

CONSIGLIO D'EUROPA

**RACCOMANDAZIONE N. R (89) 2**  
**SULL'USO DEI DATI PERSONALI PER SCOPI DI LAVORO**  
*(adottata dal Comitato dei Ministri il 18 gennaio 1989  
nel corso della 423a riunione dei Delegati dei Ministri)*

Il Comitato dei Ministri, ai sensi dell'art. 15b dello Statuto del Consiglio d'Europa,

Considerando che scopo del Consiglio d'Europa è quello di realizzare una unione più stretta tra i suoi membri;

Consapevole dell'utilizzazione crescente dell'informatica nelle relazioni tra datori di lavoro e dipendenti e dei vantaggi che ne derivano;

Ritenendo, tuttavia, che l'utilizzazione dei metodi di trattamento informatico dei dati da parte dei datori di lavoro dovrebbe essere basata su principi destinati a ridurre al minimo i rischi che tali metodi potrebbero eventualmente presentare per i diritti e le libertà fondamentali dei dipendenti, particolarmente il loro diritto al rispetto della vita privata;

Avendo riguardo alle disposizioni della Convenzione per la protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato dei dati personali del 28 gennaio 1981, e tenuto conto della necessità di adattare queste disposizioni alle esigenze proprie del settore del lavoro;

Riconoscendo al contempo che, nell'elaborazione di principi nel settore del lavoro, è necessario tenere conto sia degli interessi individuali che degli interessi collettivi;

Consapevole delle diverse tradizioni esistenti negli Stati membri per ciò che concerne la regolamentazione dei vari aspetti delle relazioni datore di lavoro-dipendente, essendo la regolamentazione per via legislativa soltanto uno dei metodi utilizzati;

Richiamandosi, in questo contesto, all'art. 6 della Carta Sociale europea del 18 ottobre 1961,

Raccomanda ai Governi degli Stati membri:

- di garantire che i principi contenuti nella presente raccomandazione siano recepiti nell'attuazione delle disposizioni di legge nazionali in materia di protezione dei dati nel settore del lavoro, così come in altri settori del diritto relativi all'utilizzo di dati personali per scopi di lavoro;

- di garantire, a questo fine, che la raccomandazione sia portata all'attenzione delle autorità istituite ai sensi della legislazione nazionale in materia

di protezione dei dati ed incaricate di controllare l'applicazione di tale legislazione;

- di promuovere l'accettazione e l'applicazione dei principi contenuti nella presente raccomandazione assicurandone un'ampia diffusione presso gli organi di rappresentanza dei datori di lavoro e dei dipendenti.

## *1. Campo di applicazione e definizioni*

1.1. I principi della presente raccomandazione si applicano alla raccolta e all'utilizzazione di dati personali per scopi di lavoro nel settore pubblico e privato. Questi principi si applicano ai dati trattati in forma automatizzata così come alle altre informazioni sui dipendenti in possesso dei datori di lavoro nella misura in cui tali informazioni siano necessarie per rendere comprensibili i dati trattati in forma automatizzata.

Un datore di lavoro non dovrebbe effettuare trattamenti non automatizzati di dati allo scopo di eludere le disposizioni della presente raccomandazione.

1.2. Nonostante il principio enunciato nel secondo paragrafo del comma 1.1., uno Stato membro può estendere i principi sanciti nella presente raccomandazione a tutti i trattamenti non automatizzati.

1.3. Ai fini della presente raccomandazione:

l'espressione 'dati personali' indica ogni informazione relativa ad una persona fisica identificata o identificabile. Una persona fisica non è considerata identificabile se tale identificazione comporta tempi, costi e attività irragionevoli.

L'espressione 'per scopi di lavoro' si riferisce ai rapporti tra dipendenti e datori di lavoro per quanto riguarda il reclutamento dei dipendenti, l'esecuzione del contratto di lavoro, la gestione, compresi gli obblighi derivanti dalla legge o da contratti collettivi, e la pianificazione e l'organizzazione del lavoro.

