

5.3. *Modalità di comunicazione.* Fuori dei casi in cui forme e modalità di divulgazione di dati personali siano regolate specificamente da puntuali previsioni (*cf.* art. 174, comma 12, del Codice), l'amministrazione deve utilizzare forme di comunicazione individualizzata con il lavoratore, adottando le misure più opportune per prevenire la conoscibilità ingiustificata di dati personali, in particolare se sensibili, da parte di soggetti diversi dal destinatario, ancorché incaricati di talune operazioni di trattamento (ad esempio, inoltrando le comunicazioni in plico chiuso o spillato; invitando l'interessato a ritirare personalmente la documentazione presso l'ufficio competente; ricorrendo a comunicazioni telematiche individuali).

L'utilizzo del *telefax* come mezzo di comunicazione è consentito sebbene, in taluni casi, specifiche disposizioni prevedano apposite modalità di inoltro delle comunicazioni, come, ad esempio, nell'ambito di procedimenti disciplinari ⁽²⁴⁾. Anche per il *telefax* si devono comunque adottare opportune cautele che favoriscano la conoscenza dei documenti da parte delle sole persone a ciò legittimate.

6. Diffusione di dati personali

La diffusione di dati personali riferiti ai lavoratori può avvenire quando è prevista espressamente da disposizioni di legge o di regolamento (artt. 4, comma 1, lett. *m*) e 19, comma 3, del Codice), anche mediante l'uso delle tecnologie telematiche (art. 3 d.lg. 7 marzo 2005, n. 82, recante il "*Codice dell'amministrazione digitale*").

A parte quanto eventualmente previsto sul piano normativo per specifiche categorie di atti, l'amministrazione, sulla base di apposite disposizioni regolamentari può, infatti, valorizzare anche l'utilizzo di reti telematiche per mettere a disposizione atti e documenti contenenti dati personali (es. concorsi o a selezioni pubbliche) nel rispetto dei principi di necessità, pertinenza e non eccedenza (artt. 3 e 11, comma 1, lett. *d*), del Codice).

Occorre, poi, una specifica valutazione per selezionare le informazioni eventualmente idonee a rivelare lo stato di salute degli interessati, la cui diffusione è vietata (artt. 22, comma 8, del Codice). A tale divieto non è consentito derogare invocando generiche esigenze di pubblicità connesse alla trasparenza delle procedure in materia di organizzazione del personale e degli uffici, come quelle relative alla mobilità dei dipendenti pubblici ⁽²⁵⁾. Non è ad esempio consentito diffondere i nominativi degli aventi diritto al collocamento obbligatorio contenuti in elenchi e graduatorie, atteso che il divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute è ribadito espressamente dal Codice anche in relazione allo svolgimento delle attività di concessione di benefici ed agevolazioni previste dalla legge e dai regolamenti (art. 68, comma 3, del Codice) ⁽²⁶⁾.

6.1 *Dati relativi a concorsi e selezioni.* Nel quadro delle attività delle pubbliche amministrazioni si procede comunque, di regola, alla pubblicazione di graduatorie e di esiti di concorsi e selezioni pubbliche.

Ad esempio, le graduatorie dei vincitori di concorsi per accedere agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni o per attribuire specifici incarichi professionali devono essere pubblicate nel bollettino ufficiale della Presidenza del Consiglio dei ministri o dell'amministrazione interessata, dandone, se previsto, contestuale avviso sulla Gazzetta Ufficiale ⁽²⁷⁾. Un analogo regime di conoscibilità è previsto per le procedure di reclutamento dei professori universitari di ruolo e dei ricercatori, con riferimento alle informazioni contenute nelle relazioni riassuntive dei lavori svolti dalle commissioni giudicatrici per le valutazioni comparative e negli annessi giudizi individuali e collegiali espressi sui candidati ⁽²⁸⁾.

La diffusione, che l'amministrazione può legittimamente porre in essere in base a specifiche previsioni legislative o regolamentari, deve avere ad oggetto solo i dati personali pertinenti e non eccedenti ai fini del corretto espletamento della procedura concorsuale e della sua rispondenza ai parametri stabiliti nel bando (elenchi nominativi ai quali vengano abbinati i risultati di prove intermedie, elenchi degli ammessi alle prove scritte o orali, punteggi riferiti a singoli argomenti di esame; punteggi totali ottenuti).

Non risulta lecito riportare negli atti delle graduatorie da pubblicare altre tipologie di informazioni non pertinenti quali, ad esempio, recapiti di telefonia fissa o mobile o il codice fiscale ⁽²⁹⁾.

Anche in tale ambito i soggetti pubblici possono avvalersi di nuove tecnologie per facilitare le comunicazioni con gli interessati riguardanti concorsi o selezioni pubbliche, mediante, ad esempio, la ricezione *on-line* di domande di partecipazione a concorsi e selezioni, corredate di diversi dati personali. A tale proposito va rilevato che le previsioni normative che disciplinano la pubblicazione di graduatorie, esiti e giudizi concorsuali rendono, in linea generale, lecita l'operazione di diffusione dei relativi dati personali a prescindere dal mezzo utilizzato.

La disciplina sulla protezione dei dati personali regola (v. art. 19, c. 3, del Codice) la diffusione di tali informazioni in maniera tendenzialmente uniforme, sia che essa avvenga attraverso una pubblicazione cartacea, sia attraverso la messa a disposizione su Internet mediante una pagina *web* ⁽³⁰⁾.

Va tuttavia evidenziato che le caratteristiche di Internet consentono a chiunque, per effetto dei comuni motori di ricerca esterni ai siti, reperire indiscriminatamente e in tempo reale un insieme consistente di informazioni personali rese disponibili in rete, più o meno aggiornate e di natura differente ⁽³¹⁾.

Nell'utilizzare tale strumento di diffusione occorre, quindi, prevedere forme adeguate di selezione delle informazioni che potrebbero essere altrimenti aggregate massivamente mediante un comune motore di ricerca esterno ai siti. Si pensi alle pagine *web* contenenti dati relativi a esiti, graduatorie e giudizi di valutazione, che in termini generali dovrebbero essere conosciute più appropriatamente solo consultando un determinato sito Internet, oppure attribuendo solo alle persone interessate una chiave personale di accesso (a vari dati relativi alla procedura, oppure solo a quelli che li riguardano), o predisponendo, nei siti istituzionali, aree ad accesso parimenti selezionato nelle quali possono essere riportate ulteriori informazioni accessibili anche ai controinteressati ⁽³²⁾.

Ancorché, talvolta, la disciplina normativa di settore preveda espressamente forme specifiche e circoscritte di divulgazione (mediante, ad esempio, la sola messa a disposizione di documenti presso gli uffici o la sola affissione di atti in bacheche nei locali dell'amministrazione, ovvero mediante materiale affissione all'albo pretorio ⁽³³⁾), tali forme di pubblicazione non autorizzano, di per sé, a trasporre tutti i documenti contenenti dati personali così pubblicati in una sezione del sito Internet dell'amministrazione liberamente consultabile. Al tempo stesso, ciò non preclude all'amministrazione di riprodurre in rete alcuni dei predetti documenti, sulla base di una valutazione responsabile e attenta ai limiti posti dai principi di pertinenza e non eccedenza.

In ogni caso, è ovviamente consentita la diffusione in Internet di un avviso che indichi il periodo durante il quale determinati documenti sono consultabili presso l'amministrazione ⁽³⁴⁾.

6.2 Dati relativi all'organizzazione degli uffici, alla retribuzione e ai titolari di cariche e incarichi pubblici. Alcuni specifici obblighi normativi -taluni dei quali si richiamano di seguito a titolo meramente esemplificativo- impongono ad amministrazioni pubbliche di rendere noti, attraverso i propri siti Internet, determinati dati personali concernenti i propri dipendenti (es. organigramma degli uffici con l'elenco dei nominativi dei dirigenti; elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali attive). ⁽³⁵⁾

Tali dati, sebbene siano di fatto disponibili in Internet, sono utilizzabili da terzi (in particolare, gli indirizzi di posta elettronica) solo in relazione ad eventi, comunicazioni e scopi correlati alle funzioni istituzionali e al ruolo ricoperto dall'interessato all'interno dell'amministrazione. I medesimi dati non sono quindi utilizzabili liberamente da chiunque per inviare, ad esempio, comunicazioni elettroniche a contenuto commerciale o pubblicitario ⁽³⁶⁾.

In virtù della disciplina sul riordino della dirigenza statale le amministrazioni dello Stato possono altresì diffondere in Internet i dati personali dei dirigenti inquadrati nei ruoli istituiti da ciascuna amministrazione (art. 23 d.lg. 30 marzo 2001, n. 165), nel rispetto dei principi di completezza, esattezza, aggiornamento, pertinenza e non eccedenza dei dati (art. 11 del Codice) ⁽³⁷⁾.

