



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

1 Premessa.

1.1 Scopo della presente informativa.

Il presente documento ha lo scopo di fornire a tutti i lavoratori indicazioni con riguardo alle operazioni di trattamento effettuate dalla Società con i dati personali (anche particolari – ex sensibili) riferiti a:

- candidati all'instaurazione dei rapporti di lavoro, anche in caso di curricula spontaneamente trasmessi dagli interessati ai fini dell'instaurazione di un rapporto di lavoro;
- lavoratori subordinati, anche se parti di un contratto di apprendistato, di formazione, a termine, di lavoro intermittente, di lavoro occasionale ovvero praticanti per l'abilitazione professionale, ovvero prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro, o in rapporto di tirocinio, ovvero ad associati anche in compartecipazione;
- consulenti e liberi professionisti, agenti, rappresentanti e mandatari;
- soggetti che svolgono collaborazioni organizzate dal committente, o altri lavoratori autonomi in rapporto di collaborazione, anche sotto forma di prestazioni di lavoro accessorio, con la Società;
- persone fisiche che ricoprono cariche sociali o altri incarichi nella Società;
- terzi danneggiati nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale;
- terzi (familiari o conviventi) per il rilascio di agevolazioni e permessi.

1.1.1 Ambiti considerati.

I dati potranno essere trattati solo se necessario:

- per adempiere o per esigere l'adempimento di specifici obblighi o per eseguire specifici compiti previsti dalla normativa dell'Unione europea, da leggi, da regolamenti o da contratti collettivi anche aziendali, ai sensi del diritto interno, in particolare ai fini dell'instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro nonché del riconoscimento di agevolazioni ovvero dell'erogazione di contributi, dell'applicazione della normativa in materia di previdenza ed assistenza anche integrativa, o in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché in materia fiscale e sindacale;
- anche fuori dei casi precedenti, in conformità alla legge e per scopi determinati e legittimi, ai fini della tenuta della contabilità o della corresponsione di stipendi, assegni, premi, altri emolumenti, liberalità o benefici accessori;
- per perseguire finalità di salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica del lavoratore o di un terzo;
- per far valere o difendere un diritto, anche da parte di un terzo, in sede giudiziaria, nonché in sede amministrativa o nelle procedure di arbitrato e di conciliazione, nei casi previsti dalle leggi, dalla normativa dell'Unione europea, dai regolamenti o dai contratti collettivi, sempre che i dati siano trattati esclusivamente per tali finalità e per il periodo strettamente necessario al loro perseguimento; il trattamento di dati personali effettuato per finalità di tutela dei propri diritti in giudizio deve riferirsi a contenziosi in atto o a situazioni precontenziose;
- per adempiere ad obblighi derivanti da contratti di assicurazione finalizzati alla copertura dei rischi connessi alla responsabilità del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza del lavoro e di malattie professionali o per i danni cagionati a terzi nell'esercizio dell'attività lavorativa o professionale;
- per garantire le pari opportunità nel lavoro;
- per perseguire scopi determinati e legittimi individuati dagli statuti di associazioni, organizzazioni, federazioni o confederazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro o dai contratti collettivi, in materia di assistenza sindacale ai datori di lavoro.

Le operazioni di trattamento riguardano per lo più:

- Dati anagrafici di lavoratori, fotografie e categorie particolari di dati (cosiddetti "sensibili").
- Informazioni più strettamente connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali la tipologia del contratto (a tempo determinato o indeterminato, a tempo pieno o parziale, etc.); la qualifica e il livello professionale, la retribuzione individuale corrisposta anche in virtù di provvedimenti "ad personam"; l'ammontare di premi; il tempo di lavoro anche straordinario; ferie e permessi individuali (fruiti o residui); l'assenza dal servizio nei casi previsti dalla legge o dai contratti anche collettivi di lavoro; trasferimenti ad altra sede di lavoro; procedimenti e provvedimenti disciplinari.



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

I medesimi dati sono:

- Contenuti in atti e documenti prodotti dai lavoratori in sede di assunzione o nel corso del rapporto di lavoro.
- Contenuti in documenti e/o file elaborati dal (o per conto del) datore di lavoro in pendenza del rapporto di lavoro per finalità di esecuzione del contratto e successivamente raccolti e conservati in fascicoli personali, archivi cartacei o elettronici aziendali.
- Resi disponibili in albi e bacheche o, ancora, nelle intranet aziendali.

1.1.2 Trattamenti di dati “sensibili” effettuati nella fase preliminare alle assunzioni.

- I dati idonei a rivelare lo stato di salute e l’origine razziale ed etnica dei candidati all’instaurazione di un rapporto di lavoro o di collaborazione, verranno trattati solo se la loro raccolta è giustificata da scopi determinati e legittimi ed è necessaria per instaurare tale rapporto.
- Il trattamento effettuato ai fini dell’instaurazione del rapporto di lavoro, sia attraverso questionari inviati anche per via telematica sulla base di modelli predefiniti, sia nel caso in cui i candidati forniscano dati di propria iniziativa, in particolare attraverso l’invio di curricula, riguarda le sole informazioni strettamente pertinenti e limitate a quanto necessario a tali finalità, anche tenuto conto delle particolari mansioni e/o delle specificità dei profili professionali richiesti.
- Qualora nei curricula inviati dai candidati siano presenti dati non pertinenti rispetto alla finalità perseguita chi effettua la selezione deve astenersi dall’utilizzare tali informazioni.
- I dati genetici non possono essere trattati al fine di stabilire l’idoneità professionale di un candidato all’impiego, neppure con il consenso dell’interessato.