1.4. A meno che ciò sia contrario a disposizioni di legge nazionali, i principi della presente raccomandazione si applicano, se del caso, alle attività delle agenzie di collocamento, nel settore pubblico e privato, che raccolgono e utilizzano dati personali per consentire la stipula di un contratto di lavoro tra i soggetti che figurano nei propri elenchi ed eventuali datori di lavoro.

1.5. La presente raccomandazione non si applica, nella misura necessaria a tutelare la sicurezza dello Stato, la pubblica sicurezza e la repressione dei reati penali, alle informazioni confidenziali raccolte o detenute dal datore di lavoro per scopi di lavoro in riferimento a soggetti che siano stati assunti per un lavoro o che esercitino un'attività strettamente connessa a tali settori.

## *2. Rispetto della vita privata e della dignità umana dei dipendenti*

Il rispetto della vita privata e della dignità umana dei dipendenti, in particolare la possibilità di relazioni sociali e individuali sul luogo di lavoro, dovrebbe essere garantito all'atto della raccolta e dell'utilizzazione di dati personali per scopi di lavoro.

### *3. Informazione e consultazione dei dipendenti*

3.1. Conformemente alle legislazioni e prassi nazionali e, all'occorrenza, ai contratti collettivi, i datori di lavoro dovrebbero informare o consultare i propri dipendenti o i rappresentanti di questi ultimi precedentemente all'introduzione o alla modifica di sistemi automatizzati per la raccolta e l'utilizzazione di dati personali riguardanti i dipendenti.

Questo principio si applica anche all'introduzione o alla modificazione di procedimenti tecnici finalizzati a controllare i movimenti o la produttività dei dipendenti.

3.2. Si dovrebbe ricercare l'accordo dei dipendenti o dei loro rappresentanti prima dell'introduzione o della modificazione di tali sistemi o procedimenti, qualora la procedura di consultazione menzionata al paragrafo 3.1. mostri una possibilità di ledere il diritto al rispetto della vita privata e della dignità umana dei dipendenti, a meno dell'esistenza di altre adeguate garanzie previste dalla legislazione o dalla prassi nazionali.

### *4. Raccolta dei dati*

4.1. In linea di principio, i dati personali dovrebbero essere raccolti presso il dipendente interessato. Quando occorre consultare fonti estranee ai rapporti di lavoro, si dovrebbe informarne l'interessato.

4.2. I dati personali raccolti dai datori di lavoro per scopi di lavoro dovrebbero essere pertinenti e non eccessivi, tenuto conto del tipo di lavoro e dell'evolversi delle esigenze di informazione da parte del datore di lavoro.

4.3. Nel corso di una procedura di reclutamento, i dati raccolti presso i candidati dovrebbero limitarsi a quelli necessari per valutare l'attitudine dei candidati eventuali e le loro prospettive di carriera.

Nel corso di tale procedura i dati personali dovrebbero essere raccolti unicamente presso l'interessato. Fatte salve le disposizioni del diritto interno, si possono consultare altre fonti solo se l'interessato ha dato il proprio consenso ovvero è stato informato preventivamente di questa possibilità.

4.4. Il ricorso a test, analisi e ad analoghe procedure finalizzate a valutare il carattere o la personalità di un soggetto non dovrebbe avvenire senza il consenso di tale persona, a meno che il diritto interno preveda altre adeguate garanzie. L'interessato dovrebbe avere la possibilità, se lo desidera, di conoscere i risultati di tali test.

## *5. Registrazione dei dati*

5.1. La registrazione di dati personali è possibile solo se i dati sono stati raccolti secondo i principi indicati nel paragrafo 4, e se essa viene effettuata per scopi di lavoro.

5.2. I dati registrati dovrebbero essere esatti, aggiornati, se necessario, e rispecchiare fedelmente la situazione del dipendente. Non dovrebbero essere registrati o codificati secondo modalità tali da ledere i diritti del dipendente, permettendo di caratterizzarlo o di definirne il profilo senza che egli ne abbia conoscenza.

