



D.A./Ufficio Affari Legali, Contenzioso e Relazioni con il Pubblico

Al Dirigente della Divisione II
Dott. Gaetano Telesio

Al Medico Competente
Prof. Vacchiano

Ai Capi Ufficio

Ai Capi Settore

E p.c. Ai Presidi di Facoltà

Ai Direttori di Dipartimento

Ai Segretari di Dipartimento

Al Responsabile del Servizio
Prevenzione e Protezione
dell'Ateneo

Alle Organizzazioni Sindacali

Loro sedi

CIRCOLARE N.19

Oggetto: Trattamento di dati personali dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico

Si comunica alle SS.LL. che, in data 14 giugno 2007, il Garante per la Privacy ha approvato le "Linee guida in materia di trattamento di dati personali dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico", pubblicate sulla G.U.R.I. del 13 luglio 2007 S.O. n.161.

Le predette linee guida forniscono orientamenti utili in merito al trattamento di dati personali dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico.

Nel perseguire tali finalità occorre, comunque, rispettare i principi di necessità e di indispensabilità che impongono di ridurre al minimo l'utilizzo di dati personali e, quando non si possa prescindere dall'uso di informazioni personali sensibili o giudiziarie, di trattare solo dati ritenuti indispensabili in relazione alla specifica finalità di gestione del rapporto di lavoro (artt. 3 e 22 del Codice).

Tanto premesso, nelle more della predisposizione di un Manuale operativo recante le principali applicazioni della normativa in materia di privacy all'interno dell'Ateneo, e rinviando anche al vigente Regolamento di Ateneo per il trattamento dei dati sensibili e giudiziari approvato con Decreto Rettorale del 6 febbraio 2006, n.89, nell'ottica di una piena condivisione dei suddetti orientamenti, si riportano, di seguito, le indicazioni di maggiore interesse cui le SS.LL. dovranno all'occorrenza attenersi.

Si premette, in linea generale, che il datore di lavoro pubblico può utilizzare informazioni sensibili relative al proprio personale in attuazione della normativa in materia di instaurazione e gestione di rapporti di lavoro di qualunque tipo, per finalità di formazione, nonché per concedere benefici economici ed altre agevolazioni (artt. 112, 95 e 68 del Codice); tuttavia il datore di lavoro pubblico deve limitare il trattamento dei dati sensibili e giudiziari alle sole informazioni ed operazioni individuate e rese pubbliche con l'atto regolamentare adottato in conformità al parere del Garante (artt. 20, 21, 112 e 154 del Codice)

Comunicazione di dati personali

L'Università, in assenza di specifiche disposizioni legislative o regolamentari che individuano i casi in cui è legittimo comunicare informazioni che riguardano i lavoratori a terzi, soggetti pubblici o privati:

- **non può comunicare dati personali del dipendente a terzi, quali associazioni, anche di categoria, conoscenti, familiari e parenti.**

Ad esempio: *Dati inerenti alla circostanza di un'avvenuta assunzione, allo status o alla qualifica ricoperta, all'irrogazione di sanzioni disciplinari, a trasferimenti del lavoratore come pure altre informazioni contenute nei contratti individuali di lavoro;*

▪ **puo' comunicare a terzi informazioni di carattere sensibile** relative ad uno o più dipendenti, quando esse siano realmente indispensabili, pertinenti e non eccedenti **in rapporto ai compiti ed agli adempimenti che incombono al soggetto pubblico in qualità di datore di lavoro in base alla normativa sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche**, per perseguire le finalità di rilevante interesse pubblico connesse all'instaurazione e alla gestione di rapporti di lavoro

Ad esempio: *Trasmissione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri di informazioni nominative relative al personale che ha fruito di distacchi, permessi cumulativi sotto forma di distacco, aspettative e permessi per attività sindacale o per funzioni pubbliche elettive, al fine del contenimento, della trasparenza e della razionalizzazione delle aspettative e dei permessi sindacali nel settore pubblico (artt. 20 e 22 del Codice, Art.50 D.Lgs 30.03.2001 n.165);*

▪ **puo' comunicare a terzi i dati personali del dipendente** in attuazione delle disposizioni che definiscono presupposti, modalità e limiti **per l'esercizio del diritto d'accesso a documenti amministrativi (contenenti dati personali) o che prevedono un determinato regime di conoscibilità per talune informazioni , ovvero in virtù di una delega conferita dall'interessato;**

▪ **deve adottare particolari cautele** anche nelle trasmissioni di informazioni personali che possono intervenire tra i medesimi incaricati o responsabili del trattamenti nelle correnti attività di organizzazione e gestione del personale.