1.1.3 Trattamenti di dati “sensibili” effettuati nel corso del rapporto di lavoro.

- La Società tratta dati che rivelano le convinzioni religiose o filosofiche ovvero l’adesione ad associazioni od organizzazioni a carattere religioso o filosofico esclusivamente in caso di fruizione di permessi in occasione di festività religiose o per le modalità di erogazione dei servizi di mensa o, nei casi previsti dalla legge, per l’esercizio dell’obiezione di coscienza.
- La Società tratta dati che rivelano le opinioni politiche o l’appartenenza sindacale, o l’esercizio di funzioni pubbliche e incarichi politici, di attività o di incarichi sindacali esclusivamente ai fini della fruizione di permessi o di periodi di aspettativa riconosciuti dalla legge o, eventualmente, dai contratti collettivi anche aziendali nonché per consentire l’esercizio dei diritti sindacali compreso il trattamento dei dati inerenti alle trattenute per il versamento delle quote di iscrizione ad associazioni od organizzazioni sindacali.
- La Società in caso di partecipazione di dipendenti ad operazioni elettorali in qualità di rappresentanti di lista, in applicazione del principio di necessità, non deve trattare nell’ambito della documentazione da presentare al fine del riconoscimento di benefici di legge, dati che rivelino le opinioni politiche (ad esempio, non deve essere richiesto il documento che designa il rappresentante di lista essendo allo scopo sufficiente la certificazione del presidente di seggio).
- La Società non può trattare dati genetici al fine di stabilire l’idoneità professionale di un dipendente, neppure con il consenso dell’interessato.

2 Il rispetto dei principi di protezione dei dati personali.

2.1 Generalità.

In particolare, il Regolamento (UE) 2016/679 “Relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati” [GDPR], prescrive che i dati personali siano:

- Trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell’interessato («liceità, correttezza e trasparenza»).
- Raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità («limitazione della finalità»).
- Adeguate, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»).
- Esatti e, se necessario, aggiornati adottando tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati («esattezza»).



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

- Conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati
- anche se possono essere conservati per periodi più lunghi a condizione che siano trattati esclusivamente a fini di tutela dei diritti e delle libertà dell'interessato.
- («limitazione della conservazione»).
- Trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»).

2.2 Liceità, correttezza e trasparenza.

2.2.1 Dati necessari per l'esecuzione di un contratto e per adempiere a obblighi legali.

Il trattamento di dati personali riferibili a singoli lavoratori, anche particolari (ex sensibili), è lecito (in quanto necessario all'esecuzione di un contratto o per adempiere ad obblighi legali) per quelle informazioni di carattere personale trattate dal datore di lavoro nella misura in cui sono necessarie per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro o indispensabili per attuare previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti e accordi collettivi.

Fra queste informazioni rientrano, ad esempio, quelle necessarie per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza.

Rientrano altresì tutte le informazioni previste 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 comporto o rispetto alle percentuali di lavoratori da assumere con particolari tipologie di contratto) o, ancora, dalla legge (quali, ad esempio, le comunicazioni ad enti previdenziali e assistenziali).

Tutti i dati personali previsti dal Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori (formazione, sorveglianza sanitaria, giudizi di idoneità e relative prescrizioni del medico competente, ecc.).

2.2.2 Dati necessari per il legittimo interesse del datore di lavoro.

Nel corso del rapporto di lavoro alcuni dati personali del lavoratore potranno essere trattati ad altri fini quali:

- Registrare attività di formazione aggiuntiva rispetto a quella contrattualmente obbligatoria.
- Registrare le attività svolte per ottemperare alle procedure dei Sistemi di Gestione aziendali.
- Essere comunicati ad altre aziende in occasione della preparazione di gare in associazione con altre aziende.
- Essere comunicati ad altre aziende per l'esecuzione di contratti in associazione con altre aziende.

2.2.3 Dati non obbligatori trattati in base al consenso

Nel corso del rapporto di lavoro alcuni dati personali del lavoratore potranno essere trattati ad altri fini quali:

- Essere inseriti all'interno di presentazioni aziendali e all'interno di offerte di gara.
- Pubblicazione di informazioni personali (quali fotografia, informazioni anagrafiche o curriculum) nella intranet aziendale (e a maggior ragione in Internet), non risultando tale ampia circolazione di dati personali di regola necessaria per eseguire obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Per il trattamento di questi dati verrà chiesto al lavoratore un esplicito consenso prima di effettuare il trattamento.

2.3 Limitazione della finalità.

Tutti i dati verranno trattati unicamente per le finalità previste dai contratti o dagli obblighi di legge o per interessi legittimi del Titolare o espressamente definite nel consenso richiesto al lavoratore.

2.4 Minimizzazione dei dati.

Non verranno trattati dati eccedenti le finalità previste al punto precedente.

2.5 Esattezza.

Il lavoratore ha diritto di ottenere l'aggiornamento dei dati personali a sé riferiti (es. aggiornamento del titolo di studio).



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

In ordine all'eventuale richiesta di rettifica dei dati personali indicati nel profilo professionale del lavoratore, la medesima può avvenire solo in presenza della prova dell'effettiva e legittima attribuibilità delle qualifiche rivendicate dall'interessato, ad esempio in base a decisioni o documenti del datore di lavoro o di terzi, obblighi derivanti dal contratto di lavoro, provvedimenti di organi giurisdizionali relativi all'interessato o altri titoli o atti che permettano di ritenere provata, agli effetti e sul piano dell'applicazione della disciplina di protezione dei dati personali, la richiesta dell'interessato (che può comunque far valere in altra sede, sulla base di idoneo materiale probatorio, la propria pretesa al riconoscimento della qualifica o mansione rivendicata).

2.6 Limitazione della conservazione.

Tutti i trattamenti sopra indicati si concluderanno con la cessazione del rapporto di lavoro tranne quelli che prevedono operazioni riepilogative annuali.

Tutti i dati verranno conservati per 10 anni dopo la conclusione del rapporto di lavoro per rispondere ad eventuali richieste del lavoratore stesso o di enti.

La stretta pertinenza, non eccedenza e indispensabilità dei dati rispetto al rapporto, alla prestazione o all'incarico in corso, da instaurare o cessati, anche con riferimento ai dati che l'interessato fornisce di propria iniziativa viene verificata mediante controlli periodici.

