LAVORO | Rapporto periodico – Art. 46 del d.lgs. n. 198 del 2006 – Riservatezza dei dati

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 24, 2024

Riportiamo di seguito un approfondimento del nostro Sistema centrale sulla questione della riservatezza dei dati da inserire nel rapporto periodico.

Anche se la legge si limita a disporre soltanto che non vanno indicate le identità dei lavoratori interessati dal rapporto, va senz'altro equiparata a questa disposizione la situazione in cui il trattamento economico riservato a taluni lavoratori è indirettamente, ma certamente, riferibile ad essi.

Ciò può accadere, ad esempio, nel caso in cui nell'impresa ci sia un unico dirigente o un unico quadro, ovvero nel caso in cui ci siano due dirigenti ma un uomo e una donna e così via.

In base alle disposizioni a tutela della privacy dei lavoratori, anche la possibilità di identificare indirettamente, ma con certezza, il titolare di uno specifico trattamento economico, se oggetto di comunicazione a terzi, costituisce un trattamento non autorizzato.

Del resto è lo stesso Decreto interministeriale di attuazione, 29 marzo 2022, che afferma espressamente, all'art. 2, punto 3, che i dati non devono essere suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

Ne deriva che si ritiene che le imprese ben possano omettere di inserire dati suscettibili di condurre alla identificabilità degli interessati.

Per mera trasparenza, si potrà utilizzate lo spazio delle note del prospetto informatico per l'invio, al fine di dar conto

dell’omissione di alcuni dati, motivata dal rispetto della normativa a tutela dei dati personali.

Ciò premesso, si ritiene altresì che i datori di lavoro possano qualificare come riservate, ai sensi dell’articolo 5 del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, le informazioni rese ai rappresentanti dei lavoratori e contenute nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile femminile (articolo 46 del d.lgs. n. 198 del 2006).

Il decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007 (Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori), infatti, all’articolo 5, fissa criteri di riservatezza di cui si può avvalere il datore di lavoro nel fornire informazioni ai rappresentanti dei lavoratori. L’articolo 5 prevede che i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che li assistono, non sono autorizzati a rivelare, né ai lavoratori, né a terzi, informazioni che siano state espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell’impresa.

Il divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino.

Sempre all’articolo 5 del d.lgs. n. 25 del 2007 si stabilisce che i contratti collettivi nazionali di lavoro possono autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, trovano applicazione i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

Per quanto riguarda il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile/femminile, le informazioni fornite ai rappresentanti sindacali possono senz'altro essere qualificate come riservate e, quindi, non rivelabili né ai lavoratori, né a terzi.

Di seguito, pertanto, si propone una formulazione che potrebbe accompagnare la trasmissione del rapporto ai rappresentanti sindacali aziendali.

"I dati e le informazioni contenuti nel rapporto biennale devono intendersi confidenziali e riservati ai sensi dell'art. 5, d. Lgs. 25/2007.

Le rappresentanze sindacali riceventi sono pertanto tenute ad utilizzare le informazioni e i dati contenuti nel rapporto biennale in modo che non venga in alcun modo compromesso il carattere della loro riservatezza e confidenzialità, tenendo altresì conto dei limiti derivanti dalla disciplina di legge della tutela dei dati personali.

Le rappresentanze sindacali riceventi, quindi, sono tenute ad astenersi dalla relativa divulgazione, nonché dall'utilizzo degli stessi dati, per finalità che eccedano quelle proprie del rapporto biennale".

Va ricordato, infine, che è fatta salva la facoltà per ogni singolo lavoratore di richiedere ed ottenere una copia del rapporto (sia per il tramite delle consigliere di parità, sia per quello delle rappresentanze sindacali aziendali) al fine di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal decreto legislativo n. 198 del 2006. La finalità della difesa in giudizio, non contestabile, non giustifica però, ad avviso del nostro Sistema centrale, un uso del rapporto che travalichi la finalità stessa, come quello di utilizzare il rapporto per finalità di propaganda sindacale.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

8^ EDIZIONE SALERNO BOAT SHOW – MARINA D'ARECHI 1-5 NOV. 2024

scritto da Angelica Agresta | Ottobre 24, 2024
Il **1° novembre** alle **ore 11.00** presso **Marina D'Arechi** sarà inaugurato il **Salerno Boat Show**, il salone della nautica giunto all'ottava edizione.

Per l'occasione, la banchina di riva del Port Village diventerà una panoramicissima vetrina esclusiva per tutti i player della filiera della nautica da diporto e appassionati.

Ingresso libero dall'1 al 5 novembre dalle ore 10.00 alle 18.00

Rete, aperta la cali per ospitare stagisti <