Ad esempio: *nei flussi di dati occorre evitare, in linea di principio, di fare superflui riferimenti puntuali a particolari condizioni personali riferite a singoli dipendenti, specie se riguardanti le condizioni di salute, selezionando le informazioni di volta in volta indispensabili, pertinenti e non eccedenti (artt. 11 e 22 del Codice). A tal fine, può risultare utile esplicitare delicate situazioni di disagio personale solo sulla base di espressioni generiche e utilizzando, in casi appropriati, codici numerici, come pure riportare tali informazioni - quale presupposto degli atti adottati - solo nei provvedimenti messi a disposizione presso gli uffici per eventuali interessati e controinteressati (limitandosi, quindi, o a richiamarli nelle comunicazioni interne indicandone gli estremi o fornendo un estratto del loro contenuto).*

Rapporti con le organizzazioni sindacali

▪ L'Università **può comunicare a terzi in forma realmente anonima dati ricavati dalle informazioni relative a singoli o a gruppi di lavoratori.**

Ad esempio: *il numero complessivo di ore di lavoro straordinario prestate o di ore non lavorate nelle varie articolazioni organizzative, gli importi di trattamenti stipendiali o accessori individuati per fasce o qualifiche/livelli professionali, anche nell'ambito di singole funzioni o unità organizzative. Inoltre, sulla base delle disposizioni dei contratti collettivi, i criteri generali e le modalità inerenti a determinati profili in materia di gestione del rapporto di lavoro sono oggetto di specifici diritti di informazione sindacale preventiva o successiva.*

▪ Ad esclusione dei casi in cui il contratto collettivo applicabile preveda espressamente che l'informazione sindacale abbia ad oggetto anche dati nominativi del personale per verificare la corretta attuazione di taluni atti organizzativi, l'Università **può fornire alle organizzazioni sindacali dati numerici o aggregati e non anche quelli riferibili ad uno o più lavoratori individuabili.**

Ad esempio: *le informazioni inerenti alla ripartizione delle ore di straordinario e alle relative prestazioni, nonché all'erogazione dei trattamenti accessori .*

▪ **Le organizzazioni sindacali hanno la possibilità** di presentare istanze di accesso a dati personali attinenti ad uno o più lavoratori **su delega o procura** (art. 9, comma 2, del Codice), come pure hanno la facoltà di esercitare il diritto d'accesso a documenti amministrativi in materia di gestione del personale, nel rispetto delle condizioni, dei limiti e delle modalità previsti dalle norme vigenti e per salvaguardare un interesse giuridicamente rilevante di cui sia portatore il medesimo sindacato (artt. 59 e 60 del Codice).

L' Amministrazione può anche rendere note alle organizzazioni sindacali informazioni personali relative alle ritenute effettuate a carico dei relativi iscritti, in conformità alle pertinenti disposizioni del contratto applicabile e alle misure di sicurezza previste dal Codice (artt. 31-35).

Dati relativi a concorsi e selezioni

▪ L'Università **può pubblicare, all'Albo dell'Ateneo e/o sul sito web, dandone, se previsto, contestuale avviso sulla Gazzetta Ufficiale, le graduatorie dei vincitori di concorsi**, sia per accedere agli impieghi presso l'Ateneo o per attribuire specifici incarichi professionali, sia per le procedure di reclutamento dei professori universitari di ruolo e dei ricercatori, con riferimento alle informazioni contenute nelle relazioni riassuntive dei lavori svolti dalle commissioni giudicatrici per le valutazioni comparative e negli annessi giudizi individuali e collegiali espressi sui candidati :

Ad esempio: *la diffusione deve avere ad oggetto solo i dati personali pertinenti e non eccedenti ai fini del corretto espletamento della procedura concorsuale e della sua rispondenza ai parametri stabiliti nel bando (elenchi nominativi ai quali vengano abbinati i risultati di eventuali prove intermedie, elenchi degli ammessi alle prove scritte o orali, punteggi riferiti a singoli argomenti di esame; punteggi totali ottenuti).*

▪ L'Università **non può riportare** negli atti delle graduatorie da pubblicare altre tipologie di informazioni non pertinenti :

Ad esempio: *recapiti di telefonia fissa o mobile o il codice fiscale*

▪ L'Università **può avvalersi di nuove tecnologie** per facilitare le comunicazioni con gli interessati riguardanti concorsi o selezioni pubbliche.

