



L'Azienda è legittimata ad utilizzare dati (sensibili, giudiziari e comuni) relativi ai propri dipendenti in attuazione della normativa in materia di instaurazione e gestione del rapporto di lavoro, nel rispetto delle proprie finalità istituzionali edei principi di necessità e di indispensabilità.

I dati personali dell'interessato saranno trattati nel rispetto di quanto previsto dal D.Lgs. 196/2003, ed in particolare delle disposizioni di cui agli artt. 18, 19, 20, 21 e 22; essi saranno comunque, ai sensi dell'art. 11 del D.lgs. 196/2003:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza;
- raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi, ed utilizzati in altre operazioni del trattamento in termini compatibili con tali scopi;
- esatti e, se necessario, aggiornati;
- pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono raccolti o successivamente trattati;
- conservati in una forma che consenta l'identificazione dell'interessato per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati.

Il trattamento dei dati verrà espletato sia mediante supporti cartacei che con l'utilizzo di strumenti elettronici, con le cautele e le misure di sicurezza previste dalla vigente normativa.

Il conferimento dei dati è obbligatorio, pena l'impossibilità della eventuale instaurazione e gestione del rapporto contrattuale.

I dati personali dell'interessato saranno raccolti e trattati dai soggetti incaricati della gestione amministrativa del rapporto, in primo luogo quelli assegnati alla U.O. Amministrazione del Personale; potranno altresì essere trattati, oltre che dalla struttura di allocazione del dipendente, dal personale afferente agli organi e strutture organizzative con funzioni tecnico amministrative nonché di tutela della salute del lavoratore.

In particolare, alcuni trattamenti di dati di dipendenti connessi alle funzioni trasferite ad ESTAR (gestione economica del dipendente, ICT, concorsi, ecc.) ai sensi dell'art. 101 della L.R. 40/2005 sono effettuati, in nome e per conto dell'Azienda, da tale ente, individuato quale responsabile (esterno) del trattamento, secondo le modalità di cui alla delibera GRT n. 785 del 01/08/2016, .

I dati del dipendente sono trattati, in base alle normative vigenti ed agli specifici profili d'incarico, con il supporto dei dipendenti dell'ICT ESTAR quali amministratori di sistema, dal personale afferente agli organi ed alle strutture organizzative dell'Azienda interessati; in particolare da:

- U.O.C. Affari Generali;
- U.O. C Supporto alle funzioni direzionali ed integrazione organizzativa
- U.O.C. Formazione;
- U.O.C. Amministrazione del personale.

Per quanto riguarda il trattamento di dati sensibili, ed in particolare di dati idonei a rivelare lo stato di salute riferiti al dipendente, l'Azienda si impegna ad osservare particolari cautele. Nel trattamento di queste informazioni l'Azienda rispetta anzitutto i principi di necessità e di indispensabilità, valutando specificamente il rapporto tra tali dati sensibili e gli adempimenti derivanti da compiti e obblighi di volta in volta previsti dalla legge o dai regolamenti. I dati idonei a rivelare lo stato di salute, inoltre, non saranno diffusi.

La normativa sul rapporto di lavoro legittima 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'Azienda, anche al fine di accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o allo svolgimento di un proficuo lavoro (vi rientra l'informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia). Non diversamente, il datore di lavoro può in vari casi trattare legittimamente dati relativi all'invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla normativa in materia.

Sussistono specifici obblighi normativi nei riguardi del lavoratore per consentire al datore di lavoro di verificare le sue reali condizioni di salute. Il lavoratore deve fornire 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. L'Azienda non è legittimata a raccogliere, a questo fine, certificazioni mediche contenenti anche l'indicazione della diagnosi: qualora il lavoratore produca documentazione medica recante anche l'indicazione della diagnosi insieme a quella della prognosi, l'Azienda si asterrà dall'utilizzare tali informazioni invitando l'interessato a non produrne altre con le medesime caratteristiche.

In linea generale l'Azienda, relativamente alle visite fiscali effettuate per suo conto da medici ASL, è legittimata a conoscere i dati personali dei lavoratori e la prognosi riscontrata, ancora con esclusione di qualsiasi informazione attinente alla diagnosi.