I dati che, anche a seguito delle verifiche, risultano eccedenti o non pertinenti o non indispensabili non verranno utilizzati, salvo che per l'eventuale conservazione, a norma di legge, dell'atto o del documento che li contiene. Specifica attenzione è prestata per l'indispensabilità dei dati riferiti a soggetti diversi da quelli cui si riferiscono direttamente le prestazioni e gli adempimenti.

I dati personali, anche particolari, previsti dal Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori potranno essere conservati per un tempo indeterminato ai soli fini di eventuale strumento di difesa in caso di cause relative alla salute dei lavoratori (es. sopravvenienza di malattie professionali).

Alcuni dati personali potrebbero non venir cancellati ma rimanere all'interno di files di servizio (ad esempio in elenchi su excel o alcuni riferimenti all'interno di testi di word o all'interno di messaggi) di posta residenti sui server o su pc aziendali o su copie di backup. Nessun trattamento verrà effettuato su questi dati trascorsi i 10 anni dalla conclusione del rapporto di lavoro ad esclusione della memorizzazione e della cancellazione.

2.7 Integrità e riservatezza.

I dati personali dei lavoratori saranno trattati con misure di sicurezza tecniche ed organizzative adeguate a garantirne la protezione da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali.

3 Trattamenti legati alle nuove tecnologie.

3.1 Generalità.

Prima di applicare trattamenti dei dati sul luogo di lavoro in cui le nuove tecnologie e/o gli sviluppi di tecnologie esistenti hanno o potrebbero avere il potenziale di comportare rischi elevati per la vita privata dei lavoratori verrà attentamente valutato se:

- l'attività di trattamento è necessaria e, in caso affermativo, i motivi giuridici applicabili;
- il trattamento dei dati personali proposto sia equo per i dipendenti;
- l'attività di trattamento sia proporzionata ai problemi sollevati;
- l'attività di trattamento sia trasparente.

Di seguito vengono riportati alcuni esempi.

3.2 Operazioni di trattamento durante il processo di assunzione.

L'uso dei social media da parte degli individui è diffuso ed è relativamente comune che i profili degli utenti siano visibili al pubblico a seconda delle impostazioni scelte dal titolare dell'account.

Tuttavia, i datori di lavoro non dovrebbero presumere che il solo fatto di rendere pubblico il profilo dei social media di un individuo consenta a quest'ultimo di elaborare tali dati per i propri scopi. È necessaria una base giuridica per tale trattamento, ad esempio un interesse legittimo.



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

Anche se i dati sono pubblici prima di ispezionare un profilo di social media verrà tenuto conto del fatto che il profilo di social media del candidato ha finalità commerciali o private. Inoltre, verranno raccolti ed elaborati dati personali relativi ai candidati solo nella misura in cui la raccolta di tali dati sia necessaria e pertinente alla prestazione del lavoro per il quale si richiede l'assunzione.

L'interessato verrà correttamente informato di tale trattamento prima dell'avvio del processo di assunzione.

Non verrà mai effettuata una "richiesta di amicizia" nei confronti di potenziali dipendenti o qualsiasi altra richiesta di accesso ai contenuti dei loro profili.

3.3 Trattamenti derivanti da uno screening durante il periodo di impiego.

Le nuove tecnologie permettono l'analisi dei profili sui media sociali con la possibilità di effettuare uno screening permanente dei dipendenti, raccogliendo ad esempio informazioni riguardanti i loro amici, opinioni, credenze, interessi, spostamenti, atteggiamenti e comportamenti, acquisendo quindi dati che afferiscono anche alla vita privata e familiare dei dipendenti, queste tecnologie non verranno utilizzate.

Inoltre, il datore di lavoro si asterrà dal chiedere a un dipendente o a un candidato l'accesso alle informazioni che questi condivide con altre persone sui media sociali.

I dipendenti non saranno tenuti a utilizzare un profilo sui media sociali messo a disposizione dal datore di lavoro. Anche qualora ciò sia specificamente previsto in considerazione delle mansioni affidate agli stessi (ad esempio, quella di agire da portavoce di un'organizzazione), i dipendenti devono conservare l'opzione di disporre di un profilo non pubblico, ossia "non lavorativo", che possono utilizzare in sostituzione del profilo "ufficiale".

3.4 Trattamenti risultanti dal monitoraggio dell'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione sul posto di lavoro.

Gli sviluppi tecnologici consentono nuove modalità di monitoraggio potenzialmente più intrusive e pervasive rispetto al passato. Tali sviluppi includono, tra l'altro:

- Strumenti per la prevenzione della perdita di dati (DLP) che monitorano le comunicazioni in uscita per individuare eventuali violazioni dei dati.
- Sistemi di firewall di nuova generazione (NGFW, Next-Generation Firewall) e di gestione unificata delle minacce (UTM, Unified Threat Management), che possono mettere a disposizione una varietà di tecnologie di monitoraggio, tra cui quelle di deep packet inspection (ispezione profonda dei pacchetti), intercettazione TLS, filtraggio dei siti web, filtraggio dei contenuti, rendicontazione sulle applicazioni, informazioni relative all'identità degli utenti e prevenzione della perdita di dati.
- Applicazioni e misure atte a garantire la sicurezza che prevedono la registrazione dell'accesso dei dipendenti ai sistemi aziendali.
- La tecnologia eDiscovery, che si riferisce a qualsiasi processo in cui si effettuano ricerche di dati elettronici per utilizzarli come prova.
- Il tracciamento dell'utilizzo di applicazioni e dispositivi tramite software invisibili, sia sul computer da tavolo che nel cloud.
- L'uso sul posto di lavoro di applicazioni per ufficio fornite come servizio cloud, le quali consentono in teoria di effettuare una registrazione molto dettagliata delle attività dei dipendenti.
- Il monitoraggio di dispositivi personali (ad esempio computer, telefoni cellulari, tablet) che i dipendenti mettono a disposizione per lo svolgimento del loro lavoro in conformità con una specifica politica di utilizzo denominata Bring-Your-Own-Device (BYOD, ossia utilizza i tuoi dispositivi privati), nonché il ricorso alla tecnologia Mobile Device Management (gestione dei dispositivi mobili) che consente la distribuzione di applicazioni, dati e impostazioni di configurazione, nonché patch per dispositivi mobili.
- L'uso di dispositivi indossabili (ad esempio dispositivi per il fitness e la salute).