Ad esempio: *la ricezione on-line di domande di partecipazione a concorsi e selezioni, corredate di diversi dati personali.*

Tuttavia, **nell'utilizzare internet**, quale strumento di diffusione, **occorre prevedere forme adeguate di selezione delle informazioni, che potrebbero essere altrimenti aggregate massivamente, mediante un comune motore di ricerca esterno ai siti.**

Ad esempio: *Nelle pagine web contenenti dati relativi a esiti, graduatorie e giudizi di valutazione, che in termini generali dovrebbero essere conosciute più appropriatamente solo consultando un determinato sito Internet, occorre attribuire solo alle persone interessate una chiave personale di accesso (a vari dati relativi alla procedura, oppure solo a quelli che li riguardano), o predisporre, nei siti istituzionali, aree ad accesso parimenti selezionato nelle quali possono essere riportate ulteriori informazioni accessibili anche ai controinteressati.*

▪ Nell'ipotesi in cui la disciplina normativa di settore preveda espressamente forme specifiche e circoscritte di divulgazione (mediante, ad esempio, la sola messa a disposizione di documenti presso gli uffici o la sola affissione di atti in bacheche nei locali dell'amministrazione, ovvero mediante materiale affissione all'albo pretorio), **l'Università non è autorizzata**, di per sé, **a trasporre tutti i documenti, contenenti dati personali così resi pubblici in una sezione del sito Internet dell'amministrazione liberamente consultabile.**

Al tempo stesso, ciò non preclude all'amministrazione di riprodurre in rete alcuni dei predetti documenti, sulla base di una valutazione responsabile e attenta ai limiti posti dai principi di pertinenza e non eccedenza.

Ad esempio: *per ovviare al predetto divieto ed utilizzare ugualmente internet, è consentita la diffusione in Internet di un avviso che indichi il periodo durante il quale determinati documenti sono consultabili presso l'amministrazione, precisando le modalità di consultazione.*

Atti in materia di organizzazione degli uffici

Salvo che ricorra una delle ipotesi sopra richiamate o previste da specifiche disposizioni legislative o regolamentari, L'Università **non può, di regola, diffondere informazioni personali riferite a singoli lavoratori attraverso la loro pubblicazione in comunicazioni e documenti interni affissi nei luoghi di lavoro o atti e circolari destinati alla collettività dei lavoratori.**

Ad esempio: *informazioni riguardanti contratti individuali di lavoro, trattamenti stipendiali o accessori percepiti, assenze dal lavoro per malattia, ferie, permessi, iscrizione e/o adesione di singoli dipendenti ad associazioni, atti in materia di concessione dei benefici previsti dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ai provvedimenti di irrogazione di sanzioni disciplinari o relativi a controversie giudiziarie nelle quali siano coinvolti singoli dipendenti.*

▪ In presenza di disposizioni legislative o regolamentari che prevedono forme di pubblicazione obbligatoria delle deliberazioni adottate dall'amministrazione o degli atti conclusivi di taluni procedimenti amministrativi, occorre valutare con attenzione le tecniche di redazione dei provvedimenti e delle deliberazioni in materia di organizzazione del personale.

▪ Nel rispetto dell'obbligo di adeguata motivazione degli atti amministrativi vanno selezionate le informazioni da diffondere alla luce dei principi di pertinenza e indispensabilità rispetto alle finalità

perseguite dai singoli provvedimenti, anche in relazione al divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute (artt. 11 e 22 del Codice).

