

l'Autorità ha ribadito che le disposizioni in materia di accesso ai documenti amministrativi rappresentano un'idonea fonte normativa, ai fini dell'applicazione dell'art. 27, comma 3, della legge n. 675/1996 e che spetta all'amministrazione destinataria della richiesta valutare la sussistenza dell'interesse giuridicamente rilevante e delle altre condizioni per accedere ai documenti amministrativi (*Provv.* 28 ottobre 2002).

Con specifico riferimento al caso in cui l'eventuale diniego dell'accesso trovi fondamento nei regolamenti di attuazione della legge n. 241/1990, il Garante ha poi ricordato (15 aprile 2003) che il Consiglio di Stato ha ritenuto illegittima la disposizione regolamentare di un comune che sottraeva all'accesso, per motivi di riservatezza dei terzi, la documentazione relativa al trattamento economico individuale del personale, precisando che l'amministrazione può semmai adottare la specifica cautela di limitare l'accesso del richiedente alla semplice visione degli atti, come prevede l'art. 24, lett. *d*), della legge n. 241/1990 (Consiglio di Stato, sez. V, 10 febbraio 2000, n. 737).

Nell'ambito del procedimento contenzioso previsto dall'art. 29 della l. n. 675/1996, l'Autorità ha accolto il ricorso di un dipendente di un istituto di ricerca, con riferimento sia alle informazioni allo stesso relative contenute nel fascicolo personale detenuto presso gli uffici amministrativi dell'ente, sia ai dati personali comunque conservati in forma automatizzata nella memoria dei computer utilizzati dall'interessato medesimo presso le strutture di ricerca dell'istituto (*Provv.* 23 aprile 2002).

L'Autorità si è poi espressa sulla conoscibilità dei dati personali del lavoratore nell'ambito di una procedura di conciliazione obbligatoria, già prevista dagli artt. 69 e 69-bis del d.lg. n. 29/1993. In particolare, è stato ritenuto dall'Autorità che fosse stata illecitamente effettuata la comunicazione a persone non direttamente coinvolte dell'istanza di attivazione della procedura da parte del lavoratore; ciò in quanto non è stata individuata alcuna disposizione legislativa o regolamentare che potesse giustificare una tale comunicazione, ai sensi dell'art. 27, comma 3, della legge n. 675/1996 (*Provv.* 20 gennaio 2003).

In relazione ai dati contenuti nei fascicoli personali, sono poi pervenute al Garante numerose segnalazioni con le quali gli interessati sollevano questioni su alcune modalità con cui vengono gestiti i fascicoli del personale di Forze armate e di polizia, con specifico riferimento ai dati sulla salute. Da tali segnalazioni l'Autorità è venuta a conoscenza, in particolare, della procedura secondo la quale alcune amministrazioni esigerebbero dai dipendenti di allegare alle richieste di assenza al lavoro, per motivi di salute, certificati medici attestanti, oltre la prognosi, anche la diagnosi. Tale documentazione verrebbe poi conservata nel fascicolo personale del dipendente.

La procedura troverebbe solo in alcuni casi uno specifico fondamento normativo e verrebbe giustificata dall'esigenza dell'amministrazione di conoscere l'insorgenza nei propri dipendenti di quelle patologie che possono incidere sull'idoneità al servizio o, comunque, sull'utilizzo o porto di armi. Sul punto l'Autorità ha promosso preliminarmente un tavolo di lavoro con le amministrazioni interessate, al fine approfondire la tematica e fornire all'esito le necessarie indicazioni volte a rendere il trattamento di tali informazioni pienamente conforme alla normativa sui dati personali.

In conformità a precedenti pronunce, l'Autorità ha altresì posto nuovamente in evidenza il principio in base al quale il diritto tutelato dall'art. 13, comma 1, l. n. 675/1996, permette all'interessato di accedere ai dati personali che lo riguardano comunque trattati dal titolare del trattamento; ai sensi del citato art. 13, infatti, è possibile proporre un'istanza volta ad avere contezza anche del complesso (o, come nel caso di specie, di una particolare tipologia di dati relativi a prestazioni lavorative: entrata e uscita in ufficio, registrazioni riguardanti le assenze e le carenze orarie, durata delle prestazioni lavorative rese in un determinato periodo) dei dati personali del richiedente (*Prov. 29 gennaio 2003*).

Con altra pronuncia si è, inoltre, nuovamente sottolineato che, sempre nell'esercizio del diritto di accesso a dati personali, il dipendente può chiedere di conoscere la logica, le finalità e le modalità del trattamento anche quando questo è relativo alla gestione del rapporto di lavoro e riguarda dati comunicati ad altri organi ed uffici con corrispondenza riservata (*Prov. 29 gennaio 2003*).