Prima di utilizzare questi prodotti e queste applicazioni verrà valutata la proporzionalità delle misure che stanno attuando e se sia possibile adottare ulteriori azioni per attenuare o ridurre la portata e l'impatto del trattamento dei dati.

Poiché questi prodotti vengono, in genere, proposti dal personale preposto alla manutenzione delle attrezzature informatiche (con l'obiettivo principale di garantire la sicurezza e non la legittima aspettativa di tutela della vita privata dei dipendenti), prima di applicare questi prodotti verrà coinvolto un campione rappresentativo di dipendenti o le



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

organizzazioni sindacali nella valutazione della necessità del monitoraggio, nonché della logica e dell'accessibilità della politica.

Prima di introdurre qualsiasi tecnologia di monitoraggio verranno comunicate politiche di utilizzo accettabili, corredate da politiche in materia di tutela della vita privata, che descrivano l'utilizzo consentito della rete e delle attrezzature dell'organizzazione e dettagliano con precisione il trattamento in atto.

3.5 Trattamenti risultanti dal monitoraggio dell'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione al di fuori del posto di lavoro.

L'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione al di fuori del posto di lavoro è diventato più comune a seguito della crescita di politiche di lavoro a domicilio, lavoro a distanza e utilizzo dei propri dispositivi personali ("bring your own device"). Le funzionalità offerte da tali tecnologie possono rappresentare un rischio per la vita privata dei dipendenti, in quanto spesso i sistemi di monitoraggio presenti sul posto di lavoro vengono estesi in maniera efficace alla sfera domestica dei dipendenti nel momento in cui questi utilizzano tali apparecchiature.

3.5.1 Monitoraggio del lavoro a domicilio e del lavoro a distanza.

È diventato più comune per i datori di lavoro offrire ai dipendenti la possibilità di lavorare da remoto, ad esempio, da casa e/o in viaggio. Di fatto si tratta di una delle principali cause della ridotta distinzione tra posto di lavoro e ambito domestico. In generale, la possibilità di lavorare da remoto implica che il datore di lavoro rilascia ai dipendenti apparecchiature o software che, una volta installati a casa o sui dispositivi personali, consentono ai dipendenti di avere lo stesso livello di accesso alla rete, ai sistemi e alle risorse del datore di lavoro del quale beneficerebbero se fossero sul posto di lavoro, a seconda del grado di attuazione. Senza l'attuazione di adeguate misure tecniche però il rischio di accesso non autorizzato aumenta e può provocare la perdita o la distruzione di informazioni.

Il rischio posto dal lavoro a domicilio o a distanza verrà affrontato in maniera proporzionata e non eccessiva, indipendentemente dal modo in cui tale opzione è offerta e dalla tecnologia proposta, in particolare se i confini tra l'uso aziendale e privato sono labili. Le modalità di controllo dei rischi verranno illustrate al lavoratore prima di essere attivate.

3.5.2 Bring Your Own Device (BYOD).

Il BYOD si presenta in caso di richieste di dipendenti che intendono utilizzare i loro dispositivi personali sul posto di lavoro per svolgere i propri compiti.

Per definizione, il dispositivo del dipendente sarà in parte usato per fini personali, con più probabilità in determinati momenti della giornata (ad esempio la sera e nei fine settimana). Di conseguenza, esiste la possibilità concreta che l'uso di dispositivi propri da parte dei dipendenti comporti un trattamento di informazioni non aziendali relative a tali dipendenti ed eventualmente a qualsiasi loro familiare che utilizzi i dispositivi in questione.

In caso dell'inserimento di tecnologie di monitoraggio o di scansione per finalità di sicurezza questi non dovranno accedere alle sezioni del dispositivo che si presume vengano utilizzate esclusivamente per scopi privati (ad esempio la cartella dedicata alla conservazione di immagini scattate tramite il dispositivo).

Si parla di monitoraggio dell'ubicazione quando riguarda un dispositivo personale di un dipendente e permette di acquisire anche dati relativi alla vita privata e familiare del dipendente. Per impedire il monitoraggio delle informazioni private, verranno attuate misure appropriate per distinguere tra l'uso privato e quello aziendale del dispositivo. Dette misure verranno illustrate al lavoratore prima di essere attivate.

3.5.3 Gestione dei dispositivi mobili (Mobile Device Management).

La tecnologia permette di localizzare i dispositivi mobili a distanza. Se verranno utilizzati questi sistemi di tracciamento i dati relativi all'ubicazione verranno resi disponibili soltanto nelle circostanze in cui il dispositivo venga segnalato come rubato o perso.

I dipendenti i cui dispositivi sono inseriti in tali servizi di gestione dei dispositivi mobili verranno informati sul tipo di tracciamento attuato e sulle sue conseguenze nei loro confronti prima di attivare i servizi.

3.5.4 Dispositivi indossabili.

Non verranno utilizzati dispositivi indossabili ai dipendenti per tracciarne e monitorarne la salute e l'attività all'interno del posto di lavoro se non per motivi legati alla sicurezza dei lavoratori ed informando i lavoratori stessi.



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

3.6 Trattamenti relativi agli orari e alle presenze.

I sistemi che consentono di controllare chi può entrare nei locali aziendali e/o in determinate aree all'interno degli stessi possono consentire il tracciamento delle attività dei dipendenti. Questi sistemi verranno utilizzati solo per proteggere specifiche aree particolarmente sensibili (es. sala server) informando preventivamente tutti i dipendenti. I dati raccolti non verranno comunque utilizzati per finalità diverse dalla garanzia della sicurezza fisica.