5.3. Qualora vengano registrati dati valutativi in merito alla produttività o alle potenzialità dei dipendenti, essi dovrebbero basarsi su valutazioni eque ed imparziali; non devono essere offensivi in base alla loro formulazione.

## *6. Utilizzazione interna dei dati*

6.1. I dati personali raccolti per scopi di lavoro dovrebbero essere utilizzati dal datore di lavoro soltanto per tali scopi.

6.2. Quando i dati devono essere utilizzati per scopi di lavoro diversi da quelli per i quali sono stati inizialmente raccolti, dovrebbero essere prese misure adeguate per evitare che tali dati siano male interpretati in un contesto diverso, e per garantire che non vengano utilizzati in modo incompatibile con lo scopo iniziale. Nel caso di una decisione importante relativa al dipendente che si basi sui dati così utilizzati, questi dovrebbe esserne informato.

6.3. Le disposizioni del paragrafo 6.2. si applicano all'interconnessione fra archivi contenenti dati personali raccolti e registrati per scopi di lavoro.

## *7. Comunicazione dei dati ai rappresentanti dei lavoratori*

Conformemente alle legislazioni e prassi nazionali e ai contratti collettivi, si possono comunicare dati personali ai rappresentanti dei lavoratori, nella misura in cui tali dati siano necessari per permettere a questi ultimi di rappresentare gli interessi dei lavoratori.

## *8. Comunicazione esterna dei dati*

8.1. I dati personali raccolti per scopi di lavoro dovrebbero essere comunicati a organismi pubblici per l'esercizio delle loro funzioni ufficiali esclusivamente nei limiti degli obblighi legali del datore di lavoro o conformemente ad altre disposizioni del diritto interno.

8.2. La comunicazione di dati personali ad organismi pubblici per scopi diversi dall'esercizio delle loro funzioni ufficiali, ovvero a soggetti diversi dagli organismi pubblici, ivi comprese le imprese dello stesso gruppo, dovrebbe effettuarsi solo:

- a. qualora la comunicazione sia necessaria per scopi di lavoro che non siano incompatibili con le finalità per le quali i dati sono stati inizialmente raccolti, e se i lavoratori o i loro rappresentanti ne sono informati; ovvero
- b. con il consenso espresso e informato del lavoratore; ovvero
- c. se la comunicazione è autorizzata dal diritto interno.

#### 9. *Flusso transfrontaliero di dati*

La comunicazione transfrontaliera di dati personali raccolti e registrati per scopi di lavoro dovrebbe essere regolata dai principi enunciati nei paragrafi 6 e 8.

#### 10. *Categorie particolari di dati*

10.1. I dati personali che rivelino la razza, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o altre convinzioni, i dati relativi alla vita sessuale o a condanne penali, di cui all'art. 6 della Convenzione per la tutela delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati personali, dovrebbero essere raccolti e registrati solo in casi particolari, nei limiti previsti dal diritto interno e conformemente alle garanzie specifiche ivi stabilite. In assenza di tali garanzie i dati suddetti dovrebbero essere raccolti e registrati solo con il consenso espresso e informato dei dipendenti.

10.2. Un dipendente o un candidato ad un lavoro può essere interrogato sul suo stato di salute e sottoposto ad esame medico solo per gli scopi seguenti:

- a. per definire la sua attitudine ad un impiego attuale o futuro;
- b. per esigenze di prevenzione sanitaria;
- c. per la concessione di assistenza sociale.

10.3. I dati sanitari possono essere raccolti presso fonti diverse dal dipendente stesso solo con il consenso espresso e informato di quest'ultimo, ovvero conformemente alle disposizioni del diritto interno.

10.4. I dati sanitari coperti dal segreto medico dovrebbero essere registrati solo dal personale soggetto alle norme sul segreto medico. Tali informazioni dovrebbero essere comunicate a membri del servizio del personale solo se ciò è indispensabile per le decisioni del servizio stesso e conformemente al diritto interno.

10.5. I dati sanitari coperti dal segreto medico dovrebbero essere registrati separatamente dalle altre categorie di dati in possesso del datore di lavoro. Si

dovrebbero adottare misure di sicurezza per evitare che persone estranee al servizio sanitario abbiano accesso a tali dati.