In una risposta (9 aprile 2002) al quesito di una commissione provinciale per le politiche del lavoro, circa il trattamento dei dati relativi a persone disabili iscritte negli elenchi per il collocamento obbligatorio, l'Ufficio ha precisato che la trasmissione dei dati in questione alle associazioni rappresentative di tali categorie, senza il preventivo consenso degli interessati, è consentita solo in presenza di una norma di legge o di regolamento che autorizzi espressamente tale comunicazione (art. 27, comma 3, legge n. 675/1996). Nel caso specifico è stato ricordato che l'art. 3 del d.P.R. n. 442/2000 consente ai competenti uffici provinciali del lavoro di comunicare solo ad alcuni soggetti (datori di lavoro, enti pubblici economici interessati all'assunzione, società di mediazione autorizzate, enti previdenziali, centri di formazione professionale ed altre pubbliche amministrazioni) i dati personali relativi alle persone presenti nelle banche dati, con l'esclusione di quelli sensibili di cui agli articoli 22 e 24 della legge n. 675/1996, al fine di promuovere l'occupazione, favorire l'inserimento al lavoro e l'accesso ad attività di orientamento e formazione professionale. Potendo venire in rilievo dati di carattere sensibile, si imponeva il rispetto dell'art. 22, commi 3 e 3-bis della legge 675/1996, nonché di quanto ribadito dagli art. 3 e 4 del d.lg. n. 135/1999 che consentono tale genere di trattamenti solo qualora gli stessi siano indispensabili all'espletamento delle funzioni istituzionali proprie dell'amministrazione titolare e non perché esso possa risultare utile all'eventuale destinatario dei dati. E', invece, da escludersi la possibilità che un componente della commissione provinciale, venuto in possesso di tali informazioni in ragione del proprio ufficio, potesse legittimamente diffondere tali dati ad altri soggetti, anche per ragioni attinenti al rispetto del segreto d'ufficio.

In relazione al quesito formulato da un curatore fallimentare a proposito delle modalità di accesso ai dati contenuti nelle cartelle sanitarie degli ex dipendenti di una società fallita, è stato ricordato che, ai fini dell'esercizio del diritto di accesso ai dati personali che lo riguardano, l'ex dipendente avrebbe potuto presentare, nei confronti della società ove prestava servizio, o per il tramite dei competenti organi del relativo fallimento, una richiesta per accedere in tutto o in parte ai dati riferiti alla propria persona (in tale ipotesi, è opportuno tenere conto delle disposizioni in materia di fallimento per quanto riguarda i poteri e gli obblighi dei diversi organi della procedura in tema di custodia e di apposizione e rimozione dei sigilli sui beni del fallito e quindi sugli eventuali supporti che possono contenere dati personali, anche dei dipendenti).

Si è, inoltre, ribadito anche in questo caso che la comunicazione all'interessato dei dati idonei a rivelare lo stato di salute contenuti nella "cartella sanitaria" può avvenire "solo per il tramite di un medico designato dall'interessato o dal titolare" (art. 23 della legge n. 675/1996). Pertanto, la comunicazione può essere effettuata, oltre che attraverso il medico dell'ex datore di lavoro, mediante trasmissione ad un medico di fiducia indicato dall'ex dipendente, il quale, ad esempio, potrebbe a tale scopo designare il medico competente in materia di igiene e sicurezza dei lavoratori presso il nuovo datore di lavoro (29 luglio 2002).

In un caso delicato un'insegnante elementare ha segnalato al Garante di non aver avuto idoneo riscontro ad una richiesta rivolta al competente provveditorato agli studi, con la quale chiedeva la cancellazione o la trasformazione in forma anonima della dicitura "*portatore di handicap*" che compariva accanto al proprio nome, in un elenco di lavoratori trasferiti presso altre sedi. La questione, affrontata nell'ambito di un ricorso, evidenziava, inoltre, come la diffusione del dato sanitario, avvenuta in violazione della legge n. 675/1996, avesse determinato nei confronti dell'insegnante una situazione di grave disagio a livello personale e di relazione con gli altri colleghi.

L'Autorità, accogliendo il ricorso, ha precisato che la divulgazione del dato sanitario dell'insegnante era illecita perché avvenuta in violazione della legge che vieta la diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute delle persone. È stato perciò vietato al Ministero di diffondere ulteriormente, anche presso altri uffici, accanto al nome dell'insegnante, la formula "*portatore di handicap*", imponendo all'amministrazione la sostituzione con diciture generiche o codici numerici. Non è stata, invece, ritenuta idonea la soluzione di sostituire la dicitura con l'apposizione del riferimento normativo (legge 104/92). Ciò perché il riferimento ad una legge che tutela specificamente le persone handicappate finirebbe, anche se in via mediata, per rivelare comunque informazioni sulle condizioni di salute degli interessati (*Prov. 27 febbraio 2002*).

In un altro caso, riguardante l'accesso da parte dei dipendenti alle graduatorie relative all'ammissione ad alcuni corsi finalizzati all'avanzamento di carriera, è stato confermato che, in base alla legge n. 675/1996, la presa di conoscenza delle graduatorie da parte dei lavoratori avrebbe configurato un'ipotesi di comunicazione da parte del datore di lavoro dei dati relativi anche ad altri lavoratori, e che tale operazione sarebbe stata ammissibile qualora gli interessati vi avessero acconsentito, o in presenza di uno degli altri presupposti equipollenti previsti dalla predetta legge.

Nel caso di specie, la particolare procedura selettiva seguita è risultata essere specificamente prevista da alcuni accordi tra il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali, attuativi di disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro del settore. Tali accordi avevano previsto l'obbligo di formulare una graduatoria per l'ammissione ai corsi di formazione, che, come tale, deve essere resa nota ai partecipanti alla procedura. Occorre infatti permettere ai non ammessi, aventi comunque titolo per effetto delle obbligazioni assunte dal datore di lavoro in sede di contrattazione con le organizzazioni sindacali, una verifica della legittimità della stessa graduatoria e della correttezza delle operazioni seguite (ciò anche alla luce del principio di buona fede nell'adempimento delle obbligazioni più volte ribadito dalla giurisprudenza di legittimità in materia di copertura di qualifica superiore mediante selezioni o concorsi interni del personale).