Altre disposizioni di settore prevedono, inoltre, specifici regimi di pubblicità per talune informazioni personali concernenti le retribuzioni, i livelli stipendiali o le situazioni patrimoniali di titolari di cariche e incarichi pubblici.

A titolo meramente esemplificativo, si menziona il caso delle amministrazioni e degli organismi tenuti a pubblicare sui propri siti Internet i compensi e le retribuzioni degli amministratori delle società partecipate direttamente o indirettamente dallo Stato, dei dirigenti con determinato incarico (conferito ai sensi dell'art. 19, comma 6, del d.lg. 30 marzo 2001, n. 165), nonché dei consulenti, dei membri di commissioni e di collegi e dei titolari di qualsivoglia incarico corrisposto dallo Stato, da enti pubblici o da società a prevalente partecipazione pubblica non quotate in borsa ⁽³⁸⁾.

Un ampio regime di conoscibilità è previsto da specifiche disposizioni legislative anche per i livelli stipendiali e le situazioni patrimoniali di parlamentari e consiglieri di enti locali, seppure mediante differenti modalità di diffusione ⁽³⁹⁾. Alcune disposizioni permettono inoltre al datore di lavoro pubblico di acquisire, ma non di pubblicare, taluni dati personali relativi alla situazione patrimoniale dei propri dirigenti e, se vi consentono, del coniuge e dei figli conviventi, previa idonea informativa sul trattamento che ne verrà effettuato (art. 13 del Codice). Le medesime disposizioni non consentono, tuttavia, alle amministrazioni di conoscere l'integrale contenuto delle dichiarazioni dei redditi, nelle quali possono essere contenute informazioni eccedenti rispetto alla ricostruzione della situazione patrimoniale degli interessati, alcune delle quali aventi –peraltro– anche natura “sensibile” (si pensi, ad esempio, ad alcune particolari tipologie di spese per le quali sono riconosciute apposite detrazioni d'imposta) ⁽⁴⁰⁾.

6.3. Atti in materia di organizzazione degli uffici. Salvo che ricorra una delle ipotesi sopra richiamate o previste da specifiche disposizioni legislative o regolamentari, non è di regola lecito diffondere informazioni personali riferite a singoli lavoratori attraverso la loro pubblicazione in comunicazioni e documenti interni affissi nei luoghi di lavoro o atti e circolari destinati alla collettività dei lavoratori, come nelle ipotesi di informazioni riguardanti contratti individuali di lavoro, trattamenti stipendiali o accessori percepiti, assenze dal lavoro per malattia, ferie, permessi, iscrizione e/o adesione di singoli dipendenti ad associazioni.

In presenza di disposizioni legislative o regolamentari che prevedono forme di pubblicazione obbligatoria delle deliberazioni adottate dall'amministrazione ⁽⁴¹⁾ o degli atti conclusivi di taluni procedimenti amministrativi occorre, poi, valutare con attenzione le stesse tecniche di redazione dei provvedimenti e delle deliberazioni in materia di organizzazione del personale. Nel rispetto dell'obbligo di adeguata motivazione degli atti amministrativi ⁽⁴²⁾ vanno pertanto selezionate le informazioni da diffondere alla luce dei principi di pertinenza e indispensabilità rispetto alle finalità perseguite dai singoli provvedimenti, anche in relazione al divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute (artt. 11 e 22 del Codice). Un'attenta valutazione, nei termini sopra richiamati, è indispensabile soprattutto quando vengono in considerazione informazioni sensibili o di carattere giudiziario: si pensi, ad esempio, agli atti in materia di concessione dei benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ai provvedimenti di irrogazione di sanzioni disciplinari o relativi a controverse giudiziarie nelle quali siano coinvolti singoli dipendenti ⁽⁴³⁾.

Con specifico riferimento alle finalità di applicazione della disciplina in materia di concessione di benefici economici o di abilitazioni, ad esempio, il trattamento può comprendere la diffusione dei dati sensibili nei soli casi in cui ciò sia indispensabile per la trasparenza delle attività medesime, in conformità alle leggi, e per finalità di vigilanza e di controllo conseguenti alle attività medesime, fermo restando, comunque, il divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute (art. 68, comma 3, del Codice).

Ove costituiscano presupposto dei provvedimenti adottati, tali informazioni vanno riportate solo negli atti a disposizione negli uffici consultabili esclusivamente da interessati e controinteressati, omettendo quindi di dettagliarle nel corpo degli atti da pubblicare e richiamandone soltanto gli estremi e/o un estratto dei relativi atti d'ufficio.

6.4. *Cartellini identificativi.* Analogamente, determina un'ipotesi di diffusione dei dati personali l'esibizione degli stessi su cartellini identificativi, appuntati, ad esempio, sull'abito o sulla divisa del personale di alcune strutture della pubblica amministrazione o di concessionari pubblici, in attuazione di taluni atti amministrativi di natura organizzativa, a livello sia nazionale, sia locale ⁽⁴⁴⁾.

Nell'ambito del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni i cartellini identificativi possono rappresentare un valido strumento per garantire trasparenza ed efficacia dell'azione amministrativa ⁽⁴⁵⁾, nonché per migliorare il rapporto fra operatori ed utenti.

Nel selezionare i dati personali destinati ad essere diffusi attraverso i cartellini identificativi, le amministrazioni sono tenute a rispettare i principi di pertinenza e non eccedenza dei dati in rapporto alle finalità perseguite (art. 11 del Codice), specie in assenza di necessarie disposizioni di legge o regolamento che prescrivano l'adozione per determinati dipendenti di cartellini identificativi e ne individuino eventualmente anche il relativo contenuto.

In tali ipotesi, alla luce di specifiche esigenze di personalizzazione e di umanizzazione del servizio e/o di collaborazione da parte dell'utente può risultare giustificato, in casi particolari e con riferimento a determinate categorie di dipendenti, riportare nei cartellini elementi identificativi ulteriori rispetto alla qualifica, al ruolo professionale, alla fotografia o ad un codice identificativo quali, ad esempio, le loro generalità (si pensi alle prestazioni sanitarie in regime di ricovero ospedaliero e al rapporto fiduciario che si instaura tra il paziente e gli operatori sanitari coinvolti).

7. Impronte digitali e accesso al luogo di lavoro

Anche nell'ambito del pubblico impiego ⁽⁴⁶⁾, non è consentito utilizzare in modo generalizzato sistemi di rilevazione automatica delle presenze dei dipendenti mediante la raccolta di dati biometrici, specie se ricavati dalle impronte digitali. I dati biometrici, per la loro peculiare natura, richiedono l'adozione di elevate cautele per prevenire possibili pregiudizi a danno degli interessati, con particolare riguardo a condotte illecite che determinino l'abusiva "ricostruzione" dell'impronta digitale, partendo dal modello di riferimento (*template*), e la sua ulteriore "utilizzazione" a loro insaputa.

7.1. *Principi generali.* Il trattamento dei dati personali relativi alla rilevazione dell'orario di lavoro è riconducibile alle finalità perseguite dai soggetti pubblici quali datori di lavoro legittimati ad accertare il rispetto dell'orario di lavoro mediante "forme di controlli obiettivi e di tipo automatizzato" ⁽⁴⁷⁾ (e in taluni casi a garantire speciali livelli di sicurezza), ma deve essere effettuato nel pieno rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Il principio di necessità impone a ciascuna amministrazione titolare del trattamento di accertare se la finalità perseguita possa essere realizzata senza dati biometrici o evitando ogni eccesso nel loro utilizzo che ne comporti un trattamento sproporzionato (artt. 3 e 11 del Codice). Devono essere quindi valutati preventivamente altri sistemi, dispositivi e misure di sicurezza fisiche e logistiche che possano assicurare una puntuale e attendibile verifica delle presenze e degli ingressi sul luogo di lavoro.

Resta in particolare privo di giuridico fondamento l'utilizzo di sistemi di rilevazione delle impronte digitali per verificare l'esatto adempimento di prestazioni lavorative, ove siano attivabili misure "convenzionali" non lesive dei diritti della persona quali, ad esempio, apposizioni di firme anche in presenza di eventuale personale incaricato, fogli di presenza o sistemi di timbratura mediante *badge* magnetico.

Di regola, non è pertanto consentito il trattamento di dati relativi alle impronte digitali per accertare le ore di lavoro prestate effettivamente dal personale dislocato anche in sedi distaccate o addetto a servizi esterni, con riferimento, ad esempio, all'esigenza di computare con sistemi oggettivi le turnazioni, l'orario flessibile, il recupero, i permessi, il lavoro straordinario, i buoni pasto, nonché di prevenire eventuali usi abusivi o dimenticanze del *badge*.