3.7 Trattamenti utilizzando sistemi di monitoraggio video.

L'aumento delle capacità delle telecamere in termini di alta definizione combinato con soluzioni di analisi video che permettono di controllare le espressioni facciali del lavoratore al fine di individuare deviazioni da modelli di movimento predefiniti.

Queste soluzioni non verranno utilizzate.

3.8 Trattamenti che coinvolgono veicoli utilizzati dai dipendenti.

L'utilizzo di dispositivi telematici a bordo di veicoli (installati anche al fine di ridurre l'importo dei premi assicurativi) permette di raccogliere dati in merito al veicolo e al singolo dipendente che utilizza tale veicolo. Tali dati possono includere non solo la posizione del veicolo (e quindi del dipendente) raccolta dai sistemi di tracciamento di base GPS, ma anche molte altre informazioni, a seconda della tecnologia, compreso il comportamento di guida. Talune tecnologie possono altresì consentire un monitoraggio continuo tanto del veicolo quanto del conducente (si pensi ad esempio ai registratori di dati relativi ad eventi).

Questa tecnologia di monitoraggio a bordo dei veicoli verrà utilizzata unicamente per dimostrare la conformità ad altri obblighi legali, ad esempio per garantire la sicurezza dei dipendenti che guidano tali veicoli o per poter individuare i veicoli in qualsiasi momento (anche al fine di ottimizzare l'utilizzo dei veicoli).

Qualora sia consentito l'uso privato di un veicolo aziendale verrà offerta un'opzione di esclusione che permetta al dipendente di poter disattivare temporaneamente il tracciamento della posizione qualora circostanze particolari lo giustificano, ad esempio nel caso in cui si rechi a una visita medica. In questo modo, il dipendente può, di propria iniziativa, proteggere determinati dati relativi all'ubicazione considerati privati.

Informazioni per i dipendenti sull'installazione di un dispositivo di tracciamento che potrà registrare i movimenti dei dipendenti ed eventualmente il comportamento di guida verranno espone in maniera visibile a bordo di ogni vettura dotata di detti dispositivi, nel campo visivo del conducente.

In ogni caso i dati raccolti non verranno utilizzati per ulteriori trattamenti quali il tracciamento o la valutazione dei dipendenti.

4 Comunicazione e diffusione di dati personali.

4.1 Comunicazione.

È facoltà del datore di lavoro disciplinare le modalità del trattamento designando i soggetti, interni o esterni, incaricati o responsabili del trattamento, che possono acquisire conoscenza dei dati inerenti alla gestione del rapporto di lavoro, in relazione alle funzioni svolte e a idonee istruzioni scritte alle quali attenersi. Ciò, ove necessario, anche mediante consegna di copia di documenti all'uopo predisposti.

È inoltre facoltà del datore di lavoro comunicare a terzi in forma realmente anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o gruppi di lavoratori: si pensi al numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate a livello aziendale o all'interno di singole unità produttive, agli importi di premi aziendali di risultato individuati per fasce, o qualifiche/livelli professionali, anche nell'ambito di singole funzioni o unità organizzative.

Solo in base al consenso ottenuto dal lavoratore i dati personali (ad esempio, inerenti alla circostanza di un'avvenuta assunzione, allo status o alla qualifica ricoperta, all'irrogazione di sanzioni disciplinari o a trasferimenti del lavoratore) potranno essere trasmessi a terzi quali:

- associazioni (anche di categoria) di datori di lavoro, o di ex dipendenti (anche della medesima istituzione);
- conoscenti, familiari e parenti.

Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

4.2 Diffusione.

In assenza di specifiche disposizioni normative che impongano al datore di lavoro la diffusione di dati personali riferiti ai lavoratori o la autorizzino, o comunque di altro presupposto ai sensi dell'art. 6 del GDPR, la diffusione stessa potrà avvenire solo se necessaria per dare esecuzione a obblighi derivanti dal contratto di lavoro. È il caso, ad esempio, dell'affissione nella bacheca aziendale di ordini di servizio, di turni lavorativi o feriali, oltre che di disposizioni riguardanti l'organizzazione del lavoro e l'individuazione delle mansioni cui sono deputati i singoli dipendenti {Cfr. Cass., sez. lav., 24 novembre 1997, n. 11741; Cass., sez. lav., 11 febbraio 2000, n. 1557; Cass., sez. lav., 16 febbraio 2000, n. 1752}.

Salvo che ricorra una di queste ipotesi, non verrà data diffusione a informazioni personali riferite a singoli lavoratori, anche attraverso la loro pubblicazione in bacheche aziendali o in comunicazioni interne destinate alla collettività dei lavoratori, specie se non correlate all'esecuzione di obblighi lavorativi. In tali casi la diffusione si pone anche in violazione dei principi di finalità e pertinenza del GDPR, come nelle ipotesi di:

- Affissione relativa ad emolumenti percepiti o che fanno riferimento a particolari condizioni personali {Cfr., in relazione alla diffusione di informazioni in grado di rivelare situazioni di handicap, Prov. 27 febbraio 2002, in Boll. n. 25/2002, p. 51, doc. web n. 1063639}.
- Sanzioni disciplinari irrogate o informazioni relative a controversie giudiziarie.
- Assenze dal lavoro per malattia.
- Iscrizione e/o adesione dei singoli lavoratori ad associazioni.

4.3 Cartellini identificativi.

Si possono determinare altre forme di diffusione di dati personali quando dette informazioni debbano essere riportate ed esibite su cartellini identificativi appuntati ad esempio, sull'abito o sulla divisa del lavoratore.

4.4 Modalità di comunicazione.

Salvi i casi in cui forme e modalità di divulgazione di dati personali discendano da specifiche previsioni di legge, il datore di lavoro utilizzerà forme di comunicazione individualizzata con il lavoratore, adottando le misure più opportune per prevenire un'indebita comunicazione di dati personali, in particolare se sensibili, a 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).