10.6. Il diritto dell'interessato di accedere ai dati sanitari che lo riguardano non dovrebbe essere oggetto di limitazioni, a meno che l'accesso a tali dati possa comportare una grave lesione per l'interessato; in questo caso, i dati potrebbero essergli comunicati tramite un medico di sua scelta.

### *11. Pubblicità relativa ai dati personali*

11.1. Informazioni sui dati personali in possesso del datore di lavoro dovrebbero essere messe a disposizione del lavoratore interessato, direttamente oppure per il tramite dei suoi rappresentanti, ovvero essere portate a conoscenza del lavoratore con altri mezzi adeguati

Tali informazioni dovrebbero specificare le principali finalità dei dati in oggetto, la tipologia dei dati registrati, le categorie di persone o di organi ai quali i dati vengono comunicati su base regolare, le finalità e il fondamento giuridico di tale comunicazione.

11.2. Queste informazioni dovrebbero altresì menzionare i diritti del lavoratore rispetto ai dati che lo riguardano, così come previsti al paragrafo 12 della presente raccomandazione, nonché le modalità di esercizio del diritto di accesso.

### *12. Diritto di accesso e di rettifica*

12.1. Ogni dipendente dovrebbe avere la possibilità di accedere, su richiesta, a tutti i dati personali che lo riguardano in possesso del suo datore di lavoro, ed ottenere, se del caso, la correzione o la cancellazione di tali dati qualora essi siano detenuti contravvenendo ai principi stabiliti nella presente raccomandazione. Se si tratta di dati valutativi, ogni dipendente dovrebbe avere il diritto, conformemente alla legislazione interna, di contestare tali valutazioni.

12.2. Nel caso di un'indagine interna effettuata dal datore di lavoro, l'esercizio dei diritti menzionati al paragrafo 12.1. può essere differito sino alla conclusione dell'indagine, se tale esercizio rischia di nuocere al risultato di essa.

12.3. Qualora un dipendente si veda opporre una decisione derivante dal trattamento automatizzato dei dati in possesso del datore di lavoro, il dipendente dovrebbe avere il diritto di accertarsi che tali dati siano stati trattati in modo lecito.

12.4. Salvo diversa disposizione nazionale, il dipendente dovrebbe avere la possibilità di designare una persona di sua scelta che lo assista nell'esercizio del diritto di accesso o eserciti tale diritto per suo conto.

12.5. Se un dipendente si vede rifiutare l'accesso ai dati che lo riguardano o la possibilità di correggere o cancellare alcuni di tali dati, il diritto interno dovrebbe prevedere una possibilità di ricorso.

### 13. *Sicurezza dei dati*

13.1. I datori di lavoro o le imprese alle quali può essere affidato il trattamento dei dati dovrebbero mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate onde garantire la sicurezza e la segretezza dei dati personali registrati per scopi di lavoro, contro ogni accesso, utilizzazione, comunicazione o modifica non autorizzati.

13.2. Il servizio del personale ed ogni altro soggetto che intervenga nel trattamento dei dati dovrebbero essere tenuti al corrente di tali misure e della necessità di rispettarle.

### 14. *Conservazione dei dati*

14.1. Un datore di lavoro non dovrebbe conservare dati personali per un periodo di tempo maggiore di quello necessario in rapporto alle finalità indicate al paragrafo 1.3. o nell'interesse di un dipendente attuale o di un ex-dipendente.

14.2. I dati personali forniti in seguito ad una richiesta di lavoro dovrebbero essere cancellati, in linea di principio, non appena risulti evidente che non si avrà alcuna offerta di lavoro.

14.3. Qualora dati di questo tipo siano conservati in vista di un'ulteriore richiesta di lavoro, essi dovrebbero essere cancellati su istanza del candidato in oggetto.

Qualora sia necessario conservare i dati forniti in occasione di una richiesta di lavoro, a supporto di un'eventuale azione in giudizio, tali dati dovrebbero essere conservati per un periodo di tempo ragionevole.