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

Vi sono invece casi in cui l'Azienda può senz'altro venire a conoscenza della diagnosi di malattia. E' il caso della denuncia all'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 Dd.P.R. n. 1124/1965), ed in tali casi l'Azienda può dunque conoscere la diagnosi; l'Azienda deve comunque comunicare all'INAIL 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 comunicazione sia eccedente e non pertinente.

L'Azienda può trattare legittimamente dati idonei a rivelare lo stato di salute dei propri dipendenti o incaricati anche per riconoscere la dipendenza da causa di servizio, per concedere trattamenti pensionistici di privilegio o l'equo indennizzo (ad esaurimento) ovvero per accertare, sempre per fini pensionistici, la sussistenza di stati invalidanti al servizio o di inabilità non dipendenti da causa di servizio. Nel disporre tali accertamenti l'Azienda può comunicare ai collegi medici competenti i dati personali sensibili dell'interessato dei quali disponga, nel rispetto del principio di indispensabilità.

Invece, nel caso di accertamenti sanitari finalizzati ad accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o a proficuo lavoro del lavoratore, la SOD Medicina del lavoro trasmette il relativo verbale di visita con la sola indicazione del giudizio medico-legale di idoneità, inidoneità o di altre forme di inabilità. L'Azienda è tenuta, su parere del medico competente, ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati. Il medico competente effettua accertamenti preventivi e periodici sui lavoratori (su richiesta, o in occasione di cambio mansione, ripresa del lavoro post assenza per malattia superiore ai 60 gg., cessazione anticipata del rapporto di lavoro), e istituisce (curandone l'aggiornamento) una cartella sanitaria e di rischio. Il medico può farsi assistere da personale sanitario, che deve essere designato quale incaricato del trattamento impartendo ad esso specifiche istruzioni per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate.

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 sono collegati alle agevolazioni previste per l'assistenza a familiari disabili, ai permessi retribuiti e ai congedi per gravi motivi familiari.



Se in occasione di istanze volte ad usufruire dei congedi a favore dei familiari disabili in situazione di gravità, il lavoratore deve presentare all'Azienda una certificazione dalla quale risulti esclusivamente l'accertata condizione di handicap grave, per cui l'Azienda non deve venire a conoscenza di informazioni relative alla diagnosi o all'anamnesi del congiunto portatore di handicap, diversamente, per usufruire di permessi o congedi per gravi infermità o altri gravi motivi familiari, il lavoratore è tenuto per legge a produrre idonea documentazione medica attestante le gravi infermità o le gravi patologie da cui risultano affetti i propri familiari.

Allo stesso modo l'Azienda può legittimamente 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.

Il trattamento di dati sensibili relativi alle convinzioni di carattere religioso deve ritenersi lecito soltanto ove risulti indispensabile per la gestione da parte dell'Azienda del rapporto di lavoro e di impiego, e su specifica richiesta dell'interessato.

Specifiche disposizioni legislative o regolamentari individuano i casi in cui l'Azienda è legittimata a comunicare a terzi, soggetti pubblici o privati, informazioni che riguardano propri dipendenti o incaricati.

Si indicano, in particolare, alcuni casi di comunicazione di dati personali sensibili o latamente riservati cui l'amministrazione è tenuta:

- agli enti destinatari di un trasferimento in uscita (in tal caso si inviano notizie in merito all'esistenza o meno di procedimenti disciplinari, stato delle assenze per malattia ecc.);
- Alla commissione Medica di Verifica di Firenze nel caso di cambio di qualifica per inidoneità psico-fisica;
- Alla Città Metropolitana di Firenze – Servizio Politiche del Lavoro e Sociali per la Denuncia invalidi;
- alla Commissione Medica di Verifica per accertamenti sanitari al fine di un eventuale conferimento della pensione di inabilità.

In particolare, relativamente allo stato di invalidità, si evidenzia che l'Azienda comunica in via telematica alla Città Metropolitana di Firenze – Servizio Politiche del Lavoro e Sociali, un prospetto informativo da cui risulta il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, il numero e i nominativi (dati anagrafici, percentuale di invalidità, data inizio rapporto di lavoro, qualifica e orario di lavoro, tipo e categoria di assunzione "protetta" es. disabile/categoria protetta, numerica /nominativa) dei dipendenti computabili nella quota di riserva di cui all'art. 3 della L. 68/99 e ss.mm.ii. nonché i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori di cui all'articolo 1 della citata legge, per l'alimentazione della "Banca dati del collocamento mirato" al fine di promuovere l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro.