Analoghe cautele, tenendo conto delle circostanze di fatto, devono essere adottate in relazione ad altre forme di comunicazione indirizzate al lavoratore dalle quali possano desumersi vicende personali {Cfr., con riguardo alle dizioni riportate sui "cedolini" dello stipendio, o su documenti aventi la medesima funzione, Prov. 31 dicembre 1998, in Boll. n. 6, p. 100; v. anche Prov. 19 febbraio 2002, doc. web n. 1063659}.

5 Dati idonei a rivelare lo stato di salute di lavoratori.

5.1 Medico competente.

La disciplina in materia di sicurezza e igiene del lavoro pone direttamente in capo al medico competente in materia di igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro la sorveglianza sanitaria obbligatoria (e, ai sensi degli artt. 16 e 17 del d.lg. n. 626/1994, il correlativo trattamento dei dati contenuti in cartelle cliniche).

In quest'ambito, il medico competente effettua, in qualità di Titolare del trattamento, accertamenti preventivi e periodici sui lavoratori (art. 33 d.P.R. n. 303/1956; art. 16 d.lg. n. 626/1994) e istituisce (curandone l'aggiornamento) una cartella sanitaria e di rischio (in conformità alle prescrizioni contenute negli artt. 17, 59-quinquiesdecies, comma 2, lett. b), 59-sexiesdecies e 70 d.lg. n. 626/1994).

Detta cartella può essere custodita presso l'azienda o l'unità produttiva, "con salvaguardia del segreto professionale, e [consegnata in] copia al lavoratore stesso al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne fa richiesta" (art. 4, comma 8, d.lg. n. 626/1994); in caso di cessazione del rapporto di lavoro le cartelle sono trasmesse all'Istituto superiore prevenzione e sicurezza sul lavoro-Ispesl (art. 72-undecies, comma 3, d.lg. n. 626/1994), in originale e in busta chiusa.



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

In relazione a tali disposizioni, il medico competente è deputato a trattare i dati sanitari dei lavoratori, procedendo alle dovute annotazioni nelle cartelle sanitarie e di rischio, e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate in rapporto alle finalità e modalità del trattamento stabilite.

Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne un'efficace custodia nei locali aziendali (anche in vista di possibili accertamenti ispettivi da parte dei soggetti istituzionalmente competenti), ma, come detto, "con salvaguardia del segreto professionale".

Il datore di lavoro, sebbene sia tenuto, su parere del medico competente (o qualora il medico lo informi di anomalie imputabili all'esposizione a rischio), ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati, non può conoscere le eventuali patologie accertate, ma solo la valutazione finale circa l'idoneità del dipendente (dal punto di vista sanitario) allo svolgimento di date mansioni.

In tal senso, peraltro, depongono anche le previsioni legislative che dispongono la comunicazione all'Ispepl della cartella sanitaria e di rischio in caso di cessione (art. 59-sexiesdecies, comma 4, d.lg. n. 626/1994) o cessazione del rapporto di lavoro (art. 72-undecies d.lg. n. 626/1994), precludendosi anche in tali occasioni ogni loro conoscibilità da parte del datore di lavoro.

5.2 Dati sanitari.

Verranno osservate cautele particolari anche nel trattamento dei dati sensibili del lavoratore e, segnatamente, di quelli idonei a rivelarne lo stato di salute. Tra questi ultimi, può rientrare l'informazione relativa all'assenza dal servizio per malattia, indipendentemente dalla circostanza della contestuale enunciazione della diagnosi {Cfr. Prov. 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}.

Per tali informazioni, l'ordinamento appresta anche fuori della disciplina di protezione dei dati personali particolari accorgimenti per contenere, nei limiti dell'indispensabile, i dati dei quali il datore di lavoro può venire a conoscenza per dare esecuzione al contratto (cfr. già l'art. 8 della legge n. 300/1970).

In questo contesto, la disciplina generale contenuta nel GDPR deve essere coordinata ed integrata con altre regole settoriali {tra le quali, ad esempio, la richiamata regolamentazione contenuta nel d.lg. n. 626/1994 o nell'art. 5 della legge n. 300/1970 sugli accertamenti sanitari facoltativi} o speciali {si pensi, ad esempio, ai divieti contenuti negli artt. 5 e 6 della legge 5 giugno 1990, n. 135, in materia Aids; art. 124 d.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309}.

Resta comunque vietata la diffusione di dati sanitari.

5.3 Assenze per ragioni di salute.

Con specifico riguardo al trattamento di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori, la normativa di settore e le disposizioni contenute nei contratti collettivi giustificano il trattamento dei dati relativi ai casi di infermità (e talora a quelli inerenti all'esecuzione di visite specialistiche o di accertamenti clinici) che determini un'incapacità lavorativa (temporanea o definitiva, con la conseguente sospensione o risoluzione del contratto). Non diversamente, il datore di lavoro potrà trattare dati relativi a invalidità o all'appartenenza a categorie protette, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia.

A tale riguardo, infatti, sussiste un quadro normativo articolato che prevede anche obblighi di comunicazione in capo al lavoratore e di successiva certificazione nei confronti del datore di lavoro e dell'ente previdenziale della condizione di malattia: obblighi funzionali non solo a giustificare i trattamenti normativi ed economici spettanti al lavoratore, ma anche a consentire al datore di lavoro, nelle forme di legge, di verificare le reali condizioni di salute del lavoratore.

Per attuare tali obblighi viene utilizzata un'apposita modulistica, consistente in un attestato di malattia da consegnare al datore di lavoro –con la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "prognosi"– e in un certificato di diagnosi da consegnare, a cura del lavoratore stesso, all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) o alla struttura pubblica indicata dallo stesso Istituto d'intesa con la regione, se il lavoratore ha diritto a ricevere l'indennità di malattia a carico dell'ente previdenziale.

Tuttavia, qualora dovessero essere presentati dai lavoratori certificati medici redatti su modulistica diversa da quella sopra descritta, nella quale i dati di prognosi e di diagnosi non siano separati, verranno, ove possibile, adottate idonee misure e accorgimenti volti a prevenirne la ricezione o, in ogni caso, ad oscurarli.



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

5.4 Denuncia all'INAIL

Diversamente, 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, pur essendo legittima la conoscenza della diagnosi da parte del datore di lavoro, la comunicazione all'ente assistenziale sarà limitata esclusivamente alle informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata e non anche dati sulla salute relativi ad altre assenze che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro, la cui eventuale comunicazione sarebbe eccedente e non pertinente –con la conseguente loro inutilizzabilità–, trattandosi di dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia.

5.5 Altre informazioni relative alla salute.

A tali fattispecie devono essere aggiunti altri casi nei quali può, parimenti, effettuarsi un trattamento di dati relativi alla salute del lavoratore (e finanche di suoi congiunti), anche al fine di permettergli di godere dei benefici di legge (quali, ad esempio, permessi o periodi prolungati di aspettativa con conservazione del posto di lavoro): si pensi, ad esempio, a informazioni relative a condizioni di handicap.

Allo stesso modo, il datore di lavoro può venire a conoscenza dello stato di tossicodipendenza del dipendente, ove questi richieda di accedere a programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione), atteso l'onere di presentare (nei termini prescritti dai contratti collettivi) specifica documentazione medica al datore di lavoro (ai sensi dell'art. 124, commi 1 e 2, d.P.R. n. 309/1990).

5.6 Comunicazioni all'INPS.

È altresì legittima la comunicazione di dati idonei a rivelare lo stato di salute dei lavoratori che il datore di lavoro faccia ai soggetti pubblici (enti previdenziali e assistenziali) tenuti a erogare le prescritte indennità in adempimento a specifici obblighi derivanti dalla legge, da altre norme o regolamenti o da previsioni contrattuali, nei limiti delle sole informazioni indispensabili.

In particolare, il datore di lavoro può comunicare all'Istituto nazionale della previdenza sociale (Inps) i dati del dipendente assente, anche per un solo giorno, al fine di farne controllare lo stato di malattia (art. 5, commi 1 e 2, l. 20 maggio 1970, n. 300); a tal fine deve tenere a disposizione e produrre, a richiesta, all'Inps, la documentazione in suo possesso. Le eventuali visite di controllo sullo stato di infermità del lavoratore, ai sensi dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, o su richiesta dell'Inps o della struttura sanitaria pubblica da esso indicata, sono effettuate dai medici dei servizi sanitari indicati dalle regioni (art. 2, l. n. 33/1980 cit.).

6 Informativa.

Il datore di lavoro provvederà a rendere al lavoratore, prima di procedere al trattamento dei dati personali che lo riguardano (anche in relazione alle ipotesi nelle quali la legge non richieda il suo consenso), un'informativa di sintesi che richiama questa informativa generale disponibile all'interno della bacheca aziendale.

All'interno dell'informativa di sintesi vengono riportati gli attuali riferimenti al Responsabile della Sicurezza informatica o Responsabile della protezione dei dati al quale il lavoratore può rivolgersi per chiarimenti o per esercitare i propri diritti.

Sempre all'interno dell'informativa di sintesi viene indicato come reperire le informazioni circa le categorie di incaricati al trattamento dei dati e le varie figure eventualmente preposte a detti trattamenti.

7 Misure di sicurezza

7.1 Modalità per il trattamento di categorie particolari di dati personali ("sensibili").

I dati vengono raccolti, di regola, presso l'interessato.

In tutte le comunicazioni all'interessato che contengono categorie particolari di dati vengono utilizzate forme di comunicazione anche elettroniche individualizzate nei confronti di quest'ultimo o di un suo delegato, anche per il tramite di personale autorizzato. Nel caso in cui si proceda alla trasmissione del documento cartaceo, questo verrà



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

trasmesso, di regola, in plico chiuso, salva la necessità di acquisire, anche mediante la sottoscrizione per ricevuta, la prova della ricezione dell'atto.

I documenti che contengono categorie particolari di dati, ove debbano essere trasmessi ad altri uffici o funzioni aziendali in ragione delle rispettive competenze, conterranno esclusivamente le informazioni necessarie allo svolgimento della funzione senza allegare, ove non strettamente indispensabile, documentazione integrale o riportare stralci all'interno del testo. A tal fine verranno impiegate modalità di trasmissione della documentazione che ne garantiscano la ricezione e il relativo trattamento da parte dei soli uffici o strutture organizzative competenti e del solo personale autorizzato.

Quando per ragioni di organizzazione del lavoro, e nell'ambito della predisposizione di turni di servizio, si procede a mettere a disposizione a soggetti diversi dall'interessato (ad esempio, altri colleghi) dati relativi a presenze ed assenze dal servizio, non verranno esplicitare, nemmeno attraverso acronimi o sigle, le causali dell'assenza dalle quali sia possibile evincere la conoscibilità di particolari categorie di dati personali (es. permessi sindacali o dati sanitari).

7.2 Dati sanitari.

Il datore di lavoro titolare del trattamento applica misure adeguate a protezione dei dati personali dei dipendenti comunque trattati nell'ambito del rapporto di lavoro, ponendo particolare attenzione all'eventuale natura sensibile dei medesimi.

Dette informazioni verranno conservate separatamente da ogni altro dato personale dell'interessato; ciò trova attuazione anche con riferimento ai fascicoli personali cartacei dei dipendenti (ad esempio, utilizzando sezioni appositamente dedicate alla custodia dei dati sensibili, inclusi quelli idonei a rivelare lo stato di salute del lavoratore, da conservare separatamente o in modo da non consentirne una indistinta consultazione nel corso delle ordinarie attività amministrative).

Del pari, nei casi in cui i lavoratori producano spontaneamente certificati medici su modulistica diversa da quella descritta al punto 5.2., il datore di lavoro non utilizzerà comunque ulteriormente tali informazioni e deve adottare gli opportuni accorgimenti per non rendere visibili le diagnosi contenute nei certificati (ad esempio, prescrivendone la circolazione in busta chiusa previo oscuramento di tali informazioni); ciò al fine di impedire ogni accesso abusivo a tali dati da parte di soggetti non previamente designati come incaricati o responsabili.

7.3 Incaricati.

Il datore di lavoro prepone alla custodia dei dati personali dei lavoratori apposito personale, specificamente incaricato del trattamento, che ha cognizioni in materia di protezione dei dati personali e riceve una formazione adeguata tale da garantire il rispetto della riservatezza dei dati personali dei lavoratori sul luogo di lavoro.

7.4 Misure fisiche ed organizzative.

Il datore di lavoro ha adottato, tra l'altro, misure organizzative e fisiche adeguate a garantire che:

- i luoghi ove si svolge il trattamento di dati personali dei lavoratori siano opportunamente protetti da indebite intrusioni;
- le comunicazioni personali riferibili esclusivamente a singoli lavoratori avvengano con modalità tali da escluderne l'indebita presa di conoscenza da parte di terzi o di soggetti non designati quali incaricati;
- siano impartite chiare istruzioni agli incaricati in ordine alla scrupolosa osservanza del segreto d'ufficio, anche con riguardo a dipendenti del medesimo datore di lavoro che non abbiano titolo per venire a conoscenza di particolari informazioni personali;
- 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;
- sia prevenuta l'involontaria acquisizione di informazioni personali da parte di terzi o di altri dipendenti: opportuni accorgimenti, ad esempio, devono essere presi in presenza di una particolare conformazione o dislocazione degli uffici, in assenza di misure idonee volte a prevenire la diffusione delle informazioni (si pensi al mancato rispetto di distanze di sicurezza o alla trattazione di informazioni riservate in spazi aperti, anziché all'interno di locali chiusi).



Informativa estesa sul trattamento dei dati personali dei lavoratori

8 Esercizio dei diritti previsti dal GDPR e riscontro del datore di lavoro

8.1 Diritto di accesso.

I lavoratori interessati possono esercitare nei confronti del datore di lavoro i diritti previsti dal GDPR (vedi CAPO III), tra cui il diritto di accedere ai dati che li riguardano, di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, la cancellazione, la limitazione del trattamento e di opporsi al trattamento per motivi legittimi.

La richiesta di accesso che non faccia riferimento ad un particolare trattamento o a specifici dati o categorie di dati, sarà ritenuta riferita a tutti i dati personali che riguardano il lavoratore comunque trattati dall'amministrazione e può riguardare anche informazioni di tipo valutativo.

Tra essi non rientrano notizie di carattere contrattuale o professionale che non hanno natura di dati personali in qualche modo riferibili a persone identificate o identificabili.

8.1.1 Riscontro del datore di lavoro.

Il datore di lavoro fornirà un riscontro completo alla richiesta del lavoratore interessato, senza limitarsi alla sola elencazione delle tipologie di dati detenuti, ma comunicando in modo chiaro e intelligibile tutte le informazioni in suo possesso.

8.1.2 Tempestività del riscontro.

Il riscontro verrà fornito nel termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza dell'interessato; il termine più lungo, pari a 30 giorni, potrà essere osservato, dandone comunicazione all'interessato, solo se le operazioni necessarie per un integrale riscontro sono di particolare complessità o se ricorre altro giustificato motivo.

Per assicurare ciò, il datore di lavoro, ha predisposto procedure organizzative adeguate al fine di dare piena attuazione alle disposizioni del GDPR in materia di accesso ai dati e all'esercizio degli altri diritti.

8.1.3 Modalità del riscontro.

Il riscontro può essere fornito anche oralmente; tuttavia, in presenza di una specifica istanza, il datore di lavoro trasporrà i dati su supporto cartaceo o informatico o provvederà a trasmetterli all'interessato per via telematica.

8.2 Dati personali e documentazione.

L'esercizio del diritto di accesso consente di ottenere solo la comunicazione dei dati personali relativi al richiedente detenuti dal titolare del trattamento e da estrarre da atti e documenti; non permette invece di richiedere a quest'ultimo il diretto e illimitato accesso a documenti e ad intere tipologie di atti, o la creazione di documenti allo stato inesistenti negli archivi, o la loro innovativa aggregazione secondo specifiche modalità prospettate dall'interessato o, ancora, di ottenere, sempre e necessariamente, copia dei documenti detenuti, ovvero di pretendere particolari modalità di riscontro.

Specie nei casi in cui è elevata la mole di informazioni personali detenute dal titolare del trattamento, il diritto di accesso ai dati può essere soddisfatto mettendo a disposizione dell'interessato il fascicolo personale, dal quale successivamente possono essere estratte le informazioni personali.

La scelta circa l'eventuale esibizione o consegna in copia di atti e documenti contenenti i dati personali richiesti verrà effettuata dal titolare del trattamento nel solo caso in cui l'estrapolazione dei dati personali da tali documenti risulti particolarmente difficoltosa per il titolare medesimo; verranno comunque omessi eventuali dati personali riferiti a terzi. L'adozione di tale modalità di riscontro non comporta l'obbligo in capo al titolare di fornire copia di tutti i documenti che contengano i medesimi dati personali dell'interessato, quando gli stessi dati siano conservati in più atti, lettere o note.

Nel fornire riscontro ad una richiesta di accesso, il titolare del trattamento comunicherà i dati richiesti ed effettivamente detenuti, e non sarà tenuto a ricercare o raccogliere altri dati che non siano nella propria disponibilità e non siano oggetto, in alcuna forma, di attuale trattamento da parte dello stesso (o perché originariamente trattati e non più disponibili, ovvero perché, come nel caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa, in qualunque forma, tra dipendenti di un determinato datore di lavoro, non siano mai stati nell'effettiva e libera disponibilità di quest'ultimo [si pensi al caso di dati contenuti nella corrispondenza intercorsa tra dipendenti] –al di là dei profili di tutela della segretezza della corrispondenza che pur vengono in rilievo–, non competerebbero le decisioni in ordine alle loro finalità e modalità di trattamento).