▪ L'Università **può diffondere dati sensibili in materia di concessione di benefici economici o di abilitazioni**, nei soli casi in cui ciò sia indispensabile per la trasparenza delle attività medesime, in conformità alle leggi, e per finalità di vigilanza e di controllo conseguenti alle attività medesime, fermo restando, comunque, il divieto di diffusione dei dati idonei a rivelare lo stato di salute (art. 68, comma 3, del Codice).

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

Dati idonei a rivelare lo stato di salute

▪ L'Università **può trattare dati relativi a casi di infermità che determinano un'incapacità lavorativa (temporanea o definitiva)**, con conseguente accertamento di condizioni di salute del lavoratore, anche al fine di accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o allo svolgimento di un proficuo lavoro **nonché trattare legittimamente dati sensibili relativi all'invalidità o all'appartenenza a categorie protette**, nei modi e per le finalità prescritte dalla vigente normativa in materia (art. 112, comma 2, lett. a) del Codice).

▪ **Il lavoratore**, in caso di **assenza dal lavoro per motivi di salute**, ha **specifici obblighi normativi** per consentire al datore di lavoro di verificare le sue reali condizioni di salute nelle forme di legge.

Ad esempio: *per attuare tali obblighi è previsto che venga fornita all'Amministrazione un'apposita documentazione a giustificazione dell'assenza, consistente in un certificato medico contenente la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "prognosi", indipendentemente dalla circostanza che sia contestualmente indicata esplicitamente la diagnosi.*

▪ **L'Università**, in assenza di speciali disposizioni di natura normativa, che dispongano diversamente per specifiche figure professionali, **non è legittimata a raccogliere certificazioni mediche contenenti anche l'indicazione della diagnosi:**

Ad esempio: *non può trascrivere nei documenti caratteristici o matricolari del personale le indicazioni sulla prognosi e la diagnosi contenute nei certificati prodotti dall'interessato per giustificare le assenze dal servizio, e, qualora il lavoratore produca documentazione medica recante anche l'indicazione della diagnosi insieme a quella della prognosi, deve astenersi dall'utilizzare ulteriormente tali informazioni (art. 11, comma 2, del Codice.*

▪ **L'Università è legittimata**, all'esito delle visite di controllo sullo stato di infermità - effettuate da medici dei servizi sanitari pubblici (art. 5 l. 20 maggio 1970, n. 300) -, **a conoscere i dati personali dei lavoratori riguardanti la capacità o l'incapacità al lavoro e la prognosi riscontrata, con esclusione di qualsiasi informazione attinente alla diagnosi.**

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

▪ Se il lavoratore chiede di **usufruire del trattamento di malattia o di permessi retribuiti, per le assenze correlate a tali esigenze**, **L'Università può conoscere** informazioni personali relative all'effettuazione di visite mediche, prestazioni specialistiche o accertamenti clinici, nonché alla presenza di patologie che richiedono terapie invalidanti.

▪ Nelle ipotesi di obblighi di **denuncia all'Inail di dati sanitari del lavoratore** (artt. 13 e 53 d.P.R. n. 1124/1965), **L'Università**, pur potendo conoscere la diagnosi, **deve comunicare** all'ente assicurativo **solo le informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata**, anziché dati sulla salute relativi ad altre assenze che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro, la cui eventuale comunicazione sia eccedente e non pertinente, trattandosi di dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia (art. 11, commi 1 e 2, del Codice).

▪ **L'Università può legittimamente accertare**, anche d'ufficio, attraverso le strutture sanitarie pubbliche competenti, **la persistente idoneità al servizio, alle mansioni o allo svolgimento di un**

proficuo lavoro , ma anche per riconoscere la dipendenza da causa di servizio, per concedere trattamenti pensionistici di privilegio o l'equo indennizzo, ovvero per accertare, sempre per fini pensionistici, la sussistenza di stati invalidanti al servizio o di inabilità non dipendenti da causa di servizio (artt. 20 e 112, comma 2, lett. d) del Codice), comunicando ai collegi medici competenti i dati personali sensibili del dipendente dei quali dispone, nel rispetto del principio di indispensabilità (art. 22, commi 1, 5 e 9) e di quello della protezione dei dati personali (cfr. par. 4.3) .

Nel caso di accertamenti sanitari finalizzati ad accertare l'idoneità al servizio, alle mansioni o a proficuo lavoro del dipendente, alla luce del principio di indispensabilità, i collegi medici devono trasmettere all'amministrazione di appartenenza dell'interessato il relativo verbale di visita con la sola indicazione del giudizio medico-legale di idoneità, inidoneità o di altre forme di inabilità .

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

- In attuazione dei principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza, in occasione di istanze volte ad usufruire dei **congedi a favore dei lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità, l'Università non deve venire a conoscenza di dati personali del congiunto portatore di handicap** relativi alla diagnosi o all'anamnesi accertate dalle commissioni mediche indicate dall'art. 4 della l. 5 febbraio 1992, n. 104.

Ad esempio: *il lavoratore deve presentare al datore di lavoro una certificazione dalla quale risulti esclusivamente l'accertata condizione di handicap grave da parte delle commissioni mediche di cui all'art. 1 della legge 15 ottobre 1990, n. 295 .*

- Per usufruire di **permessi o congedi per gravi infermità o altri gravi motivi familiari, il lavoratore è tenuto per legge** a produrre all'Amministrazione idonea documentazione medica attestante le gravi infermità o le gravi patologie da cui risultano affetti i propri familiari .

Dati idonei a rivelare le convinzioni religiose

- L'Università **può trattare dati sulle convinzioni religiose** per la concessione dei **permessi per festività religiose su specifica richiesta dell'interessato** motivata per ragioni di appartenenza a una determinata confessione;

- In base alle specifiche norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi, l'Università **non può fissare le prove del concorso scritte e orali** , ai sensi della legge 8 marzo 1989, n. 101 , **nei giorni di festività religiose ebraiche rese note con decreto del Ministro dell'interno mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica, nonché nei giorni di festività religiose valdesi**. Pertanto, nel fissare il diario delle prove concorsuali per l'accesso ai pubblici impieghi, **non risulta giustificata** la raccolta sistematica e preventiva dei dati relativi alle convinzioni religiose dei predetti candidati, essendo sufficiente fissare le prove in giorni non coincidenti con dette festività.

Modalità di comunicazione e diffusione dei dati personali

- Fuori dei casi in cui forme e modalità di divulgazione di dati personali siano regolate specificamente da puntuali previsioni (cfr. art. 174, comma 12, del Codice), **l'Università deve utilizzare forme di comunicazione individualizzata con il lavoratore**, adottando le misure più opportune per prevenire la conoscibilità ingiustificata di dati personali, in particolare se sensibili, da parte di soggetti diversi dal destinatario, ancorché incaricati di talune operazioni di trattamento

Ad esempio: *occorre inoltrare le comunicazioni in plico chiuso o spillato; invitare l'interessato a ritirare personalmente la documentazione presso l'ufficio competente; ricorrere a comunicazioni telematiche individuali.*

- **L'utilizzo del telefax** come mezzo di comunicazione, in genere, **è consentito** ma, in taluni casi, specifiche disposizioni prevedono apposite modalità di inoltro delle comunicazioni:

Ad esempio: *nell'ambito di procedimenti disciplinari: anche per il telefax si devono comunque adottare opportune cautele che favoriscano la conoscenza dei documenti da parte delle sole persone a ciò legittimate.*

- **L'Università può diffondere dati personali** riferiti ai lavoratori, quando previsto espressamente da disposizioni di legge o di regolamento (artt. 4, comma 1, lett. m) e 19, comma 3, del Codice), **anche mediante l'uso delle tecnologie telematiche** (art. 3 d.lg. 7 marzo 2005, n. 82, recante il "Codice dell'amministrazione digitale") nel rispetto dei principi di necessità, pertinenza e non

eccedenza (artt. 3 e 11, comma 1, lett. d), del Codice) con una specifica valutazione per selezionare le informazioni eventualmente idonee a rivelare lo stato di salute degli interessati, la cui diffusione è vietata: a tale divieto non è consentito derogare invocando generiche esigenze di pubblicità connesse alla trasparenza delle procedure in materia di organizzazione del personale e degli uffici, come quelle relative alla mobilità dei dipendenti pubblici.

Dati relativi all'organizzazione degli uffici, alla retribuzione e ai titolari di cariche e incarichi pubblici

▪ L'Università, in base a specifici obblighi normativi - taluni dei quali si richiamano di seguito a titolo meramente esemplificativo - **ha l'obbligo di rendere noto**, attraverso il proprio sito Internet, determinati dati personali concernenti i propri dipendenti:

Ad esempio: *l'organigramma degli uffici con l'elenco dei nominativi dei dirigenti; i dati personali dei dirigenti, l'elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specifici regimi di pubblicità per talune informazioni personali concernenti le retribuzioni, i livelli stipendiali o le situazioni patrimoniali di titolari di cariche e incarichi pubblici nonché dei consulenti, dei membri di commissioni e di collegi e dei titolari di qualsivoglia incarico corrisposto.*

Tali dati, sebbene siano di fatto disponibili in Internet, sono utilizzabili da terzi (in particolare, gli indirizzi di posta elettronica) solo in relazione ad eventi, comunicazioni e scopi correlati alle funzioni istituzionali e al ruolo ricoperto dall'interessato all'interno dell'amministrazione.

Medico competente

▪ Il datore di lavoro pubblico deve svolgere alcuni trattamenti di dati in applicazione della disciplina in materia di igiene e sicurezza del lavoro (art. 1, commi 1 e 2, d.lg. n. 626/1994 e successive modificazioni e integrazioni).

Tale disciplina, che attua anche alcune direttive comunitarie e si colloca nella cornice più ampia delle misure necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, pone direttamente in capo al medico competente in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro **la sorveglianza sanitaria obbligatoria e**, ai sensi degli artt. 16 e 17 del d.lg. n. 626/1994, **il correlato trattamento dei dati contenuti in cartelle cliniche.**

▪ Il medico competente effettua 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*, 70, 72-*undecies* e 87 d.lg. n. 626/1994).

Detta cartella è custodita presso l'amministrazione "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" (artt. 4, comma 8, e 17, comma 1, lett. d), 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 (artt. 59-*sexiesdecies*, comma 4, 70, comma 4, 72-*undecies*, comma 3 e 87, comma 3, lett c), d.lg. n. 626/1994), in originale e in busta chiusa.

▪ In relazione a tali disposizioni, **al medico competente è consentito trattare dati sanitari dei lavoratori anche mediante annotazione nelle cartelle sanitarie e di rischio**, e curando le opportune misure di sicurezza per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate. **Alle predette cartelle il datore di lavoro non può accedere**, dovendo soltanto concorrere ad assicurarne **un'efficace custodia** nei locali dell'amministrazione (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 pubblico è tenuto**, su parere del medico competente (o qualora quest'ultimo lo informi di anomalie imputabili all'esposizione a rischio), ad adottare le misure preventive e protettive per i lavoratori interessati; in questo specifico contesto, il datore di lavoro **deve accedere al giudizio di idoneità** del lavoratore allo svolgimento di date mansioni, **ma non** alle specifiche patologie accertate.

▪ **Il medico può farsi assistere da personale sanitario**, anche dipendente dello stesso datore di lavoro pubblico, che deve essere designato quale incaricato del trattamento dei dati personali impartendo ad esso specifiche istruzioni per salvaguardare la segretezza delle informazioni trattate (art. 30 del Codice).

In tal caso, a prescindere da quale sia il titolare del trattamento e dagli eventuali obblighi in tema di segreto d'ufficio, **il medico competente deve predisporre misure idonee a garantire il rispetto del segreto professionale da parte dei propri collaboratori che non siano tenuti per legge al segreto**

professionale, mettendoli ad esempio a conoscenza di tali disposizioni e delle relative sanzioni (art. 10 del codice di deontologia medica del 16 dicembre 2006).

Si segnala che la presente circolare è reperibile, altresì, sul sito www.unisannio.it/amministrazione/uffici/URP per facilitarne la consultazione da parte degli interessati.

L'Ufficio Affari Legali, Contenzioso e Relazioni con il Pubblico resta, comunque, a disposizione per eventuali chiarimenti in merito all'argomento qui trattato (Dott.ssa Maria Labruna 0824305081 – labruna@unisannio.it)

Benevento, lì 07.09.2007

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Maria Vincenza Rivellini