Fuori dei casi in cui la divulgazione di dati personali sia specificamente regolata da puntuali previsioni normative l'Azienda si impegna ad 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.

La diffusione di dati personali può avvenire quando è espressamente prevista da disposizioni di legge o di regolamento, anche mediante l'uso delle tecnologie telematiche. L'Azienda, comunque, esclude le informazioni eventualmente idonee a rivelare lo stato di salute degli interessati, la cui diffusione è vietata.



Relativamente alla pubblicazione di graduatorie e di esiti di selezioni pubbliche, la diffusione di dati che l'Azienda può lecitamente porre in essere in base a specifiche previsioni legislative o regolamentari, avrà ad oggetto solo i dati personali pertinenti e non eccedenti ai fini del corretto espletamento della procedura selettiva 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 saranno invece riportate 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. Resta ferma, anche in questi casi, l'illiceità della diffusione di dati idonei a rivelare lo stato di salute.

Anche in tale ambito l'Azienda può legittimamente avvalersi delle 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.

Specifici obblighi normativi impongono all'Azienda di rendere noti, attraverso il proprio sito Internet, determinati dati personali concernenti i propri dipendenti o incaricati: ad es. organigramma degli uffici con l'elenco dei nominativi dei dirigenti, elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali, di struttura e personali attive. A tale proposito si ricorda che, ai sensi dell'art. 7 bis comma 5 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 *Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni* come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 *Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza ... al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33*, "Le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione sono rese accessibili dall'amministrazione di appartenenza", anche a seguito di specifica istanza. "Non sono invece ostensibili, se non nei casi previsti dalla legge, le notizie concernenti la natura delle infermità e degli impedimenti personali o familiari che causino l'astensione dal lavoro, nonché le componenti della valutazione o le notizie concernenti il rapporto di lavoro tra il predetto dipendente e l'amministrazione, idonee a rivelare taluna delle informazioni di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d) del decreto legislativo n. 196 del 2003" (ovvero i dati sensibili).

Un caso di diffusione di dati personali cui il dipendente o incaricato è tenuto e che l'Azienda deve assicurare riguarda l'esibizione del cartellino identificativo, ai sensi dell'art. 69 del decreto legislativo n. 150/2009, che ha introdotto nel D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 un articolo 55 *novies* il quale prevede al comma 1 che "I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro". Il cartellino, laddove non sostituibile con la "targa", deve dunque comprendere il nominativo, cioè il nome giuridico (prenome/cognome) del lavoratore. Tale disposizione è esecutiva dal 13 febbraio 2010. Si tratta, osserva poi la circolare esplicativa n. 3/2010 della Dipartimento della Funzione Pubblica "di un contenuto minimo, e l'Amministrazione può valutare se e quando attuare l'identificazione attraverso ulteriori elementi soprattutto in riferimento al ruolo del soggetto nell'ambito dell'organizzazione: posizione professionale, profilo, qualifica se dirigente, ufficio di appartenenza".

L'art. 32 comma 1 della 69/2009 ha previsto che "A far data dal 1° gennaio 2010, gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale si intendono assolti con la pubblicazione nei propri siti informatici da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati". Alcune informazioni di carattere personale riferite a dipendenti – qualora non coperte da riservatezza – possono dunque essere diffuse sull'albo pretorio aziendale on line se contenute in provvedimenti oggetto di pubblicazione

La disciplina in materia di trasparenza - il già richiamato D.Lgs.33/2013 così come modificato dal D.Lgs. 97/2016 - e prima di essi il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 *Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*, cd. Decreto Brunetta (e si richiamano anche le *Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti*



amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati. adottato dall'Autorità Garante, prescrivono di rendere visibile al pubblico, rispetto a taluni soggetti, informazioni personali concernenti il percorso di studi e le esperienze professionali rilevanti, nella forma del curriculum redatto in conformità al vigente modello europeo, nonché gli importi dei corrispettivi e dei compensi percepiti. Il trattamento previsto si traduce, ad ogni modo, in una diffusione di dati personali (non sensibili, non avendo le sopra richiamate informazioni, compreso l'importo di corrispettivi e compensi, il carattere della sensibilità ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera d del D.Lgs. 196/2003; anche qualora si fosse trattato di dati sensibili, risulterebbe, nella fattispecie, comunque soddisfatto il requisito della previsione di legge per la loro pubblicazione, ai sensi dell'art. 22 comma 11 del D.Lgs. 196/2003). La diffusione di dati personali "comuni", cioè diversi dai dati sensibili e giudiziari, riferiti a lavoratori (come a qualsiasi altro interessato) da parte di un soggetto pubblico, può avvenire quando è prevista espressamente da disposizioni di legge o di regolamento (artt. 4, comma 1 lett. m e 19 comma 3 del del D.Lgs. 196/2003), anche mediante l'uso delle tecnologie telematiche (art. 3 D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82 *Codice dell'amministrazione digitale*). Sulla pubblicazione di dati per finalità di trasparenza è resa disponibile una informativa *ad hoc*.

Il trattamento di tali dati personali viene espletato dall'Azienda con l'utilizzo di strumenti elettronici, con le cautele e le misure di sicurezza previste dalla vigente normativa. In particolare, l'utilizzo del sito internet aziendale quale modalità di diffusione delle suddette informazioni è legittimo in quanto specificamente previsto dalla disposizione normativa in oggetto.

I dati personali del personale dipendente, in base alle previsioni di cui alla L.R. 54/96, saranno comunicati alla Giunta regionale Toscana entro il 31 marzo di ogni anno in elenchi nominativi riferiti alla situazione esistente alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Nell'elenco nominativo sono indicati, per ciascun dipendente, il cognome e il nome, la data di nascita, la data di decorrenza della nomina nel ruolo di appartenenza, la data di conseguimento della posizione funzionale rivestita e la collocazione funzionale all'interno della struttura organizzativa. Sulla base degli elenchi nominativi trasmessi dalle singole Aziende sanitarie, la Giunta regionale entro il 30 giugno di ogni anno, provvede alla pubblicazione dei ruoli nominativi; tale pubblicazione ha funzione ricognitiva e costituisce base conoscitiva e statistica per le finalità della programmazione regionale. Tali comunicazioni avverranno comunque nei limiti delle disposizioni del D.Lgs. 196/2003 ed in particolare degli artt. 18 c.2, 19 cc.2 e 3, 59 e 60.

Nelle attività di sorveglianza occorre rispettare il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa, per cui l'Azienda non procederà all'installazione di apparecchiature specificatamente preordinate alla predetta finalità: non possono quindi essere effettuate riprese al fine di verificare l'osservanza dei doveri di diligenza stabiliti per il rispetto dell'orario di lavoro e la correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa; qualora tale videosorveglianza fosse comunque necessaria per fondate esigenze organizzative o produttive, ovvero per la sicurezza del lavoro, potrà essere attivata osservando le garanzie previste dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 *Statuto dei lavoratori* (richiamato dall'art. 114 del Codice). Tali disposizioni devono comunque oggi contemperarsi con le modifiche del suddetto art. 4 della legge 300/1970 apportate dal D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151 *Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, il cui art. 23 ha appunto modificato l'art. 4 prevedendo che il divieto non si applichi "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze".

Considerato che le attrezzature informatiche, quali beni dell'Azienda, devono essere utilizzate ordinariamente per finalità istituzionali, l'Azienda ne assicurerà la funzionalità ed il corretto impiego da parte dei propri dipendenti o incaricati definendone le modalità di utilizzo ed adottando le misure necessarie a garantire la sicurezza, la disponibilità e l'integrità dei sistemi, anche predisponendo idonei controlli. L'Azienda, in quanto datore di lavoro, ha infatti il potere (ai sensi delle norme del codice civile, articoli 2086, 2087 e 2104) di controllare l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa ed il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro, rispettando la libertà e la dignità dei lavoratori. Nell'esercizio del potere di controllo sull'uso della posta elettronica e sull'accesso alla



rete, l'Azienda si atterrà ad alcune regole e principi generali che ne assicurano la legittimità, indicare nel Manuale privacy aziendale.

Con le modalità previste dagli artt. 8, 9 e 10 del D.Lgs. 196/2003, l'interessato potrà far valere, presso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi, il diritto di accedere ai propri dati personali per esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. 196/2003; in particolare:

- l'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
- l'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare e dei responsabili;
 - e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di responsabili o incaricati.
- l'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato.
- l'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta.

Titolare del trattamento, ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 196/2003, è l' Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi.