



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA AFFARI GENERALI E LEGALI
Settore Affari Legali Generali e Privacy

Titolo <u>I</u>	Classe <u>6</u>	Fascicolo <u>/</u>
N. <u>44792</u>	del <u>17-06-2013</u>	
UOR <u>SET. 45</u>	CC	RPA <u>NUANA</u>

Ai Sigg. Presidi di Facoltà
Ai Sigg. Direttori di Dipartimento
Ai Sigg. Direttori dei Centri Interdipartimentali
Ai Sigg. Dirigenti
Ai Responsabili dei Poli didattici
Al Responsabile del Centro Orientamento e Tutorato
Al personale docente
Al personale tecnico-amministrativo

LORO SEDI

Oggetto: prescrizioni del Garante della Privacy in materia di trattamento dei dati inerenti lo stato di salute nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico.

Con la presente, si richiama l'attenzione delle SS.LL. su alcune indicazioni riguardo alle operazioni di trattamento dei dati personali, inerenti lo stato di salute di lavoratori alle dipendenze di datori di lavoro pubblici, contenute nella deliberazione del Garante della Privacy del 14 giugno 2007 denominata "Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico".

1. Assenze per malattia, certificati medici.

Specifici obblighi normativi impongono al lavoratore di fornire all'amministrazione di appartenenza, al fine di consentire al datore di lavoro di verificare le sue reali condizioni di salute nelle forme di legge, un'apposita documentazione a giustificazione dell'assenza.

A tal proposito, si ricorda che il certificato medico deve contenere la sola indicazione dell'inizio e della durata presunta dell'infermità: c.d. "prognosi". In assenza di speciali disposizioni di natura normativa, che dispongano diversamente per specifiche figure professionali, **all'amministrazione non è consentito raccogliere certificazioni mediche contenenti anche l'indicazione della diagnosi.**

Va anzi rilevato che, qualora il lavoratore produca, in caso di assenza per malattia, documentazione medica recante anche l'indicazione della diagnosi insieme a quella della prognosi, l'amministrazione deve astenersi dall'utilizzare ulteriormente tali informazioni (art. 11, comma 2,



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA AFFARI GENERALI E LEGALI
Settore Affari Legali Generali e Privacy

del Codice) invitando, nelle forme ritenute più opportune, tutto il personale a non produrne altri con le medesime caratteristiche.

2. Denuncia all'Inail.

L'amministrazione, al fine di dare esecuzione agli obblighi di comunicazione concernenti dati sanitari all'Istituto assicuratore (INAIL) in occasione di infortuni e malattie professionali del lavoratore, anche se a conoscenza della diagnosi, dovrà comunicare all'ente assicurativo **solo le informazioni sanitarie relative o collegate alla patologia denunciata**. Non potranno infatti essere comunicati, pena la loro inutilizzabilità, dati non rilevanti nel caso oggetto di denuncia e la cui eventuale comunicazione sia eccedente e non pertinente (quali quelli sulla salute relativi ad altre assenze che si siano verificate nel corso del rapporto di lavoro).

3. Visite medico-legali.

Il datore di lavoro può trattare legittimamente dati idonei a rivelare lo stato di salute dei propri dipendenti, non solo per 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 (art. 20 e 112, comma 2, lett. d) del Codice).

Nel disporre tali accertamenti le amministrazioni possono comunicare ai colleghi medici competenti i dati personali sensibili del dipendente dei quali dispongano, nel rispetto del principio di indispensabilità (art. 22, commi 1, 5 e 9).

4. Dati relativi a categorie protette.

L'amministrazione può legittimamente effettuare un trattamento di dati relativi alla salute del lavoratore (e anche di suoi congiunti), al fine di permettergli di godere dei benefici di legge: si pensi, ad esempio, alle agevolazioni previste per l'assistenza a familiari disabili, ai permessi retribuiti e ai congedi per gravi motivi familiari.

In relazione alle agevolazioni, previste dalla **l. 5 febbraio 1992, n. 104**, volte ad usufruire dei congedi a favore dei lavoratori con familiari disabili in situazione di gravità, **in ossequio ai principi di indispensabilità, pertinenza e non eccedenza, l'amministrazione non deve avere conoscenza di dati personali del congiunto portatore di handicap relativi alla diagnosi o all'anamnesi accertate dalle commissioni mediche indicate dall'art. 4 della stessa norma.**

A tal fine, infatti, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro una certificazione dalla quale risulti esclusivamente l'accertata condizione di handicap grave per opera delle commissioni mediche di cui sopra.

Diversamente, per usufruire di permessi o congedi per gravi infermità o altri gravi motivi familiari, ai sensi dell'art. 4, l. 8 marzo 2000, n. 53 e dell'art. 3 del D.M. 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore è tenuto a produrre all'amministrazione idonea documentazione medica attestante le gravi infermità o le gravi patologie da cui risultano affetti i propri familiari.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA AFFARI GENERALI E LEGALI
Settore Affari Legali Generali e Privacy

Allo stesso modo, l'amministrazione può venire a conoscenza dello stato di tossicodipendenza di un proprio dipendente o di un familiare di questi, in caso di richieste di accesso o concorso a programmi riabilitativi o terapeutici con conservazione del posto di lavoro (senza retribuzione).

In tal caso, al lavoratore spetta l'onere di presentare all'amministrazione (nei termini prescritti dal contratto collettivo e dagli accordi di lavoro per il pubblico impiego) specifica documentazione medica.

5. Comunicazioni tra amministrazione e lavoratore.

Per prevenire la conoscenza ingiustificata di dati da parte di persone non autorizzate, fuori dei casi in cui forme e modalità di divulgazione di dati personali siano regolate specificamente da puntuali previsioni, **l'amministrazione deve adottare forme di comunicazione con il dipendente protette e individualizzate**, adottando le misure più opportune per prevenire la conoscibilità ingiustificata di dati personali (**in particolare se sensibili e/o giudiziari**) da parte di soggetti diversi dal destinatario, ancorché incaricati di talune operazioni di trattamento (ad esempio, inoltrando le comunicazioni in plico chiuso o spillato; invitando l'interessato a ritirare personalmente la documentazione presso l'ufficio competente; ricorrendo a comunicazioni telematiche individuali).

L'utilizzo del telefax come mezzo di comunicazione è consentito sebbene, in taluni casi, specifiche disposizioni prevedano apposite modalità di inoltro delle comunicazioni, come, ad esempio, nell'ambito di procedimenti disciplinari (artt. 104 e 111 d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3).

Anche per il telefax si devono comunque adottare opportune cautele che favoriscano la conoscenza dei documenti da parte delle sole persone a ciò legittimate.

6. Informazioni contenenti dati sensibili e/o giudiziari in deliberazioni e provvedimenti amministrativi.

In linea generale, non è lecito diffondere informazioni personali (ad es. quelle riferite al trattamento stipendiale o accessorio, alle assenze per malattia, alle ferie e ai permessi, all'iscrizione/adesione ad associazioni e/o sindacati) riferite ai singoli lavoratori attraverso la loro pubblicazione in comunicazioni o documenti interni affissi nel luogo di lavoro, così come in atti e circolari destinati alla collettività dei lavoratori.

Nel caso in cui particolari disposizioni legislative o regolamentari prevedano forme di pubblicazioni obbligatorie delle deliberazioni adottate dall'amministrazione o degli atti conclusivi di taluni procedimenti amministrativi (come nel caso dell'Albo on line), **particolare attenzione va riservata alle tecniche di redazione dei provvedimenti e delle deliberazioni**, selezionando le informazioni da diffondere (nel rispetto dell'obbligo di adeguata motivazione degli atti amministrativi di cui all'art. 3, comma 3, l. 241/90) alla luce dei principi di pertinenza e indispensabilità rispetto alle finalità perseguite dai singoli provvedimenti. Ciò, soprattutto, con riferimento ai dati sensibili e/o giudiziari e in relazione al **divieto di diffusione dei dati relativi a rivelare lo stato di salute** (art. 22 del D. Lgs. 196/03).

Da ultimo, si raccomanda, ove le informazioni contenenti dati sensibili e/o giudiziari costituiscano presupposto dei provvedimenti adottati, di riportare tali informazioni esclusivamente negli atti a disposizione degli uffici (consultabili, in tal modo, solo dagli



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PALERMO

AREA AFFARI GENERALI E LEGALI
Settore Affari Legali Generali e Privacy

interessati e dai controinteressati), omettendo di dettagliarle nel corpo degli atti da pubblicare e richiamandone soltanto gli estremi e/o un estratto dei relativi atti d'ufficio.

Il Direttore Generale
(Dott. Antonio Valenti)

Il Rettore
(Prof. Roberto Lagalla)