La dichiarazione di assunzione

Indipendentemente dall'effettuazione delle previste registrazioni, il comma 2 dell'art. 4 *bis* del D.Lgs. n. 181/2000, prevede che, all'atto dell'assunzione, prima dell'inizio dell'attività di lavoro, i datori di lavoro privati e pubblici (ad eccezione di quei rapporti indicati all'art. 3 del D.Lgs. n. 165/2001) consegnino al lavoratore una copia della comunicazione telematica di instaurazione del rapporto di lavoro (*ex art. 9 bis*, comma 2, del D.L. 1° ottobre 1996, n. 510). L'obbligo si intende assolto anche nel caso in cui il datore di lavoro consegna al lavoratore, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro contenente tutte le informazioni previste dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997, adempiendo in tal modo anche all'obbligo previsto da tale norma, che impone la comunicazione al lavoratore - entro 30 giorni dall'assunzione - delle seguenti informazioni:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore é occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova se previsto;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro;

- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie;
- i) l'orario di lavoro;
- l) i termini del preavviso in caso di recesso.

L'informazione circa le indicazioni di cui alle lettere e), g), h), i) ed l), può essere effettuata anche mediante rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

Si fa presente che, in caso di estinzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del termine di trenta giorni dalla data dell'assunzione, ove tale obbligo non sia stato già adempiuto al lavoratore deve essere consegnata, al momento della cessazione del rapporto stesso, una dichiarazione scritta contenente le indicazioni di cui sopra.

La violazione dell'obbligo di consegna della dichiarazione di assunzione comporta la sanzione pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato; il trasgressore è tuttavia ammesso al pagamento a seguito di diffida del personale ispettivo, della cosiddetta "sanzione ridottissima" pari al minimo editale di euro 250.

2.13. Obblighi in materia di *privacy* e trattamento dati

Fra gli obblighi sostanziali e documentali connessi all'instaurazione del rapporto di lavoro, oggi più che mai risultano pregnanti quelli vigenti in materia di *privacy* e trattamento dei dati personali.

L'insieme delle norme che regolano la materia è stato riordinato in un Testo Unico, il D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, noto come "Codice in materia di protezione dei dati personali", ma gli interventi dell'Autorità Garante per la *privacy* sono sempre più frequenti e perentori.

Il Codice riconosce e tutela il diritto alla protezione dei dati personali, cioè le informazioni inerenti alla persona ma che non riguardano la sua sfera privata, ed il diritto alla *privacy* volto a proteggere proprio la vita privata dell'individuo, conferendo nel contempo obblighi specifici in capo al datore di lavoro.

Infatti, in base agli artt. 1 e 2 del Codice, chiunque ha diritto alla protezione dei dati personali che lo riguardano e il trattamento di tali dati deve svolgersi nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'inte-

ressato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

Nell'assicurare un elevato livello di tutela dei previsti diritti, bisogna rispettare il principio di semplificazione per il loro esercizio da parte degli interessati e per l'adempimento degli obblighi da parte dei titolari del trattamento.

L'art. 3, sancisce inoltre il principio di necessità per cui, nel caso di utilizzo di strumenti informatici, l'utilizzazione dei dati personali e di quelli identificativi deve essere ridotta al minimo e solo qualora le stesse finalità non possano essere raggiunte con l'impiego di strumenti diversi come il ricorso ai dati anonimi.

Vengono inoltre disciplinati anche i diritti dell'interessato e le modalità di trattamento dei dati.

Ampia rilevanza è data alle misure di sicurezza, prevedendo misure minime che i titolari del trattamento sono tenuti ad adottare.

Il Codice contiene anche disposizioni relative a specifici settori fra i quali l'ambito del rapporto di lavoro.

Quanto ai diritti dell'interessato, confermando l'obbligo di rendere noti agli interessati, informandoli (art. 13) le modalità di trattamento dei dati, l'articolo 7 elenca i diritti esercitabili in relazione ai dati che lo riguardano tra i quali, ad esempio, il diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di propri dati personali, quello di conoscere le finalità e le modalità del trattamento nonché la logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici; inoltre, l'interessato ha diritto di ottenere l'aggiornamento e l'integrazione dei dati, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, nonché di opporsi, in tutto o in parte, per motivi legittimi al trattamento dei propri dati personali.

È bene ricordare che il trattamento di dati personali da parte di privati è ammesso solo con il consenso espresso dell'interessato, che può riguardare l'intero trattamento ovvero una o più operazioni dello stesso (art. 23).

Il consenso è validamente prestato solo se è espresso liberamente, in forma specifica e in certi casi documentata per iscritto, e sempre che siano state rese all'interessato le informazioni concernenti le finalità e le modalità del trattamento cui sono destinati i dati, le conseguenze di un eventuale rifiuto di rispondere, i diritti dell'interessato e gli estremi identificativi del titolare.

Di norma, il consenso deve essere manifestato in forma scritta ogni volta che il trattamento riguarda dati sensibili. Peraltro, l'art. 24 del D.Lgs. n. 196/2003 disciplina diverse deroghe all'obbligo di richiedere il consenso, escludendone espressamente la necessità quando il trattamento:

- è necessario per adempiere ad un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o dalla normativa comunitaria;
- è necessario per eseguire obblighi derivanti da un contratto del quale è parte l'interessato;
- riguarda dati provenienti da pubblici registri, elenchi, atti o documenti conoscibili da chiunque, fermi restando i limiti legali per la conoscibilità e pubblicità dei dati;
- è necessario per la salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica di un terzo;
- è necessario per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento;
- con esclusione della diffusione, è necessario, nei casi individuati dal Garante sulla base dei principi sanciti dalla legge, per perseguire un legittimo interesse del titolare o di un terzo destinatario dei dati;
- è necessario, in conformità ai rispettivi codici di deontologia, per esclusivi scopi scientifici o statistici, ovvero per esclusivi scopi storici presso archivi privati dichiarati di notevole interesse storico.

Le sanzioni previste in caso di violazione degli obblighi in materia sono previste dall'art. 167, comma 1, in base al quale chiunque al fine di trarne per sé o per altri profitto o di recare ad altri un danno, procede al trattamento di dati personali in violazione delle norme che impongono il consenso dell'interessato è punito, se dal fatto deriva nocumento, con la reclusione da sei a diciotto mesi o, se il fatto consiste nella comunicazione o diffusione, con la reclusione da sei a ventiquattro mesi.

Quanto al trattamento dei dati personali, il Codice conserva una differente disciplina a seconda della natura pubblica o privata del datore di lavoro e della natura dei dati trattati: quest'ultimo aspetto è rilevante, in quanto i dati personali sono tutelati in maniera diversa a seconda che si tratti o meno di dati *c.d.* "sensibili" ai quali è riconosciuta una tutela maggiore.

In via generale per trattamento dei dati personali si intende qualunque operazione o complesso di operazioni, concernenti la raccolta, la registrazione, la conservazione, l'elaborazione, la modificazione, la selezione, l'utilizzo, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di informazioni relative a persone fisiche, giuridiche, enti o associazioni, identificate o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale (art. 4, comma 1, lett. a).

Rientrano quindi nel concetto di trattamento anche la comunicazione e la diffusione di dati, intendendosi per tali il dare conoscenza dei dati personali ad uno o più soggetti diversi dall'interessato in qualunque forma, anche mediante la loro messa a disposizione o consultazione.

Diversa è invece la disciplina prevista per i *c.d.* "dati sensibili" che, per le loro caratteristiche e la loro natura sono soggetti a maggiori cautele e protezioni. Si tratta di quei dati personali idonei a rivelare l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, politico o sindacale, nonché di quei dati personali idonei a rivelare lo stato di salute e la vita sessuale. A norma dell'art. 26, D.Lgs. n. 196/2003, tali dati possono essere oggetto di trattamento solo con il consenso scritto dell'interessato e per determinate ipotesi previa autorizzazione del Garante che, in ragione del trattamento, potrà rilasciarne di generali, per determinate categorie o di specifiche per soggetti che le richiedono.

A seguito della richiesta di autorizzazione al trattamento, il Garante comunica la decisione adottata entro quarantacinque giorni, decorsi i quali la mancata pronuncia equivale a rigetto. Con il provvedimento di autorizzazione, ovvero successivamente, anche sulla base di eventuali verifiche, il Garante può prescrivere misure e accorgimenti a garanzia dell'interessato, che il titolare del trattamento è tenuto ad adottare.