In tale ipotesi, la comunicazione dei dati personali riportati nella graduatoria è stata quindi giudicata ammissibile in base alla legge n. 675/1996, in quanto necessaria per l'esecuzione di obblighi di natura contrattuale assunti dal datore di lavoro nei confronti dei lavoratori interessati (nella specie gli accordi sindacali attuativi del CCNL di settore: 5 agosto 2002).

Un altro caso esaminato ha riguardato una segnalazione relativa alle modalità di corresponsione dello stipendio, da parte di un'azienda, ad un dipendente che non intendeva indicare il proprio numero di conto corrente ai fini del bonifico. Come modalità alternativa di versamento dello stipendio, l'azienda aveva inizialmente previsto che il dipendente presentasse presso la banca indicata per il pagamento alcuni documenti, tra i quali la busta paga, il che era stato giudicato dal dipendente lesivo del proprio diritto alla riservatezza.

L'azienda ha infine convenuto sulla possibilità che il dipendente riscuota il proprio stipendio presentando presso la banca un documento di riconoscimento ed il telegramma inviato dalla società contenente l'importo del bonifico emesso a favore dell'interessato. Il Garante ha comunque richiamato l'attenzione sulla necessità di limitare la conoscenza dei dati personali dei dipendenti da parte dell'azienda ai soli dati strettamente necessari, ad esempio, ai fini della loro esatta identificazione, della verifica del titolo a riscuotere il bonifico emesso a loro favore e dell'eventuale adempimento da parte dell'istituto di credito ad altri obblighi di legge (ad esempio, relativamente alla normativa antiriciclaggio). L'esibizione allo sportello bancario di documenti ulteriori rispetto a quello di riconoscimento, come la "busta paga", senza l'adozione di opportuni accorgimenti per non permettere la visione di alcune parti non essenziali rispetto alle predette finalità, non può ritenersi giustificata, alla luce del principio di proporzionalità, considerato anche che tale documentazione può contenere indicazioni da cui è desumibile l'appartenenza sindacale del dipendente o informazioni sul suo stato di salute (5 febbraio 2003).

Nell'ambito delle diverse iniziative dell'Autorità sul tema dei trattamenti di dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro sono da ricordare inoltre:

- l'iniziativa volta ad acquisire informazioni, in riferimento a notizie apparse sulla stampa, relative alla richiesta di alcuni dati personali di iscritti e di specifiche attività sindacali, che sarebbe stata rivolta dalle forze di polizia ad organismi sindacali nella zona di Benevento (8 agosto 2002);
- l'attività di accertamento per valutare se siano state violate le disposizioni legislative che tutelano la riservatezza e la dignità umana riguardo al caso, riportato dalla stampa, di un marittimo affetto da sindrome da *Hiv* licenziato dall'azienda per la quale lavorava (7 febbraio 2003);
- la decisione con la quale il Garante, nell'accogliere il ricorso di un laureato insoddisfatto dell'operato della ditta alla quale aveva chiesto invano l'aggiornamento dei dati relativi al titolo di studio appena conseguito e l'attestazione che la variazione fosse stata portata a conoscenza di tutti coloro ai quali i dati erano stati comunicati, ha stabilito che le aziende private e le pubbliche amministrazioni devono aggiornare i propri archivi con le qualifiche professionali ed i titoli di studio acquisiti dai lavoratori. Tale operazione deve essere tempestiva ed effettuata in ogni altro pertinente *data base* dell'azienda (*Prov. 6 settembre 2002*);

- la decisione, adottata anche in questo caso nell'ambito di un ricorso, con la quale si è stabilito che sul cedolino dello stipendio non deve essere riportata la dicitura "pignoramento", che deve essere sostituita da altre formule (ad es. "altre trattenute") o da codici identificativi che rendano ugualmente comprensibile la voce, ma non consentano a terzi di venire immediatamente a conoscenza di delicati aspetti relativi alla sfera privata del lavoratore. Con la medesima pronuncia è stato inoltre evidenziato che sul cedolino vanno riportate solo le notizie indispensabili a documentare al dipendente le diverse voci relative alle competenze e alle trattenute per consentire una verifica agevole dell'esatta corresponsione della retribuzione. Occorre, quindi, omettere, ad esempio, la specifica causale del pignoramento oppure, come in altri casi, l'indicazione del sindacato al quale il lavoratore iscritto versa la ritenuta sindacale. Il cedolino dello stipendio, infatti, può essere esibito sia in circostanze nelle quali interessa appurare solo il livello stipendiale, sia in altri casi nei quali è necessario siano specificate le causali delle varie voci, per identificare la porzione di retribuzione "disponibile" (ad es. in caso di richiesta di un finanziamento, "cessioni del quinto") (*Provv.* 19 febbraio 2002);
- il parere circa la possibilità per una persona, invalida civile, di conoscere il numero dei posti di lavoro e delle mansioni disponibili per i lavoratori disabili presso i singoli datori di lavoro, nonché, limitatamente ai datori di lavoro privati, il numero delle convenzioni in corso stipulate con le province ai fini dell'inserimento occupazionale dei disabili e del numero delle unità lavorative coinvolte (4 aprile 2003).

23 Controllo a distanza dei lavoratori

Altro profilo che assume particolare importanza nel settore del lavoro è quello del c.d. controllo a distanza dei lavoratori, connesso alla più ampia tematica della videosorveglianza.

In materia trova da tempo applicazione l'art. 4 della legge n. 300/1970 che, nel vietare "il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" (anche come mera possibilità di controllo ad insaputa del prestatore), disciplina distintamente le due ipotesi dell'impianto di apparecchiature finalizzate al controllo a distanza (primo comma) e di apparecchiature per fini produttivi, ma tali comunque da presentare la possibilità di fornire anche il controllo a distanza del dipendente (secondo comma).