Non può desumersi alcuna approvazione implicita dal semplice inoltro al Garante di note relative a progetti di installazione di impianti di rilevazione di impronte digitali, cui eventualmente non segua un esplicito riscontro dell'Autorità.

7.2. *Casi particolari.* Di regola, sistemi di rilevazione di impronte digitali nel luogo di lavoro possono essere quindi attivati soltanto per particolari esigenze di controllo dell'accesso a speciali aree dei luoghi di lavoro in cui si debbano assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza, in relazione a specifiche necessità quali, ad esempio, la destinazione dell'area interessata:

- allo svolgimento di attività aventi particolare carattere di segretezza, ovvero prestate da personale selezionato e impiegato in attività che comportano la necessità di trattare informazioni rigorosamente riservate (es. accesso a sale operative ove confluiscono segnalazioni afferenti alla sicurezza antiterrorismo; aree adibite ad attività inerenti alla difesa e alla sicurezza dello Stato; ambienti di torri di controllo aeroportuali);
- alla conservazione di oggetti di particolare valore o la cui disponibilità deve essere ristretta ad un numero circoscritto di dipendenti in quanto un loro utilizzo improprio può determinare una grave e concreta situazione di rischio per la salute e l'incolumità degli stessi o di terzi (es. ambienti ove sono custodite sostanze stupefacenti o psicotrope).

Nelle ipotesi sopramenzionate il trattamento di dati relativi alle impronte digitali è ammesso a condizione che:

- sia sottoposto con esito positivo –di regole, a seguito di un interpello del titolare ⁽⁴⁸⁾ – alla verifica preliminare, che l'Autorità si riserva di effettuare ai sensi dell'art. 17 del Codice anche per determinate categorie di titolari o di trattamenti;
- venga effettuata preventivamente la notificazione al Garante (artt. 37, comma 1, lett. a) e 38 del Codice);
- non sia comunque registrata l'immagine integrale dell'impronta digitale, bensì solo il modello di riferimento da essa ricavato (*template*);
- tale modello non sia archiviato in una memoria centralizzata, bensì in un supporto posto nell'esclusiva disponibilità dell'interessato (*smart card* o dispositivo analogo) e privo di indicazioni nominative riferibili a quest'ultimo (essendo sufficiente attribuire a ciascun dipendente un codice individuale);
- sia fornita ai dipendenti interessati un'informativa specifica per il trattamento in questione (art. 13 del Codice).

8. Dati idonei a rivelare lo stato di salute

8.1. *Dati sanitari.* Il datore di lavoro pubblico deve osservare cautele particolari anche per il trattamento dei dati sensibili (artt. 4, comma 1, lett. d), 20 e 112 del Codice) e, segnatamente, di quelli idonei a rivelare lo stato di salute.

Nel trattamento di queste informazioni l'amministrazione deve rispettare anzitutto i principi di necessità e di indispensabilità, valutando specificamente il rapporto tra i dati sensibili e gli adempimenti derivanti da compiti e obblighi di volta in volta previsti dalla legge (artt. 20 e 22 del Codice). È importante valorizzare tali principi nell'applicare disposizioni di servizio e regolamenti interni precedenti alla disciplina in materia di protezione dei dati personali.

In tale quadro non risultano, ad esempio, le modalità –utilizzate da amministrazioni militari e forze di polizia, a fini di organizzazione del lavoro e/o di turni di servizio– che prevedono la redazione di un elenco nominativo di ufficiali o agenti in licenza, recante:

- l'indicazione “per convalida” o “in aspettativa”, per regolare l'accesso alla caserma del personale assente dal servizio ⁽⁴⁹⁾;
- l'indicazione, su ordini di servizio o altri atti affissi nei luoghi di lavoro, i motivi giustificativi delle assenze del personale (utilizzando, ad esempio, diciture quali “a riposo medico”).

Particolari accorgimenti per la gestione dei dati sensibili possono essere previsti anche da norme estranee al Codice in materia di protezione dei dati personali, ma volte comunque a contenere, nei limiti dell'indispensabile, i dati dei quali il datore di lavoro può venire a conoscenza

per instaurare e gestire il rapporto di lavoro ⁽⁵⁰⁾. La disciplina contenuta nel Codice deve essere quindi coordinata e integrata (*cf.* punto 3.2.) con altre regole settoriali ⁽⁵¹⁾ o speciali ⁽⁵²⁾.

8.2. *Assenze per ragioni di salute.* Riguardo al trattamento di dati idonei a rivelare lo stato di salute, la normativa sul rapporto di lavoro e le disposizioni contenute in contratti collettivi possono giustificare il trattamento dei dati relativi a casi di infermità che determinano un'incapacità lavorativa (temporanea o definitiva), con conseguente accertamento di condizioni di salute del lavoratore da parte dell'amministrazione di appartenenza ⁽⁵³⁾, anche al fine di accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o allo svolgimento di un proficuo lavoro ⁽⁵⁴⁾.

Tra questi ultimi può rientrare anche una informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia, indipendentemente dalla circostanza che sia contestualmente indicata esplicitamente la diagnosi ⁽⁵⁵⁾.

Non diversamente, il datore di lavoro può in vari casi trattare legittimamente dati sensibili relativi all'invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia (art. 112, comma 2, lett. *a*) del Codice) ⁽⁵⁶⁾.

A tale riguardo va rilevata la sussistenza di specifici obblighi normativi nei riguardi del lavoratore per consentire al datore di lavoro di verificare le sue reali condizioni di salute nelle forme di legge ⁽⁵⁷⁾. Per attuare tali obblighi è ad esempio previsto che venga fornita all'amministrazione di appartenenza un'apposita documentazione a giustificazione dell'assenza, consistente in un certificato medico contenente la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: *cd.* "prognosi" ⁽⁵⁸⁾. In assenza di speciali disposizioni di natura normativa, che dispongano diversamente per specifiche figure professionali ⁽⁵⁹⁾, il datore di lavoro pubblico non è legittimato a raccogliere certificazioni mediche contenenti anche l'indicazione della diagnosi ⁽⁶⁰⁾.

Anche nei casi in cui la raccolta dei dati relativi alla diagnosi sia effettuata lecitamente sulla base di tali disposizioni, in conformità ai principi di proporzionalità e indispensabilità, non è consentito all'amministrazione di appartenenza trascrivere nei documenti caratteristici o matricolari del personale le indicazioni sulla prognosi e la diagnosi contenute nei certificati prodotti dall'interessato per giustificare le assenze dal servizio (artt. 11, comma 1, lett. *e*) e 22, comma 9, del Codice) ⁽⁶¹⁾. A tale riguardo, va anzi rilevato che, qualora il lavoratore produca documentazione medica recante anche l'indicazione della diagnosi insieme a quella della prognosi, l'amministrazione (salvi gli speciali casi eventualmente previsti nei termini sopra indicati) deve astenersi dall'utilizzare ulteriormente tali informazioni (art. 11, comma 2, del Codice) invitando anche il personale a non produrne altri con le medesime caratteristiche ⁽⁶²⁾.

In linea generale, all'esito delle visite di controllo sullo stato di infermità –effettuate da medici dei servizi sanitari pubblici (art. 5 l. 20 maggio 1970, n. 300) ⁽⁶³⁾–, il datore di lavoro pubblico è legittimato a conoscere i dati personali dei lavoratori riguardanti la capacità o l'incapacità al lavoro e la prognosi riscontrata, con esclusione di qualsiasi informazione attinente alla diagnosi ⁽⁶⁴⁾.

In tale quadro, il datore di lavoro può, al fine di far valere i propri diritti in relazione a fenomeni di ritenuto assenteismo e di eventuale non veritiera certificazione sanitaria, redigere note informative, segnalazioni o denunce contenenti anche riferimenti circostanziati alle ragioni e alle modalità delle singole assenze e individuandone i destinatari nel rispetto dei principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza ⁽⁶⁵⁾.

Sulla base degli elementi acquisiti da segnalazioni e quesiti pervenuti all'Autorità, risulta giustificata, alla luce delle disposizioni contenute nei contratti collettivi, la conoscenza da parte dell'amministrazione di appartenenza di informazioni personali relative all'effettuazione di visite mediche, prestazioni specialistiche o accertamenti clinici, nonché alla presenza di patologie che richiedono terapie invalidanti ⁽⁶⁶⁾, quando il dipendente richiede di usufruire del trattamento di malattia o di permessi retribuiti per le assenze correlate a tali esigenze.

8.3. *Denuncia all'Inail.* Per dare esecuzione ad obblighi di comunicazione relativi a dati sanitari, in taluni casi il datore di lavoro può anche venire a conoscenza delle condizioni di salute del lavoratore.

Tra le fattispecie più ricorrenti deve essere annoverata la denuncia all'istituto assicuratore (Inail) avente ad oggetto infortuni e malattie professionali occorsi ai lavoratori; essa, infatti, per espressa previsione normativa, deve essere corredata da specifica certificazione medica (artt. 13 e 53 d.P.R. n. 1124/1965).

In tali casi l'amministrazione, pur potendo conoscere la diagnosi, deve comunicare all'ente assicurativo solo le informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata, anziché dati sulla salute relativi ad altre assenze che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro, la cui eventuale comunicazione sia eccedente e non pertinente —con la conseguente loro inutilizzabilità—, trattandosi di dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia (art. 11, commi 1 e 2, del Codice) ⁽⁶⁷⁾.

8.4. *Visite medico-legali.* Le pubbliche amministrazioni possono trattare legittimamente dati idonei a rivelare lo stato di salute dei propri dipendenti, non solo per accertare, anche d'ufficio, attraverso le strutture sanitarie pubbliche competenti, la persistente idoneità al servizio, alle mansioni o allo svolgimento di un proficuo lavoro ⁽⁶⁸⁾, ma anche per riconoscere la dipendenza da causa di servizio, per concedere trattamenti pensionistici di privilegio o l'equo indennizzo ⁽⁶⁹⁾ ovvero per accertare, sempre per fini pensionistici, la sussistenza di stati invalidanti al servizio o di inabilità non dipendenti da causa di servizio (artt. 20 e 112, comma 2, lett. d) del Codice) ⁽⁷⁰⁾.

Nel disporre tali accertamenti le amministrazioni possono comunicare ai colleghi medici competenti i dati personali sensibili del dipendente dei quali dispongano, nel rispetto del principio di indispensabilità (art. 22, commi 1, 5 e 9) ⁽⁷¹⁾; devono inoltre conformare il trattamento dei dati sanitari del lavoratore secondo modalità volte a prevenire violazioni dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità dell'interessato, anche in riferimento al diritto alla protezione dei dati personali (*cf.* *par.* 4.3) ⁽⁷²⁾.

Analoghi accorgimenti devono essere adottati dagli organismi di accertamento sanitario all'atto sia della convocazione dell'interessato a visita medico-collegiale, sia della comunicazione dell'esito degli accertamenti effettuati all'amministrazione di appartenenza del lavoratore, ed eventualmente all'interessato medesimo. In particolare, nel caso di accertamenti sanitari finalizzati ad accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o a proficuo lavoro del dipendente, alla luce del principio di indispensabilità, i colleghi medici devono trasmettere all'amministrazione di appartenenza dell'interessato il relativo verbale di visita con la sola indicazione del giudizio medico-legale di idoneità, inidoneità o di altre forme di inabilità ⁽⁷³⁾.

Qualora siano trasmessi dagli organismi di accertamento sanitario verbali recanti l'indicazione della diagnosi dell'infermità o della lesione che determinano un'incapacità lavorativa, i datori di lavoro non possono, comunque, utilizzare ulteriormente tali informazioni (art. 11, comma 2, del Codice).

8.5. *Abilitazioni al porto d'armi e alla guida.* In conformità alle norme sulle autorizzazioni di polizia per la detenzione ed il porto d'armi, le amministrazioni possono di regola trattare i dati relativi agli esiti delle visite medico-legali cui sottopongono i propri dipendenti per consentire l'adozione da parte degli uffici competenti dei provvedimenti sull'arma di servizio, ove si tratti di agenti di pubblica sicurezza, abilitati al porto di pistola ⁽⁷⁴⁾.

La normativa di settore e le disposizioni contenute nei contratti collettivi non autorizzano, invece, le pubbliche amministrazioni a comunicare agli uffici competenti del Dipartimento per i trasporti terrestri informazioni idonee a rivelare lo stato di salute dei propri dipendenti, ancorché acquisite legittimamente, per consentire di verificare la persistenza in capo a questi ultimi dei requisiti fisici e psichici previsti dalla legge per il conseguimento della patente di guida ⁽⁷⁵⁾. Allo stato dell'attuale normativa tale attività comporta, infatti, un flusso di dati personali sensibili verso l'amministrazione dei trasporti che non risulta trovare una base di legittimazione in un'idonea disposizione normativa ⁽⁷⁶⁾, né risulta altrimenti riconducibile alle finalità di rilevante interesse pubblico connesse alla gestione di rapporti di lavoro da parte dell'amministrazione di appartenenza dell'interessato (art. 112 del Codice) ⁽⁷⁷⁾.

Siffatte operazioni di comunicazione non possono ritenersi lecite anche se effettuate da

forze armate e di polizia che, in base al Codice della strada, provvedano direttamente nei riguardi del personale in servizio all'individuazione e all'accertamento dei requisiti necessari alla guida dei veicoli in loro dotazione e al rilascio del relativo titolo abilitativo ⁽⁷⁸⁾, attesa la diversità dei presupposti per il conferimento (o l'eventuale sospensione o ritiro) della patente militare rispetto a quella civile e la sfera di discrezionalità ad esse conferite ⁽⁷⁹⁾.

8.6. *Altre informazioni relative alla salute.* Devono essere presi in considerazione altri casi nei quali può effettuarsi un trattamento di dati relativi alla salute del lavoratore (e anche di suoi congiunti), al fine di permettergli di godere dei benefici di legge: si pensi, ad esempio, alle agevolazioni previste per l'assistenza a familiari disabili, ai permessi retribuiti e ai congedi per gravi motivi familiari.

In attuazione dei principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza, in occasione di istanze volte ad usufruire dei congedi a favore dei lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità, l'amministrazione di appartenenza non deve venire a conoscenza di dati personali del congiunto portatore di handicap relativi alla diagnosi o all'anamnesi accertate dalle commissioni mediche indicate dall'art. 4 della l. 5 febbraio 1992, n. 104 ⁽⁸⁰⁾. A tal fine, infatti, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro una certificazione dalla quale risulti esclusivamente l'accertata condizione di handicap grave per opera delle commissioni mediche di cui all'art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295 ⁽⁸¹⁾.

Diversamente, per usufruire di permessi o congedi per gravi infermità o altri gravi motivi familiari, il lavoratore è tenuto per legge a produrre alla propria amministrazione idonea documentazione medica attestante le gravi infermità o le gravi patologie da cui risultano affetti i propri familiari ⁽⁸²⁾.

Allo stesso modo, il datore di lavoro può venire a conoscenza dello stato di tossicodipendenza di un proprio dipendente o di un familiare di questi, in caso di richieste di accesso o concorso a programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione), atteso l'onere di presentare (nei termini prescritti dai contratti collettivi e dagli accordi di lavoro per il pubblico impiego) specifica documentazione medica al datore di lavoro ⁽⁸³⁾.

9. Dati idonei a rivelare le convinzioni religiose

Analoghe cautele devono essere osservate nel trattamento di altre tipologie di informazioni sensibili relative al lavoratore, quali quelle idonee a rivelarne le convinzioni religiose. Il trattamento di queste informazioni deve ritenersi in via generale lecito soltanto ove risulti indispensabile per la gestione da parte dei soggetti pubblici del rapporto di lavoro e di impiego, e, in particolare, per consentire l'esercizio delle libertà religiose riconosciute ai lavoratori appartenenti a determinate confessioni, in conformità alle disposizioni di legge e di regolamento che regolano i rapporti tra lo Stato e le medesime confessioni.

Ad esempio, i dati sulle convinzioni religiose possono venire in considerazione per la concessione dei permessi per festività religiose su specifica richiesta dell'interessato motivata per ragioni di appartenenza a una determinata confessione ⁽⁸⁴⁾. Le convinzioni religiose potrebbero emergere, inoltre, in relazione al contesto in cui sono trattate o al tipo di trattamento effettuato, da alcune particolari scelte del lavoratore, rispondenti a determinati dettami religiosi, per il servizio di mensa eventualmente apprestato presso il luogo di lavoro.

Inoltre, in base alle specifiche norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, le prove del concorso scritte e orali non possono aver luogo, ai sensi della legge 8 marzo 1989, n. 101, nei giorni di festività religiose ebraiche rese note con decreto del Ministro dell'interno mediante pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica, nonché nei giorni di festività religiose valdesi ⁽⁸⁵⁾.

In tale quadro, pertanto, nel fissare il diario delle prove concorsuali per l'accesso ai pubblici impieghi, non risulta giustificata la raccolta sistematica e preventiva dei dati relativi alle convinzioni religiose dei predetti candidati ⁽⁸⁶⁾ essendo sufficiente fissare le prove in giorni non coincidenti con dette festività.

- (1) *Provv.* 23 novembre 2006, n. 53, in *www.garanteprivacy.it*, doc. *web* n. 1364099, e in *G.U.* 7 dicembre 2006, n. 285.
- (2) Anche per le presenti linee-guida si è tenuto conto della Raccomandazione n. R (89) 2 del Consiglio d'Europa relativa alla protezione dei dati a carattere personale utilizzati ai fini dell'occupazione, del Parere n. 8/2001 sul trattamento dei dati personali nel contesto dell'occupazione, reso il 13 settembre 2001 dal Gruppo Art. 29 dei Garanti europei (in *http://ec.europa.eu*), nonché del Code of practice, "Protection of workers' personal data", approvato dall'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO).
- (3) Art. 2, comma 2, del Codice.
- (4) Art. 2, comma 5, del Codice dell'amministrazione digitale (d.lg. 7 marzo 2005, n. 82 così come modificato dal d.lg. 4 aprile 2006, n. 159).
- (5) L'organizzazione sindacale potrà a sua volta comunicare a terzi o diffondere i dati personali ottenuti dall'amministrazione soltanto previa acquisizione del consenso informato dei dipendenti interessati o di altro presupposto equipollente (art. 24 del Codice).
- (6) *Provv.* 30 dicembre 2003, in *www.garanteprivacy.it*, doc. *web* n. 1085621.
- (7) Note 9 dicembre 1997, ivi, doc. *web* nn. 30915 e 39785.
- (8) *Cfr.* circolare Ispepl 3 marzo 2003, n. 2260.
- (9) Art. 4, comma 8, d.lg. 19 settembre 1994, n. 626.
- (10) *Provv.* 23 novembre 2006, in *www.garanteprivacy.it*, doc. *web* n. 1364099.
- (11) *Provv.* 9 novembre 2005, in *www.garanteprivacy.it*, doc. *web* n. 1191411.
- (12) A titolo di esempio, oltre ad alcuni regolamenti concernenti amministrazioni centrali (Ministero della difesa, d.m. 13 aprile 2006, n. 203, in *G.U.* 1° giugno 2006, n. 126; Ministero dell'interno, d.m. 21 giugno 2006, n. 244, in *G.U.* 9 agosto 2006, n. 184, S.O.; Ministero della pubblica istruzione, d.m. 7 dicembre 2006, n. 305, in *G.U.* 15 gennaio 2007, n. 11; Ministero delle infrastrutture, d.m. 9 febbraio 2007, n. 21, in *G.U.* 16 marzo 2007, n. 63; Ministero della giustizia, d.m. 12 dicembre 2006, n. 306, in *G.U.* 15 gennaio 2007, n. 11; Ministero dell'università e della ricerca, d.m. 28 febbraio 2007, n. 54, in *G.U.* 26 aprile 2007, n. 96), si segnalano taluni schemi tipo di regolamento relativi ad enti locali (in *www.garanteprivacy.it*, doc. *web* n. 1174532), comunità montane (doc. *web* n. 1182195) e province (doc. *web* n. 1175684).
- (13) *Provv.* 30 giugno 2005, in *www.garanteprivacy.it*, doc. *web* n. 1144445.
- (14) Art. 50 d.lg. 30 marzo 2001, n. 165 con riferimento alla trasmissione alla Presidenza del Consiglio dei ministri di informazioni nominative relative al personale che ha fruito di distacchi, permessi cumulativi sotto forma di distacco, aspettative e permessi per attività sindacale o per funzioni pubbliche elettive, al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico.
- (15) Artt. 59 e 60 del Codice. Si vedano anche gli artt. 22 e ss. l. 7 agosto 1990, n. 241; d.P.R. 12 aprile 2006, n. 184; art. 8 d.P.R. 27 giugno 1992, n. 352; artt. 10 e 43 d.lg. 18 agosto 2000, n. 267.
- (16) *Cfr. par.* 5.1 e 5.2 delle presenti linee-guida.
- (17) Relazione annuale per il 2004 del Garante, p. 81.
- (18) *Provv.* 12 maggio 2005, in *www.garanteprivacy.it*, doc. *web* n. 1137798.
- (19) *Cfr.* art. 6 Ccnl relativo al personale del comparto scuola del 24 luglio 2003.
- (20) *Cfr.* art. 40, comma 4, d.lg. n. 165/2001 e art. 28 l. 20 maggio 1970, n. 300. Si vedano anche Corte cass. 17 aprile 2004, n. 7347; Corte d'appello Torino 16 luglio 2003 in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2002, parte I, p. 116; *par.* 7 Raccomandazione del Consiglio d'Europa n. R (89)2; *par.* 10.10. del Code of practice dell'Ilo.
- (21) Si veda, *ad es.*, art. 37 Ccnl del personale del comparto "ministeri" del 16 maggio 1995; art. 48 del Ccnl del personale del comparto "sanità" del 1° settembre 1995; art. 6 del Ccnl del personale del comparto "università" del 9 agosto 2000; art. 6, Ccnl del personale del comparto enti art. 70 d.lg. 165/2001 del 14 febbraio 2001; art. 37 Ccnl del personale del comparto delle "Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione" del 21 febbraio 2002; art. 7 Ccnl del personale del comparto delle regioni-autonomie locali del 6 luglio 1995; art. 7 Ccnl del personale del comparto regioni ed autonomie locali personale non dirigente del 1° aprile 1999.
- (22) Si veda, *ad es.*, Consiglio di Stato sez. IV, 5 maggio 1998, n. 752; Tar Lombardia Milano, sez. I, 31 luglio 2002, n. 3261; Tar Emilia-Romagna 10 gennaio 2003, n. 16; Tar Calabria, sez. II, 11 luglio 2005, n. 1165; Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi, pareri 6 luglio 2004, n. 8 e 28 giugno 2006, n. 51.

- (23) Si vedano *ad es.*, art. 12 Ccnl del personale dirigente dell'area 1 del 5 aprile 2001; art. 11, Ccnl segretari comunali e provinciali del 16 maggio 2001; art. 13 Ccnl relativo al quadriennio normativo 1998-2001 del personale del comparto università.
- (24) Artt. 111 e 104 d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3.
- (25) *Cfr. Provv.* 27 febbraio 2002 (doc. *web* n. 1063639), con il quale il Garante ha vietato la diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute riportati in una graduatoria dei trasferimenti affissa nella bacheca di un provveditorato agli studi.
- (26) *Cfr.* Relazione annuale del Garante 2004, p. 83.
- (27) Art. 15 d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487; *v.* anche art. 4 d.P.R. 21 settembre 2001, n. 446; art. 18, comma 6, d.P.R. 27 marzo 2001, n. 220; art. 8 d.P.R. 28 luglio 2000, n. 271; art. 2 d.P.R. 28 luglio 2000, n. 272; art. 2 d.P.R. 28 luglio 2000, n. 270; art. 52, comma 2, r.d. 12 ottobre 1933, n. 1364.
- (28) *Cfr.* art. 6 d.P.R. 23 marzo 2000, n. 117.
- (29) *Provv.* 19 aprile 2007 recante "*Linee-guida in materia di trattamento di dati personali per finalità di pubblicazione e diffusione di atti e documenti di enti locali*".
- (30) *Cfr.* Comunicato stampa del Garante del 14 giugno 1999.
- (31) *Cfr. Provv.* 10 novembre 2004, doc. *web* n. 1116068; *cfr.* anche *Newsletter* 21-27 marzo 2005.
- (32) *Cfr. Provv.* 19 aprile 2007, *cit.*
- (33) *Cfr.*, *ad es.*, art. 6, comma 6, d.P.R. n. 487/1994 con riferimento agli esiti delle prove intermedie dei concorsi per accedere agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e art. 25, comma 3, r.d. 22 gennaio 1934, n. 37, con riferimento all'elenco degli ammessi alla prove orali per l'abilitazione alla professione di avvocato.
- (34) *Cfr. Provv.* 19 aprile 2007, *cit.*
- (35) Art. 54 d.lg. 7 marzo 2005, n. 82.
- (36) *Cfr. Provv.* 19 dicembre 2002, doc. *web* n. 1067231.
- (37) *Cfr.* art. 23 d.lg. n. 165/2001 e artt. 1, comma 7 e 2, comma 4, d.P.R. 23 aprile 2004, n. 108.
- (38) Art. 1, comma 593, l. 27 dicembre 2006, n. 296.
- (39) *Cfr.* l. 5 luglio 1982, n. 441. Si veda anche *Newsletter* del Garante 4-10 giugno 2001 e Corte di giustizia delle Comunità europee, 20 maggio 2003, causa C-465/2000.
- (40) *Cfr.* art. 17, comma 22, l. 15 maggio 1997, n. 127. Si veda anche Parere 8 giugno 1999, doc. *web* n. 40369. Analoga disciplina vige anche per magistrati, avvocati dello Stato e procuratori, professori e ricercatori universitari di livello dirigenziale od equiparato.
- (41) *Cfr.* art. 10 e 124 d.lg. n. 267/2000.
- (42) Art. 3, comma 3, l. n. 241/1990.
- (43) *Cfr. Provv.* 27 febbraio 2002, doc. *web* 1063639, *Provv.* 9 dicembre 2003 e *Provv.* 17 aprile 2003, doc. *web* n. 1054640. Si vedano anche, con particolare riferimento alle deliberazioni degli enti locali, *Provv.* 19 aprile 2007 *cit.* e *Provv.* 25 gennaio 2007, doc. *web* n. 1386836.
- (44) *Cfr.* parte seconda, 2.3.1, b.3), d.P.C.M. 21 dicembre 1992; art. 1.1. e all. n. 8 art. 61 d.P.C.M. 19 maggio 1995; parte seconda, 2.5.1, d.P.C.M. 30 dicembre 1998 art. 4.2.2, *provv.* Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano 5 agosto 1999.
- (45) Art.1 l. n. 241/1990.
- (46) Per i dipendenti del settore privato *v. Provv.* 23 novembre 2006, doc. *web* n. 1364939.
- (47) *Cfr.* art. 18 del Codice; art. 4 dell'accordo riguardante le tipologie degli orari di lavoro ai sensi dell'art. 19, comma 5, del Ccnl comparto ministeri del 16 maggio 1995, confermato dall'art. 26 del Ccnl del 12 giugno 2003. Si veda anche l'art. 17 Ccnl del comparto del personale delle regioni-autonomie locali del 6 luglio 1995, confermato dall'art. 45 del Ccnl del 22 gennaio 2004.
- (48) Nell'interpello al Garante vanno specificate le caratteristiche tecnologiche delle apparecchiature utilizzate e le ragioni in base alle quali non si ritengono idonei, rispetto alle finalità da perseguire, altri sistemi o procedure che pongono minori pericoli o rischi per i diritti e le libertà fondamentali degli interessati.
- (49) *Cfr. Provv.* 7 luglio 2004, doc. *web* n. 1068839.
- (50) *Cfr.* artt. 8 e 38 l. n. 300/1970 e artt. 113 e 171 del Codice.
- (51) Tra le quali, ad esempio, la richiamata disciplina contenuta nel d.lg. n. 626/1994 o nell'art. 5 della l. n. 300/1970 sugli accertamenti sanitari facoltativi.
- (52) Si pensi ai divieti contenuti negli artt. 5 e 6 l. 5 giugno 1990, n. 135, in materia di Aids.
- (53) *Cfr.* art. 5 l. n. 300/1970; si vedano anche le pertinenti disposizioni dei contratti collettivi relativi ai differenti comparti (art. 21, comma 10, Ccnl Comparto ministeri del 16 mag-

- gio 1995; art. 17, comma 12, Ccnl relativo al personale del comparto scuola del 24 luglio 2003, già art. 49, lettera g) del Ccnl del 26 maggio 1999 e art. 23, comma 12, del Ccnl del 4 agosto 1995; art. 34, comma 10, Ccnl del personale non dirigente del comparto università, del 9 agosto 2000; art. 17, comma 11, Ccnl relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione del 21 febbraio 2002; art. 11, comma 12, Ccnl relativo al personale del comparto delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale del 16 febbraio 2005).
- (54) *Cfr.* art. 5, comma 3, l. n. 300/1970, art. 15, d.P.R. n. 461/2001, art. 21, comma 3, Ccnl Comparto ministeri del 16 maggio 1995; art. 17, comma 3, Ccnl relativo al personale del comparto scuola del 24 luglio 2003, già art. 23, comma 3, del Ccnl del 4 agosto 1995; art. 34, comma 3, Ccnl del personale non dirigente del comparto università, del 9 agosto 2000; art. 17, comma 4, Ccnl relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione del 21 febbraio 2002; art. 11, comma 3, Ccnl relativo al personale del comparto delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale del 16 febbraio 2005. Dall'accertamento in questione può, inoltre, conseguire l'attribuzione all'interessato di altri incarichi o mansioni, oppure la risoluzione del rapporto di lavoro e la conseguente adozione degli atti necessari per riconoscere trattamenti pensionistici alle condizioni previste dalle disposizioni di settore. *Cfr.* art. 8 d.P.R. 27 febbraio 1991 n. 132 (Corpo forestale dello Stato); art. 129 d.lg. 30 ottobre 1992, n. 443 (Corpo di polizia penitenziaria); art. 15 d.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461; art. 99 l. 22 dicembre 1975, n. 685; tossicodipendenza; art. 5 d.P.R. 20 febbraio 2001, n. 114 (carriera diplomatica); art. 5 d.P.R. 23 maggio 2001, n. 316 (carriera prefettizia); art. 2 d.m. 30 giugno 2003, n. 198 (Polizia di Stato).
- (55) *Cfr. Provv.* 7 luglio 2004, doc. *web* n. 1068839. *V.* pure il punto 50 della sentenza della Corte di giustizia delle Comunità europee 6 novembre 2003 C-101/01, Lindqvist.
- (56) *Cfr.* l. n. 68/1999 citata e l. 29 marzo 1985, n. 113.
- (57) *Provv.* 15 aprile 2004, doc. *web* n. 1092564; *Cfr.* art. 5 l. n. 300/1970; si vedano anche le pertinenti disposizioni dei contratti collettivi di lavoro applicabili ai diversi comparti come, ad esempio, l'art. 21 Ccnl comparto ministeri personale non dirigente del 16 maggio 1995.
- (58) *Cfr.* art. 2 d.l. 30 dicembre 1979, n. 663, conv. in l., con mod., con l'art. 1 l. 29 febbraio 1980, n. 33, successivamente modificato dal comma 149 dell'art. 1 l. 30 dicembre 2004, n. 311.
- (59) *Cfr.* art. 61 d.P.R. 28 ottobre 1985, n. 782 per il personale della Polizia di Stato.
- (60) In tal senso si veda art. 17, comma 11, Ccnl relativo al personale del comparto scuola del 24 luglio 2003, già art. 49, lettera f) del Ccnl del 26 maggio 1999 e art. 23, comma 10, del Ccnl del 4 agosto 1995; art. 34, comma 9, Ccnl del personale non dirigente del comparto Università, del 9 agosto 2000; art. 17, comma 10, Ccnl relativo al personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione del 21 febbraio 2002; art. 11, comma 11, Ccnl relativo al personale del comparto delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale del 16 febbraio 2005.
- (61) *Cfr.* art. 55 d.P.R. d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3 e art. 24 d.P.R. 3 maggio 1957 n. 686. Si veda anche *Provv.* 19 ottobre 2005, doc. *web* n. 1185148 con riferimento al servizio matricolare del Corpo della Guardia di finanza.
- (62) *Cfr. par.* 1.1 delle presenti linee-guida.
- (63) *Cfr.* art. 2 d.l. 30 dicembre 1979, n. 663, conv. in l., con mod., con l'art. 1, l. 29 febbraio 1980, n. 33 e mod. dal comma 149 dell'art. 1 l. 30 dicembre 2004, n. 311. Si veda anche art. 14, lett. q), l. 23 dicembre 1978, n. 833.
- (64) Art. 5 d.l. 12 settembre 1983, n. 463 conv., con mod., in l. 11 novembre 1983, n. 638 e art. 6, comma 3, d.m. 15 luglio 1986.
- (65) *Cfr. Provv.* 24 settembre 2001, doc. *web* n. 39460 e 28 settembre 2001, doc. *web* n. 41103.
- (66) *Cfr.* art. 17 Ccnl del personale del comparto scuola stipulato il 24 luglio 2003; art. 17 Ccnl del personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione stipulato il 21 febbraio 2002; art. 34 Ccnl del personale non dirigente del comparto Università stipulato il 9 agosto 2000; art. 23 Ccnl del personale del comparto sanità stipulato il 1° settembre 1995 e art. 11 Ccnl integrativo stipulato il 20 settembre 2001; art. 21 Ccnl del personale del comparto ministeri stipulato il 16 maggio 1995 e art. 6 Ccnl integrativo stipulato il 16 maggio 2001. Si vedano anche i chiarimenti forniti dall'Aran in data 20 gennaio 2003 in relazione ai quesiti B14 e B16, in *www.aranagenzia.it*.
- (67) In tal senso *v.* il *Provv.* 15 aprile 2004, doc. *web* n. 1092564.
- (68) Art. 5, comma 3, l. n. 300/1970; art. 15 d.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461.
- (69) *Cfr.* d.P.R. 29 dicembre 1973, n. 1092 e d.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461.

- (70) *Cfr.* art. 2, comma 12, l. 8 agosto 1995, n. 335; art. 13, l. 8 agosto 1991, n. 274; d.P.R. 29 ottobre 2001, n. 461.
- (71) Artt. 7, 9, comma 2 e 15, comma 1, d.P.R. n. 461/2001.
- (72) *Cfr. Provv.* 23 luglio 2004, doc. *web* n. 1099216.
- (73) Art. 4, commi 3 e 4, d.P.R. n. 461/2001.
- (74) *Cfr. Provv.* 22 gennaio 2004, doc. *web* n. 1086280; *v.* anche, per altri profili, *Provv.* 15 gennaio 2004, doc. *web* n. 1054663 e Trib. Venezia 14 luglio 2004, n. 340.
- (75) *Cfr.* artt. 119 e 128–130 d.lg. 30 aprile 1992, n. 285.
- (76) *Cfr.* d.lg. 30 aprile 1992, n. 285 e d.P.R. 16 dicembre 1992, n. 495.
- (77) *Cfr.* artt. 119 e 128–130 d.lg. 30 aprile 1992, n. 285. In merito, poi, alle comunicazioni di dati personali sensibili da parte delle aziende sanitarie alle commissioni mediche locali per le patenti di guida si guardi il *Provv.* del Garante del 28 giugno 2006, doc. *web* n. 1322833.
- (78) Art. 138 d.lg. n. 285/1992.
- (79) *Cfr.* art. 138, commi 4 e 12, d.lg. n. 285/1992. Si veda anche Cons. Stato sez. IV, 14 maggio 2001, n. 2648.
- (80) *Cfr. Provv.* 21 marzo 2007, doc. *web* n. 1395821.
- (81) *Cfr.* art. 33 l. 5 febbraio 1992, n. 104; art. 4, comma 2, l. 8 marzo 2000, n. 53 e artt. 33 e 42 d.lg. 26 marzo 2001, n. 151; si veda anche Cass. civ., 17 agosto 1998, n. 8068.
- (82) Art. 4, l. 8 marzo 2000, n. 53 e d.m. 21 luglio 2000, n. 278.
- (83) Art. 124, commi 1 e 2, d.P.R. n. 309/1990.
- (84) Art. 4, comma 2, l. 8 marzo 1989, n. 101 recante “Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l’Unione delle Comunità ebraiche italiane”; art. 17, comma 2, l. 22 novembre 1988, n. 516 recante “*Norme per la regolazione dei rapporti tra lo Stato e l’Unione italiana delle Chiese cristiane avventiste del 7° giorno*”.
- (85) Art. 6, comma 2, d.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 “Regolamento recante norme sull’accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi”.
- (86) *Cfr.* artt. 4, comma 2 e 5, l. n. 101/1989 e art. 17, comma 2, l. n. 516/1988 *cit.*

41

Linee-guida
per trattamenti di dati relativi
al rapporto banca-clientela (*)
25 ottobre 2007

Registro delle deliberazioni
n. 53 del 25 ottobre 2007

IL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nella riunione odierna, in presenza del prof. Francesco Pizzetti, presidente, del dott. Giuseppe Chiaravalloti, vice presidente, del dott. Mauro Paissan e del dott. Giuseppe Fortunato, componenti, e del dott. Giovanni Buttarelli, segretario generale;

Visto il d.lg. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali), anche in riferimento agli artt. 13, comma 5 e 154, comma 1, lett. b);

Esaminate le istanze (segnalazioni, reclami e quesiti) di clienti, associazioni di tutela dei consumatori e banche, pervenute in tema di trattamento di dati personali della clientela nell'ambito di rapporti bancari;

Viste le pronunce adottate in proposito dall'Autorità anche a seguito di ricorso di interessati;

Ritenuta l'opportunità di definire, in tale contesto, un quadro unitario di misure e di accorgimenti necessari e opportuni in grado di fornire ulteriori orientamenti utili per gli operatori economici e i clienti in ordine alle operazioni di trattamento di dati personali connesse all'attività bancaria, individuando, a tal fine, i comportamenti più appropriati da adottare;

Rilevata l'esigenza che tale quadro sia riassunto in alcune linee-guida, suscettibili di periodico aggiornamento, di cui verrà curata la pubblicità anche attraverso il sito Internet dell'Autorità (www.garanteprivacy.it);

Viste le osservazioni formulate dal segretario generale ai sensi dell'art. 15 del regolamento del Garante n. 1/2000;

Relatore il dott. Giuseppe Fortunato;

DELIBERA

1. di adottare le *"Linee-guida in materia di trattamento di dati personali della clientela in ambito bancario"*, di cui al documento che è allegato quale parte integrante della presente deliberazione (Allegato 1);
2. ai sensi dell'art. 13, comma 5, lett. c), del Codice che i titolari del trattamento che si rendono cessionari di sportelli bancari possano effettuare l'informativa prevista dal medesimo art. 13 secondo le modalità indicate al punto 3.7. delle allegate *"Linee-guida"*, ovvero:
 - a. mediante pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana dell'informativa avente le caratteristiche di cui all'art. 13, commi 1 e 2 del Codice;
 - b. inoltre, mediante la successiva comunicazione agli interessati, alla prima occasione utile, degli elementi contenuti nello stesso art. 13, commi 1 e 2;
3. ai sensi dell'art. 143, comma 2, del Codice, di trasmettere al Ministero della Giustizia-Ufficio pubblicazione leggi e decreti copia del presente provvedimento,

(*) G.U. 23 novembre
2007, n. 273
[doc. web n. 1457247]

unitamente alle menzionate “Linee-guida”, per la loro pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 25 ottobre 2007

IL PRESIDENTE
Pizzetti

IL RELATORE
Fortunato

IL SEGRETARIO GENERALE
Buttarelli

LINEE-GUIDA
IN MATERIA DI TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI
DELLA CLIENTELA IN AMBITO BANCARIO (*)
(Deliberazione n. 53 del 25 ottobre 2007)

Sommario

1. Premessa
 - 1.1. Scopo delle linee-guida
 - 1.2. Ambiti considerati
2. Il rispetto dei principi di protezione dei dati personali
 - 2.1. Liceità, pertinenza, trasparenza
 - 2.2. Principio di pertinenza e non eccedenza: dati identificativi della clientela
 - 2.3. Principio di pertinenza e non eccedenza: servizi resi telefonicamente e registrazione del contenuto delle chiamate
 - 2.4. Principio di qualità dei dati e pagamenti mediante la procedura “rapporti interbancari diretti” (Rid)
3. Comunicazione dei dati personali
 - 3.1. Regole di protezione dei dati e *cd.* segreto bancario
 - 3.2. Comunicazioni indebite
 - 3.3. Comunicazioni dovute o autorizzate
 - 3.4. Comunicazioni di dati personali alla Centrale d’allarme interbancaria
 - 3.5. Benefondi
 - 3.6. Comunicazione dei dati relativi alla clientela e cessione di sportelli bancari: esonero dall’obbligo di rendere l’informativa
 - a) presupposti del trattamento: bilanciamento degli interessi
 - b) esonero dall’obbligo di rendere l’informativa
 - c) misure appropriate
4. Tutela dei propri diritti da parte della banca
5. Esercizio dei diritti previsti dall’art. 7 del Codice
 - 5.1. Accesso ai dati personali
 - 5.2. Accesso ai dati personali ex art. 7 del Codice e accesso alla documentazione bancaria ai sensi dell’art. 119 del Tub
 - 5.3. Accesso ai dati di defunti (art. 9 del Codice)
 - 5.4. Accesso ai dati personali ex art. 7 del Codice e fallito

1. Premessa

1.1. *Scopo delle linee-guida.* Le presenti linee-guida, redatte tenendo conto di segnalazioni, reclami e quesiti pervenuti, nonché di precedenti decisioni adottate dall’Autorità, e suscettibili di periodico aggiornamento, mirano a fornire indicazioni di natura generale in relazione al trattamento di dati personali della clientela effettuato dalle banche al fine di garantire il rispetto dei principi in materia di protezione dei dati personali ai sensi del d.lg. 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali).

(*) Le note
sono in calce al testo

1.2. *Ambiti considerati.* Le presenti linee-guida trovano applicazione, nella misura compatibile con eventuali specificità del settore, anche alla corrispondente attività che, in base alla legge, può essere svolta da operatori postali nell'ambito dei servizi bancari e finanziari ⁽¹⁾.

2. Il rispetto dei principi di protezione dei dati personali

2.1. *Liceità, pertinenza, trasparenza.* I dati personali, sempre che siano pertinenti e non eccedenti, possono essere trattati dalla banca solo per perseguire finalità legittime (quali, ad esempio, quella di dare esecuzione al rapporto contrattuale o soddisfare obblighi derivanti dalla legge) ⁽²⁾, osservando tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali.

Il Codice prescrive, in particolare, che il trattamento avvenga:

- solo da parte di incaricati (nonché, se designati, dei responsabili) del trattamento e limitatamente alle istruzioni loro impartite ⁽³⁾;
- nel rispetto dei principi di necessità e di qualità dei dati, con riferimento all'esattezza e all'aggiornamento (artt. 3 e 11);
- informando preventivamente e adeguatamente gli interessati (art. 13) ⁽⁴⁾;
- chiedendo il loro consenso solo quando, tenendo anche conto della natura dei dati, non sia possibile avvalersi di uno dei presupposti equipollenti al consenso (artt. 23, 24, 26 e 43 del Codice);
- osservando, se si trattano dati sensibili o giudiziari, le prescrizioni contenute nelle autorizzazioni anche di carattere generale rilasciate dal Garante (artt. 26 e 27 del Codice);
- adottando le misure di sicurezza idonee a prevenire alcuni eventi (in particolare accessi e utilizzazioni indebite), in relazione ai quali la banca può essere chiamata a rispondere anche civilmente e penalmente (artt. 15, 31 ss., 167 e 169 del Codice).

2.2. *Principio di pertinenza e non eccedenza: dati identificativi della clientela.* Il principio di pertinenza dei dati deve essere osservato anche in relazione al trattamento di informazioni finalizzate a identificare i clienti in occasione dell'instaurazione del rapporto contrattuale o in sede di esecuzione di operazioni bancarie (quali, ad esempio, versamenti, pagamenti, altre disposizioni impartite dalla clientela e presentazioni per il pagamento di assegni o vaglia postali).

L'identificazione della clientela –che avviene, di regola, a seguito dell'esibizione di un documento di riconoscimento e, talvolta, anche acquisendone copia fotostatica (specie nei confronti di chi non sia cliente o comunque conosciuto dal personale della banca)– rappresenta un obbligo posto in capo agli istituti di credito da diverse norme e, in particolare, da quelle in materia di riciclaggio ⁽⁵⁾, nonché da quella secondo cui ⁽⁶⁾ “*le banche, la società Poste italiane Spa, gli intermediari finanziari, le imprese di investimento, gli organismi di investimento collettivo del risparmio, le società di gestione del risparmio, nonché ogni altro operatore finanziario, fatto salvo quanto disposto [...] per i soggetti non residenti, sono tenuti a rilevare e a tenere in evidenza i dati identificativi, compreso il codice fiscale, di ogni soggetto che intrattenga con loro qualsiasi rapporto o effettui, per conto proprio ovvero per conto o a nome di terzi, qualsiasi operazione di natura finanziaria ad esclusione di quelle effettuate tramite bollettino di conto corrente postale per un importo unitario inferiore a 1.500 euro*”.

L'onere di identificare l'interessato ricade sugli istituti di credito anche in caso di presentazione all'incasso di assegni; in tale circostanza possono essere utilizzati, oltre a idonei elementi di valutazione (quali la conoscenza personale o un'eventuale documentazione previamente acquisita, per esempio all'atto dell'instaurazione del rapporto), i dati personali degli interessati contenuti in un documento di riconoscimento la cui esibizione può essere richiesta e i cui estremi possono essere annotati sul titolo medesimo o sulla documentazione interna relativa all'operazione ⁽⁷⁾.

Per tale trattamento, fatta salva l'osservanza dell'obbligo di informativa (fornita anche *una tantum* al cliente ⁽⁸⁾), non è necessario richiedere il consenso dal momento che i dati sono trattati in base a un obbligo di legge o, comunque, per eseguire obblighi derivanti dal contratto o per adempiere a specifiche richieste dell'interessato (art. 24, comma 1, lett. a) e b), del Codice).

2.3. *Principio di pertinenza e non eccedenza: servizi resi telefonicamente e registrazione del contenuto delle chiamate.* Per particolari ordini e istruzioni della clientela la banca può registrare il contenuto di conversazioni telefoniche intercorse, anche per eventuali profili di prova e di tutela di diritti in caso di controversia. In tal senso provvedono anche specifiche discipline di settore, con particolare riferimento agli ordini di borsa.

Fuori di questi specifici casi può risultare altresì giustificato procedere ad analoghe registrazioni in relazione a concrete esigenze, come ad esempio per servizi di *telephone banking*.

In tutti questi casi, l'interessato deve essere informato in ordine a tali registrazioni ai sensi dell'art. 13 del Codice, in sede di conclusione del contratto o, al più tardi, all'inizio della prima conversazione telefonica.

Per le registrazioni e gli eventuali dati personali connessi, se conservati, devono essere adottate le misure di sicurezza volte a prevenirne l'accesso, l'alterazione o l'uso non consentito da parte di soggetti non legittimati; il contenuto delle conversazioni, al quale l'interessato può accedere ai sensi dell'art. 7 del Codice (v. infra punto 5.1.), non deve essere conservato per un tempo superiore a quello necessario per conseguire le finalità per le quali la registrazione è stata effettuata ⁽⁹⁾.

2.4. *Principio di qualità dei dati e pagamenti mediante la procedura "rapporti interbancari diretti" (Rid).* Nell'eseguire gli ordini di pagamento impartiti dal cliente nell'ambito di rapporti interbancari diretti (*cd. procedura Rid*) ⁽¹⁰⁾, la banca del debitore/interessato (*cd. banca domiciliataria*) deve verificare la completezza e l'esattezza dei dati trattati.

Posto che le informazioni necessarie a eseguire l'operazione (con particolare riferimento alle coordinate bancarie e al conto corrente sul quale effettuare l'addebito) possono essere raccolte presso il debitore anche a cura del creditore (ad esempio, il fornitore di un servizio) ⁽¹¹⁾ e essere inviati successivamente alla banca domiciliataria tramite la banca di quest'ultimo (*cd. banca assuntrice o di allineamento*) ⁽¹²⁾, in tali fasi potrebbero verificarsi errori od omissioni.

È pertanto necessario che, in caso di discordanze o incongruenze nei dati trasmessi, vengano effettuati (a cura della banca domiciliataria o con la cooperazione del creditore) appropriati controlli preventivi, se necessario contattando il cliente prima di dare esecuzione all'ordine, al fine di garantire l'esattezza dei dati trattati e di prevenire l'eventuale addebito su conti diversi da quello individuato dal debitore.

3. Comunicazione dei dati personali

3.1. *Regole di protezione dei dati e cd. segreto bancario.* La comunicazione a terzi di dati personali relativi a un cliente è ammessa se lo stesso vi acconsente (art. 23 del Codice) o se ricorre uno dei casi in cui il trattamento può essere effettuato senza il consenso (art. 24 del Codice) ⁽¹³⁾.

Fuori dei casi di operazioni di comunicazione dei dati strumentali alle prestazioni richieste e ai servizi erogati (per le quali non è necessario ottenere il consenso degli interessati: art. 24, comma 1, lett. *b*), del Codice), gli istituti di credito e il personale incaricato dell'esecuzione delle operazioni bancarie di volta in volta richieste devono mantenere il riserbo sulle informazioni utilizzate.

3.2. *Comunicazioni indebite.* La comunicazione indebita di dati a terzi (che comporta gravi conseguenze anche sul piano della responsabilità civile e penale, alla luce degli artt. 15 e 167 del Codice) può avvenire per una pluralità di ragioni. Ciò può avvenire, a titolo meramente esemplificativo e tenendo in considerazione le tipologie di segnalazioni e ricorsi pervenuti all'Autorità, nei seguenti casi:

- per la mancata predisposizione di misure idonee a prevenire l'indebita conoscenza di informazioni personali da parte di terzi, ivi comprese le "distanze di cortesia" nei luoghi dedicati all'esecuzione di operazioni bancarie ⁽¹⁴⁾;
- per l'inosservanza delle istruzioni impartite agli incaricati del trattamento, come nel caso di telefonate o colloqui effettuati indebitamente ad alta voce in presenza di terzi ⁽¹⁵⁾;