Specifiche cautele e modalità di trattamento sono previste inoltre per i dati giudiziari, per i quali l'art. 27 consente il trattamento solo se autorizzato da espressa disposizione di legge o provvedimento del Garante che specifichino le rilevanti finalità di interesse pubblico del trattamento, i tipi di dati trattati e di operazioni eseguibili. In generale, quanto alla modalità di trattamento dei dati, l'art. 29 del D.Lgs. n. 196/2003 prevede la possibilità per il titolare di individuare un responsabile del trattamento: in sua assenza, si avrà la coincidenza delle figure del titolare e del responsabile. Se invece viene nominato, il responsabile deve essere scelto tra soggetti che per esperienza, capacità ed affidabilità forniscano idonea garanzia in materia di trattamento e sicurezza dei dati. Ove necessario per esigenze organizzative, è possibile nominare più responsabili, anche mediante suddivisione dei compiti. I compiti affidati al responsabile devono essere analiticamente specificati per iscritto, ed il responsabile vi procede attenendosi alle istruzioni impartite dal titolare, cui incombe un obbligo di vigilanza.

I soggetti incaricati al trattamento dei dati, ossia autorizzati per iscritto a raccogliere, elaborare, conservare i dati personali, nel fare ciò devono attenersi alle istruzioni del titolare e del responsabile.

Trattandosi di dati da conservare e gestire con specifiche procedure il Codice detta le specifiche misure di sicurezza e, nell'allegato B, disciplina le modalità tecniche da adottare a cura del titolare, del responsabile ove designato e dell'incaricato, sia in caso di trattamento con strumenti elettronici sia in assenza di tale ausilio.

In via generale, i dati personali oggetto di trattamento sono custoditi e controllati, anche in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, alla natura dei dati e alle specifiche caratteristiche del trattamento, in modo da ridurre al minimo, mediante l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza, i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

Inoltre, in base all'art. 33, nell'ambito dei generali obblighi di sicurezza, i titolari del trattamento sono tenuti ad adottare le misure minime individuate nel Codice, volte ad assicurare un livello minimo di protezione dei dati personali. La specifica disciplina relativa ai dati nei rapporti di lavoro è contenuta negli articoli da 111 a 116 del Codice; in particolare, all'art. 111, è prevista la sottoscrizione di un codice di deontologia e di buona condotta per i soggetti pubblici e privati interessati al trattamento dei dati personali effettuato per finalità previdenziali o per la gestione del rapporto di lavoro, con la previsione di specifiche modalità per l'informativa all'interessato e per l'eventuale prestazione del consenso relativamente alla pubblicazione degli annunci di lavoro e alla ricezione di curricula. Per la corretta gestione dei dati, il datore di lavoro dovrà assicurare che tutte le informazioni di carattere personale siano gestite nel rispetto dei principi generali di liceità, pertinenza e trasparenza, ossia nella misura in cui siano necessarie per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro; talvolta sono anche indispensabili per attuare previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti e accordi collettivi

In ogni caso deve trattarsi di informazioni pertinenti al rapporto di lavoro e devono essere osservate tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali che trae origine anche da direttive comunitarie.

Il trattamento dei dati personali, anche sensibili, è lecito se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribu-

zione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare ferie e permessi, per verificare la sussistenza di una causa legittima di assenza), o previsti dalla contrattazione collettiva per la determinazione di circostanze relative al rapporto di lavoro individuale (ad esempio, per la fruizione di permessi o aspettative sindacali e periodi di comportamento) o, ancora, dalla legge (quali, ad esempio, le comunicazioni ad enti previdenziali e assistenziali).

Comunque, prima di procedere al trattamento dei dati personali del lavoratore, ogni datore di lavoro è tenuto a rendere al medesimo, anche nelle ipotesi in cui la legge non richiede il consenso, un'informativa individuale completa degli elementi indicati nell'art. 13 del Codice ed è tenuto ad adottare ogni misura di sicurezza a tutela dei dati personali dei dipendenti comunque trattati nell'ambito del rapporto di lavoro, ponendo particolare attenzione all'eventuale natura sensibile degli stessi. Dette informazioni devono essere conservate separatamente da ogni altro dato personale dell'interessato; tale principio vale anche per i fascicoli personali cartacei dei dipendenti.

Il datore di lavoro deve adottare, tra l'altro, misure organizzative e fisiche idonee a garantire che i luoghi ove si svolge il trattamento dei dati personali siano protetti da indebite intrusioni; che le comunicazioni personali riferibili esclusivamente ai singoli lavoratori avvengano con modalità tali da escludere l'indebita presa di conoscenza da parte di terzi; che siano impartite chiare istruzioni agli incaricati in ordine alla scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio; che sia prevenuta l'acquisizione e riproduzione di dati personali trattati elettronicamente, in assenza di adeguati sistemi di autenticazione o autorizzazione e/o di documenti contenenti informazioni personali da parte di soggetti non autorizzati; che sia prevenuta l'involontaria acquisizione di informazioni personali da parte di terzi o di altri dipendenti.