Il Garante è intervenuto sul tema del controllo a distanza dei lavoratori in particolare in un caso concernente il Consiglio nazionale delle ricerche (CNR). Un lavoratore aveva segnalato all'Autorità l'esistenza, presso la sede dell'istituto, di un sistema di video sorveglianza dotato di una telecamera a circuito chiuso, idonea a sorvegliare l'attività dei lavoratori. A seguito della richiesta di chiarimenti, il CNR ha confermato la presenza di una telecamera con ampio angolo visuale, in grado di riprendere il passaggio delle persone che entrano nel relativo campo visivo ma non rivolta al controllo dell'attività dei dipendenti.

Le immagini, raccolte per motivi di sicurezza, non erano oggetto di registrazione e venivano trasmesse ad un *monitor* collocato nel posto di guardia. Sebbene si trattasse di una telecamera ben visibile, la sua presenza non era stata segnalata in alcun modo; all'Istituto è stata pertanto contestata la violazione della normativa sulla protezione dei dati personali per non aver preventivamente informato il pubblico e i lavoratori, attraverso cartelli o avvisi, della presenza della telecamera e per non aver inserito nelle notificazioni presentate al Garante la video sorveglianza e la video registrazione, quali modalità di trattamento dei dati (*Provv.* 1 ottobre 2002).

Su tale aspetto, e in generale sul problema delle procedure di informazione e di controllo a distanza del personale, l'Autorità è stata inoltre impegnata attivamente nel dibattito in ambito comunitario tra i rappresentanti delle autorità garanti dei Paesi membri dell'Unione europea, costituito ai sensi dell'art. 29 della direttiva 95/46/CE, che si è concluso con l'approvazione del già richiamato documento adottato il 29 maggio 2002 riguardante la vigilanza sulle comunicazioni elettroniche sul posto di lavoro. In tale documento è stata esaminata la questione dei controlli e della vigilanza sulle comunicazioni elettroniche effettuate dal posto di lavoro, con particolare riferimento al controllo da parte del datore di lavoro della posta elettronica e dell'impiego di *Internet* fatto dai dipendenti.

24

Annunci di lavoro, riforma del collocamento e del sistema informativo in materia di lavoro

Il Garante, già negli anni precedenti, ha avviato forme di collaborazione con enti, organismi ed associazioni del settore, per assicurare un più ampio rispetto della legge n. 675/1996 e un'omogeneità dei comportamenti degli operatori coinvolti. Ciò anche in vista dell'adozione del codice di deontologia e di buona condotta per i trattamenti di dati personali per finalità previdenziali o per la gestione del rapporto di lavoro che, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 2 del d.lg. n. 467/2001, prevederà anche specifiche modalità per l'informativa all'interessato e per l'eventuale prestazione del consenso relativamente alla pubblicazione di annunci per finalità di occupazione e alla ricezione di *curricula* contenenti dati personali anche sensibili.

Già in passato questa Autorità aveva indicato alcuni criteri per la corretta applicazione della legge n. 675/1996 in relazione al trattamento di dati personali raccolti tramite *coupon* o mediante la diversa tipologia di richiesta dei dati rappresentata da annunci ed offerte di lavoro pubblicati su quotidiani e periodici con i quali viene sollecitato l'invio di *curricula* (v. *Prov. 13* gennaio 2000, in *Bollettino* n. 11-12/2000, p. 39 e ss.).

In tale circostanza il Garante aveva riscontrato la mancanza delle necessarie idonee informative ai sensi dell'art. 10 l. n. 675/1996 e, conseguentemente, accertato l'invalidità del consenso al trattamento dei dati che si chiedeva di esprimere unitamente all'invio dei *curricula* (consenso che, secondo quanto precisato nel ricordato provvedimento, è peraltro superfluo ove i dati da inserire nel *curriculum* non abbiano natura sensibile o non siano comunicati a terzi).

Nel corso di un successivo monitoraggio effettuato su vari annunci più recenti pubblicati su quotidiani e periodici, concernenti offerte di lavoro curate da società di ricerca e selezione del personale, si è nuovamente constatato che, in diversi casi, era presente solo una sintetica richiesta ai candidati interessati di inviare i *curricula* e, contestualmente, di "autorizzare il trattamento dei dati personali ai sensi della legge n. 675/1996", peraltro priva delle informazioni prescritte dal predetto art. 10.

Oltre a quanto emerso dal menzionato monitoraggio, sono pervenute a questa Autorità segnalazioni, anche telefoniche, con le quali è stata lamentata l'assenza negli annunci di idonee indicazioni sulle modalità di trattamento dei dati contenuti nei *curricula* e circa i tempi della loro conservazione; sono state espresse preoccupazioni anche in ordine alla possibile divulgazione a terzi dei dati e al loro eventuale utilizzo per scopi ulteriori rispetto alla sola selezione del personale (ad esempio, per promuovere corsi di formazione a pagamento).

L'Autorità ha pertanto effettuato un'ulteriore verifica su un campione significativo di annunci pubblicati in alcuni quotidiani su iniziativa di società di selezione o di ricerca del personale, di società di lavoro temporaneo e di altri soggetti intermediari che offrono analoghi servizi. Con un nuovo provvedimento a carattere generale, ha poi segnalato alle società rispetto alle quali sono state accertate le violazioni menzionate, nonché agli organismi pubblici e pri-

vati rappresentativi dei settori interessati, la necessità di conformare la raccolta ed il successivo trattamento dei dati personali alle disposizioni contenute nella l. 675/1996, indicando contestualmente alcune soluzioni operative volte a favorire l'attuazione in concreto dei principi di lealtà e correttezza nel trattamento dei dati personali, sin dal momento di pubblicazione degli annunci di lavoro (*Prov. 10 gennaio 2002, in Bollettino n. 24, p. 22*).

Gli annunci di lavoro per i quali è stata contestata la violazione della legge n. 675/1996 non recavano, anzitutto, un'idonea informativa: oltre a non essere spesso indicata l'identità del titolare del trattamento, mancavano informazioni sulle modalità con le quali vengono utilizzati i dati e gli eventuali scopi ulteriori per i quali vengono raccolti. Non veniva inoltre chiarito se il conferimento dei dati era obbligatorio o facoltativo, né era specificato se i dati venivano divulgati o meno a terzi (non era quindi indicata nemmeno l'eventuale società per conto della quale veniva svolta la selezione o la ricerca del personale). Mancavano poi indicazioni sui diritti di accesso ai dati o relativi al loro aggiornamento, rettifica, cancellazione e opposizione al loro successivo utilizzo per altri scopi, così come non era indicata la persona cui rivolgersi per esercitare tali diritti.

Gli annunci, nella maggioranza dei casi esaminati, contenevano solo un mero invito nei confronti dei candidati interessati a rilasciare, nel *curriculum* o nei documenti che intendevano inviare, un consenso generico al trattamento dei dati personali, oltretutto con formule improprie (come "autorizzazione ai sensi della legge n. 675/1996"). Consenso che, peraltro, non è affatto necessario se le società trattano dati personali comuni e non li mettono a disposizione di terzi (per scopi diversi dall'esecuzione di obblighi contrattuali) e che è, invece, obbligatorio se nei *curricula* sono contenute informazioni sensibili (ad esempio, relative all'appartenenza a particolari categorie protette).

Queste prassi non sono risultate conformi alla legge n. 675/1996. I principi di lealtà e correttezza del trattamento impongono che i candidati siano chiaramente informati, al momento della pubblicazione degli annunci, sulle modalità e sull'uso che viene fatto dei dati personali richiesti. Le società devono, in sostanza, consentire una scelta libera e consapevole da parte dei candidati e acquisire, quando necessario, un consenso specifico.

Per quanto riguarda i *curricula* inviati spontaneamente da soggetti in cerca di lavoro, il problema dell'informativa potrà essere risolto adeguatamente anche attraverso le disposizioni del codice di deontologia relativo alla gestione del rapporto di lavoro. Il Garante ha invitato nel frattempo le società a fornire l'informativa e a richiedere l'eventuale consenso in caso di successivo utilizzo dei dati contenuti nei *curricula* ricevuti. L'Autorità ha, infine, indicato alle categorie interessate un possibile schema di informativa (riproducibile nell'annuncio di lavoro, con l'indicazione anche di formule-tipo).

Con riferimento, invece, alla diversa ipotesi in cui i *curricula* siano inviati spontaneamente dagli interessati, i destinatari degli stessi, trovandosi di regola nell'impossibilità di fornire in via preventiva l'informativa, sono tenuti ad adempiere comunque, senza ritardo, a tale obbligo in caso di successivo trattamento dei dati (sul punto meritano di essere tenute presenti anche le osservazioni già formulate nel *Prov. 28 dicembre 1998, in Bollettino n. 6, p. 119*).

Nella precedente relazione annuale l’Autorità ha rilevato la confusa e carente tutela dei dati personali nei sistemi informativi in materia di lavoro, dovuta anche ad un quadro normativo stratificato e disomogeneo.

L’adozione di una disciplina più organica degli aspetti relativi ai flussi di dati nell’ambito del Sistema informativo lavoro ed una revisione delle modalità di redazione delle schede anagrafiche e professionali dei lavoratori era già prevista dal d.lg. n. 19 dicembre 2002, n. 297, recante disposizioni modificative e correttive del d. lg. 21 aprile 2000, n. 181. In virtù di tale decreto i Ministri del lavoro e delle politiche sociali e per l’innovazione e le tecnologie dovevano definire le modalità di trasferimento dei dati da parte dei servizi competenti, dei datori di lavoro e delle imprese fornitrici di lavoro temporaneo, nonché il modello di comunicazione, il formato di trasmissione ed il sistema di classificazione dei dati contenuti nella scheda anagrafica e nella scheda professionale dei lavoratori.

La promulgazione della l. 14 febbraio 2003, n. 30, recante *“Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro”*, ha previsto la riforma della materia mediante la realizzazione di un sistema di strumenti intesi a garantire trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e a migliorare le capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di una prima occupazione, nel rispetto delle competenze affidate alle regioni in materia di tutela e sicurezza del lavoro dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, con particolare riferimento al sistema del collocamento, pubblico e privato. La nuova disciplina legislativa del 2003 prevede il mantenimento da parte dello Stato delle competenze in materia di conduzione coordinata ed integrata del sistema informativo lavoro e la ridefinizione del regime del trattamento dei dati relativi all’incontro tra domanda e offerta di lavoro, nel rispetto della l. n. 675/1996. Ciò anche al fine di favorire le esigenze di monitoraggio statistico, di prevenire forme di esclusione sociale e vigilanza sugli operatori, con previsione del divieto assoluto per gli operatori privati e pubblici di qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione dei lavoratori, anche con il loro consenso, in base all’affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all’orientamento sessuale, allo stato matrimoniale, o di famiglia, o di gravidanza, nonché ad eventuali controversie con i precedenti datori di lavoro. Viene inoltre vietata la raccolta, la memorizzazione o la diffusione di informazioni sui lavoratori che non siano strettamente attinenti alle loro attitudini professionali e al loro inserimento lavorativo.

Statistica e ricerca scientifica

25 Il codice deontologico per il trattamento dei dati a scopi statistici e di ricerca scientifica

Il 1° ottobre 2002 è stato pubblicato in *Gazzetta Ufficiale*, a cura del Garante, il Codice di deontologia e buona condotta per i trattamenti dei dati personali a scopi statistici e di ricerca scientifica effettuati nell'ambito del Sistema statistico nazionale (SISTAN) (*Deliberazione* n. 13 del 31 luglio 2002).

Tale codice, previsto all'art. 10 del d.lg. 30 luglio 1999, n. 281, seguito dal Garante durante tutto l'*iter* preparatorio, è stato il frutto del lavoro che ha coinvolto numerosi soggetti pubblici e privati, tra cui rappresentanti dell'Istituto nazionale di statistica (Istat), dell'Istituto di studi ed analisi economica (ISAE), dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) e della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Le norme contenute nel codice, la cui osservanza costituisce condizione di liceità del trattamento dei dati, si applicano ai trattamenti effettuati da enti ed uffici statistica che, in relazione al loro ambito istituzionale, fanno parte o partecipano al SISTAN al fine di attuare il programma statistico nazionale.

Fra le caratteristiche più importanti del codice, si segnalano le forme di tutela introdotte per assicurare l'anonimato del cittadino, definendo i criteri per la valutazione del rischio di identificazione con l'associazione dei nominativi alle informazioni raccolte e attribuendo precise garanzie per il trattamento dei dati sensibili. I soggetti privati che partecipano al SISTAN e raccolgono tale categoria di dati devono farlo in forma anonima salvo casi di necessaria identificazione, anche temporanea, degli interessati, in cui sarà imprescindibile acquisire il consenso degli interessati e l'autorizzazione preventiva del Garante. Ulteriori disposizioni regolano l'informativa degli interessati, cui dovranno essere dettagliatamente resi noti gli scopi della ricerca, nonché la comunicazione e la diffusione dei dati, che a soggetti non facenti parte del SISTAN potranno pervenire, di regola, solo in forma aggregata. Inoltre, sono previste specifiche regole di condotta e misure di sicurezza soprattutto in relazione alla conservazione dei dati identificativi.

Un ruolo di controllo sulla corretta applicazione del codice è demandato anche alla Commissione per la garanzia dell'informazione statistica, istituita presso la presidenza del Consiglio, che provvederà a segnalare al Garante gli eventuali casi di inosservanza delle norme.

È, inoltre, di prossima adozione il codice deontologico che dovrà fornire indicazioni di dettaglio per la ricerca statistica effettuata da istituti universitari, enti di ricerca ed altri organismi non appartenenti al SISTAN.

Rinviando al paragrafo 9 "Banche dati di rilevanti dimensioni e censimento della popolazione" per le attività connesse al censimento della popolazione, devono qui evidenziarsi talune

problematiche emerse in sede locale a seguito della decisione di alcuni comuni di promuovere delle indagini conoscitive tra la popolazione.

Tali indagini, nei casi segnalati, benché fossero state definite come corollari del censimento della popolazione, avevano più i requisiti di sondaggi presso la popolazione che di vera e propria ricerca statistica e risultavano integralmente sottoposte alla disciplina della legge n. 675/1996 e del d.lg. n. 135/1999. È questo il caso, in particolare, della rilevazione progettata in un comune dove si intendeva svolgere un'indagine conoscitiva per conoscere le esigenze dei cittadini e coinvolgerli in una maggiore partecipazione alla vita politica e amministrativa del Paese.

Esaminando il progetto, è stato rilevato, tra l'altro, che con la rilevazione si intendevano perseguire diverse finalità non chiaramente illustrate al cittadino. Inoltre, molti dei quesiti posti apparivano estremamente dettagliati e, in alcuni casi, relativi anche ad informazioni di carattere sensibile. La nota esplicativa poi non evidenziava il carattere obbligatorio o facoltativo del conferimento di tali dati, cosa questa particolarmente importante, anche in relazione a talune finalità di carattere amministrativo che si intendeva perseguire con la progettata rilevazione (10 gennaio 2003).

Un altro comune ha avviato invece un sondaggio sulla condizione socio-economica degli utenti del servizio di assistenza domiciliare. Questa rilevazione, pur apparentemente non in grado di consentire l'individuazione delle persone coinvolte, in effetti -attraverso le modalità di consegna del questionario ed alcune informazioni ivi contenute- ha mostrato di poter consentire di risalire agli interessati. Anche in questo caso, la mancanza di chiarezza circa le finalità dell'indagine hanno reso difficile una valutazione in merito alla pertinenza e non eccedenza dei dati raccolti; in ogni caso, un'informativa carente e la mancata specificazione dell'obbligatorietà o facoltatività del conferimento dei dati, hanno indotto l'Ufficio a richiamare l'attenzione dell'ente sulla necessità di un attento rispetto della normativa vigente (25 ottobre 2002).

Associazioni, movimenti politici e partiti

26 Trattamento dei dati e realtà associative

All'inizio del 2002, il settore delle associazioni è stato interessato da alcune importanti novità sul piano normativo, di cui si è già dato anticipatamente conto anche nella *Relazione 2001* (p. 54).

Ci si riferisce alle modifiche normative introdotte dall'art. 8 del d.lg. n. 467/2001 -che ha novellato, in relazione al trattamento dei dati sensibili, l'art. 22 della legge n. 675/1996, da un lato introducendovi, *ex novo*, il comma 1-ter e, dall'altro, modificandone il comma 4- e che sono state oggetto di attenzione da parte del Garante in alcune delle autorizzazioni generali per il trattamento dei dati sensibili, ed in particolare nell'autorizzazione n. 3/2002.

Sulla base di tali novità, il trattamento di informazioni riguardanti l'adesione di associazioni od organizzazioni a carattere sindacale ad altre associazioni, organizzazioni o confederazioni a carattere sindacale o di categoria non è più soggetto alla specifica disciplina indicata in materia di dati sensibili (consenso scritto dell'interessato e all'autorizzazione del Garante).

E' stata, inoltre, introdotta una semplificazione riguardo all'attività di associazioni, od organismi senza scopo di lucro, anche non riconosciuti, a carattere politico, filosofico, religioso o sindacale, i quali non devono più raccogliere necessariamente il consenso degli aderenti (o dei soggetti che, in relazione alle finalità statutarie perseguite, hanno contatti regolari con l'ente), per il trattamento dei loro dati sensibili, sempre che i dati non siano divulgati a terzi e l'associazione abbia adottato idonee misure per la tutela di tali dati (misure che, in sede di prima applicazione del d.lg. n. 467/2001, dovevano essere predisposte entro lo scorso 30 giugno).

Anche in questo caso, il d.lg. n. 467/2001 ha incoraggiato forme di maggiore responsabilizzazione dei soggetti che gestiscono i dati. Nel trattamento di eventuali dati sensibili di propri aderenti o sostenitori, gli enti *no profit* devono comunque rispettare le indicazioni fornite dal Garante con la citata autorizzazione generale n. 3/2002 circa i limiti e le modalità di trattamento, conservazione e comunicazione dei dati medesimi.

Tali aspetti sono stati confermati nelle risposte che l'Autorità ha fornito a diverse richieste di autorizzazione al trattamento di dati sensibili inviate da organismi associativi. In taluni casi, i richiedenti sono stati invitati a verificare se i trattamenti effettuati non rientrassero tra quelli già autorizzati dal Garante in via generale o, altrimenti, ad indicare le circostanze del tutto particolari o le situazioni eccezionali in base alle quali si sarebbe resa eventualmente necessaria un'autorizzazione specifica.

Nell'ambito delle diverse iniziative dell'Autorità sul tema dei trattamenti di dati personali nell'ambito delle realtà associative sono da ricordare inoltre:

- il parere reso ad un'arciconfraternita in merito alla possibilità di affiggere al proprio

albo la notizia dei provvedimenti adottati nei confronti degli iscritti. In tal caso è stato rilevato che, stante la natura privata dell'ente, il trattamento dei dati personali degli iscritti doveva avvenire nel rispetto degli artt. 10, 11 e 20 della legge n. 675/1996 e, quindi, previo consenso degli iscritti. Allo scopo è stato ribadito che è sufficiente una formula concisa ma puntuale, da riportarsi nel modulo di adesione, che autorizzi l'arciconfraternita al trattamento dei dati nella misura necessaria per il perseguimento degli scopi statutari, sempre che tutte le operazioni di trattamento dei dati personali degli iscritti siano previste nello stesso statuto e che lo stesso sia stato previamente portato a conoscenza degli interessati. Con un consenso espresso nei termini sopra descritti può essere autorizzata anche l'eventuale pubblicazione sull'albo dell'ente. Ovviamente, nel caso in cui i dati soggetti a pubblicazione avessero riguardato anche informazioni di natura sensibile, fatto salvo il divieto di diffusione di dati sulla salute, occorre rispettare quanto previsto dall'autorizzazione generale del Garante n. 3 del 2002 (13 gennaio 2003);

- i diversi interventi seguiti alle segnalazioni inviate da parte di un gruppo cittadini disabili, i quali hanno lamentato di essere stati contattati dal segretario locale dell'AISTOM, una delle associazioni che riunisce i pazienti stomizzati, con l'invito a scrivere all'associazione stessa al fine di richiedere un'assemblea straordinaria per il rinnovo delle cariche sociali, utilizzando così dati personali per fini non previsti dallo statuto;

- decisione, nell'ambito di un ricorso, con la quale, a fronte di richieste rivolte nei confronti dell'Associazione italiana per la ricerca sul cancro da una persona destinataria di una pubblicazione promozionale relativa ad una manifestazione promossa dall'Associazione medesima, l'Autorità, preso atto delle attestazioni dell'associazione di non detenere dati relativi alla persona interessata nell'archivio soci, ha dichiarato non luogo a provvedere ai sensi dell'art. 20, comma 2, del d.P.R. n. 501/1998 (*Prov. 24 gennaio 2002*, in *Bollettino* n. 24, p. 31).

27 Confessioni religiose

Continuano a pervenire numerose segnalazioni di cittadini che, mutando il proprio orientamento religioso, hanno chiesto di modificare i dati personali contenuti nei registri dei battezzati e conservati presso gli archivi parrocchiali, motivando tale esigenza con le proprie convinzioni ateistiche.

Il Garante, già in passato (cfr. *Prov. 19 settembre 1999*, in *Bollettino* n. 9, p. 54), aveva evidenziato l'impossibilità di cancellare il nominativo dal registro dei battezzati, essendo l'annotazione relativa ad un fatto realmente avvenuto e in ragione del fatto che la cancellazione ai sensi dell'art. 13 della legge n. 675 può essere richiesta solo quando i dati sono trattati in violazione di legge oppure quando la loro conservazione non è necessaria agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti e utilizzati. Nella medesima occasione l'Autorità aveva però precisato che l'interessato può però chiedere l'aggiornamento, la rettificazione ed eventualmente l'integrazione nell'ipotesi in cui si tratti di dati inesatti o incompleti; questa soluzione è stata confermata anche dalla giurisprudenza di merito (cfr. Trib. Padova, sez. ci n. 3531/99 RG del 26 maggio 2000).

Tali orientamenti sono stati ribaditi in occasione di alcune istanze esaminate nel corso del 2002, nell'ambito di decisioni riguardanti taluni ricorsi.

In due casi analoghi l'interessato aveva presentato ricorso all'Autorità dopo aver richiesto senza esito, alla parrocchia dove era stato battezzato, l'annotazione, accanto al proprio nome, di una postilla che specificasse la volontà di non voler essere più considerato membro della chiesa cattolica.

Il Garante ha ritenuto legittima "in entrambi i casi" l'aspirazione del ricorrente a veder correttamente rappresentata la propria immagine in relazione alle attuali convinzioni religiose: si trattava, infatti, di un'istanza volta ad aggiornare ed integrare i dati personali con specifico riferimento al "dato sensibile" relativo all'appartenenza religiosa, che può essere soddisfatta attraverso una semplice annotazione a margine del dato da rettificarsi.

Con la decisione sui ricorsi il Garante ha quindi invitato i parroci ad aggiornare il registro dei battezzati nel senso richiesto (*Prov. 18 luglio e 30 settembre 2002*).

In un'analogica vicenda il Garante ha parimenti accolto il ricorso dell'interessato ed ha ordinato al parroco -che non aveva provveduto ritenendo di non essere autorizzato dalla normativa canonica- di apporre l'annotazione sul registro parrocchiale dei battesimi (*Prov. 10 ottobre 2002*).

Infine, in un altro caso, riconoscendo il diritto dell'interessato a veder correttamente rappresentata la propria immagine in relazione alle proprie convinzioni originarie o sopravvenute, (mediante annotazione a margine del dato da rettificarsi ferma restando la documentazione del fatto storico dell'avvenuto battesimo), il Garante ha precisato che la sola, eventuale conservazione dell'istanza presentata dal ricorrente in allegato al registro dei battesimi non è sufficiente a far risultare in modo in equivoco e permanente, dal registro stesso, la volontà dell'interessato di non appartenere più alla Chiesa cattolica (*Prov. 19 marzo 2003*).

28 Condomini e multiproprietà

Diversi profili di protezione dei dati personali in ambito condominiale, approfonditi nel corso degli anni precedenti, sono stati ripresi nel corso dell'anno per rispondere al sempre rilevante numero di segnalazioni e quesiti pervenuti all'Autorità, che confermano la diffusa sensibilità dei cittadini circa i temi della tutela della riservatezza nella sfera condominiale.

Tra i filoni tematici che hanno visto maggiormente impegnato il Garante, si segnala, anzitutto, quello concernente la divulgazione dei dati personali all'interno del condominio, in relazione al quale l'Autorità ha nuovamente ribadito i limiti e le cautele da adottare nel mettere a disposizione dei condomini le reciproche informazioni di carattere personale, e segnatamente, i nominativi e i dati contenuti in bilanci e prospetti contabili.

Analogamente, sono stati posti numerosi quesiti tanto dagli interessati, quanto da amministratori di condominio, sul tema della diffusione di dati personali riguardanti eventuali situazioni di morosità di singoli condomini, allo scopo di appurare se le modalità di volta in volta in concreto utilizzate, in quanto potenzialmente idonee a rendere tali informazioni accessibili ad un numero indeterminato di soggetti esterni al condomino, fossero compatibili, ed in quali limiti, con le disposizioni contenute nella legge n. 675/1996. Su tale argomento, l'Autorità ha confermato la posizione già assunta nei provvedimenti e nelle decisioni adottate nel corso degli anni precedenti.

Altre richieste di parere o chiarimenti pervenute all'Autorità, hanno messo in luce interessanti profili tematici scaturiti dall'applicazione della legge n. 675/1996 in ambito condominiale, consentendo un approfondimento ulteriore di questioni già parzialmente esaminate negli scorsi anni.

Si segnala, al riguardo, un parere rilasciato all'inizio del 2003, con il quale l'Ufficio del Garante ha ritenuto ammissibile, per il condomino, la conoscenza dei dati disponibili presso l'amministratore relativi agli indirizzi degli altri condomini, considerati, alla stessa stregua dei nominativi, elementi essenziali per la regolare convocazione delle assemblee e per la comunicazione dei relativi avvisi, anche tenuto conto che si tratta di informazioni desumibili dai documenti o dagli atti notarili eventualmente esibiti dagli interessati o, comunque, acquisiti dal condominio.

Inoltre, ad integrazione di quanto già sostenuto in precedenti decisioni dell'Autorità in materia di divulgazione degli estremi identificativi delle utenze telefoniche, si è precisato che l'amministratore può comunicare il numero di telefono di un condomino, ad altro condomino che lo richieda, oltre che previa acquisizione del consenso dell'interessato, anche quando tale possibilità sia prevista nel regolamento condominiale, oppure nei casi particolari di necessità ed urgenza (es. per prevenire o limitare danni agli immobili in condominio).