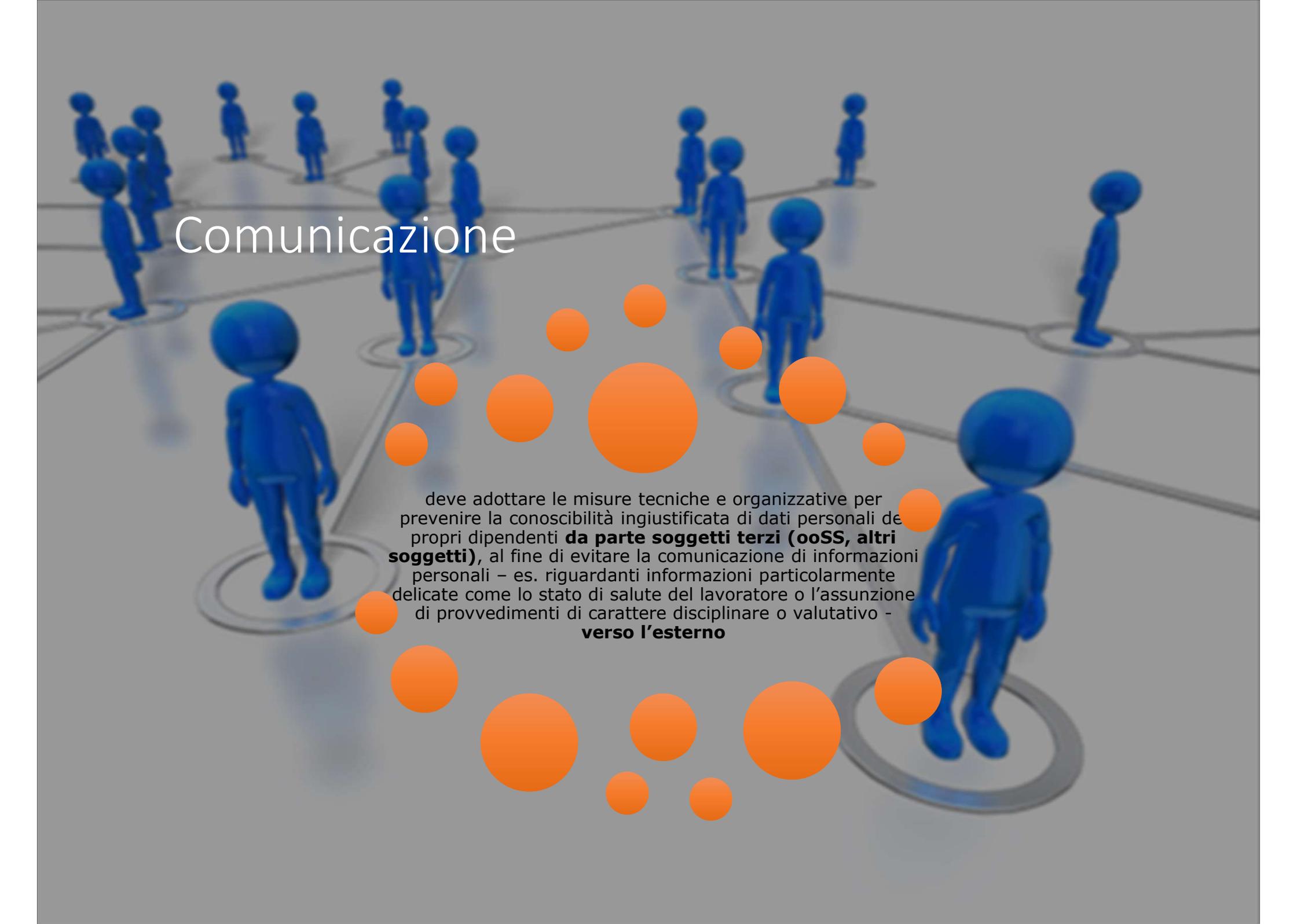
Per i dati sulla salute, biometrici e genetici è vietata (art. 2-septies, comma 8 del Codice)

Divieto di diffondere





I terzi
soggetti estranei alla struttura amministrativo/organizzativa del
titolare;
altri soggetti istituzionali; soggetti che non operano per conto del
titolare (es. Fornitore servizi informatici), organizzazioni sindacali...



Comunicazione

deve adottare le misure tecniche e organizzative per prevenire la conoscibilità ingiustificata di dati personali dei propri dipendenti **da parte soggetti terzi (ooSS, altri soggetti)**, al fine di evitare la comunicazione di informazioni personali – es. riguardanti informazioni particolarmente delicate come lo stato di salute del lavoratore o l'assunzione di provvedimenti di carattere disciplinare o valutativo - **verso l'esterno**



di coloro che non siano legittimati trattarli in ragione delle mansioni assegnate e delle scelte organizzative del titolare del trattamento

misure tecniche e organizzative per prevenire la conoscibilità ingiustificata di dati personali dei propri dipendenti

da parte di altri colleghi,

non possono, di regola, essere messi a conoscenza di soggetti diversi dal dipendente interessato

al fine di evitare la indebita circolazione di informazioni personali anche **all'interno dell'ente in capo a soggetti non autorizzate**

informazioni particolarmente delicate come lo stato di salute del lavoratore o l'assunzione di provvedimenti di carattere disciplinare o valutativo

Comunicazione individualizzate con il dipendente



in tutte le comunicazioni all'interessato –specie se contengono categorie particolari di dati - devono essere utilizzate forme di comunicazione **anche elettroniche** individualizzate nei confronti di quest'ultimo o di un suo delegato

Indirizzo email individuale non account condivisi

SOLO per il tramite di personale autorizzato

Nel caso in cui si proceda alla trasmissione del documento cartaceo, questo dovrà essere trasmesso, di regola, in **plico chiuso**,

salva la necessità di acquisire, anche mediante la sottoscrizione per ricevuta, la prova della ricezione dell'atto

Cfr. Relazioni annuali del Garante



Grazie