



## L'angolo della privacy

### **Se l'azienda assume con contratto a termine per ragioni sostitutive attenzione ai dati personali**

Alla luce delle modifiche apportate dal DL 87/2018 al Testo unico dei contratti (DLgs 81/2015), il contratto a termine può avere una durata superiore a dodici mesi, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Inoltre:

-le causali sono obbligatorie anche in caso di rinnovo;

-il contratto a tempo determinato può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle causali.

Con riferimento alle causali, quella sostitutiva è sicuramente la più utilizzata nella pratica, a causa del rischio di contenzioso giudiziale, come avvenuto in passato con riferimento al DLgs 368/2001 (anche se nel caso di specie si trattava di casuali diverse da quelle attualmente stabilite dal Legislatore).

In effetti le attuali causali sono state definite dalla dottrina "sostanzialmente impraticabili (quindi false causali) con l'unica eccezione di quella prevista per la sostituzione dei lavoratori assenti".

Posto quindi che l'esigenza sostitutiva di lavoratori assenti è la più utilizzata, si rappresenta tuttavia la necessità di coordinare tale causale giustificatrice con la normativa privacy, attualmente disciplinata dal Regolamento UE 2016/679.

I dati relativi alla salute - Nei dati personali relativi alla salute tutelati dalla privacy rientrano tutti i dati riguardanti lo stato di salute dell'interessato che rivelino informazioni connesse allo stato di salute fisica o mentale passata, presente o futura dello stesso, compresa qualsiasi informazione riguardante, ad esempio, una malattia, una disabilità, il rischio di malattie, l'anamnesi medica, i trattamenti clinici o lo stato fisiologico o biomedico dell'interessato.

L'articolo 9 del Gdpr vieta il trattamento dei dati relativi alla salute eccetto alcune casistiche fra cui rientra la necessità del trattamento per assolvere agli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale.

E' questo, chiaramente il caso del dipendente i cui dati particolari – fra cui rientrano i dati relativi alla salute – possono, quindi,

---

*"Posto quindi che l'esigenza sostitutiva di lavoratori assenti è la più utilizzata, si rappresenta tuttavia la necessità di coordinare tale causale giustificatrice con la normativa privacy"*

---

legittimamente essere trattati dal datore di lavoro ma sempre nel rispetto della privacy dell'interessato.

Il precedente - Proprio nel rispetto della privacy il datore di lavoro non può comunicare a terzi informazioni sulla salute dell'interessato anche se inserite in documentazione contenente dati particolari.

La questione è stata affrontata dal Garante per la Privacy con il provvedimento n. 315 del 27 giugno 2013 a proposito di una richiesta presentata da un professore universitario per l'affidamento di un insegnamento che si sarebbe reso vacante perché la titolare era in interdizione anticipata per gravidanza a rischio

Nel caso specifico, alla richiesta del professore era allegata la copia del decreto rettorale con il quale era stata disposta, a favore dell'interessata, la collocazione in "interdizione dal lavoro", ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. a), D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Posto che, nel caso di specie, sono stati oggetto di trattamento dati personali riferibili alla docente rientranti nel novero dei dati sensibili ora definiti "particolari", il Garante ha stabilito che tali dati - che possono essere trattati legittimamente dagli uffici competenti per la finalità di "gestione del rapporto di lavoro" - non potevano, invece, formare legittimamente oggetto di comunicazione a vantaggio di terzi ed in particolare non potevano essere comunicati:

- ad altro docente (indipendentemente dalla Facoltà di appartenenza dello stesso), non avendo questi alcun titolo a trattarli per la finalità di gestione del rapporto di lavoro e non essendo indispensabile, ai fini dell'assegnazione dell'incarico resosi vacante, mettere terzi a conoscenza delle motivazioni inerenti alle condizioni di salute dell'interessata, sottese alla vacanza dell'insegnamento;

- a tutti i componenti del Consiglio di Facoltà chiamati a deliberare in ordine all'assegnazione dell'insegnamento ai quali era stato mostrato il decreto rettorale in questione, unitamente alla domanda del professore.

La ragione sostitutiva nel contratto a termine - La questione relativa alla tutela dei dati relativi alla salute diventa di primaria importanza nel caso di stipula di contratti a tempo determinato per esigenze di sostituzione di altri lavoratori, che possono sorgere anche a seguito di assenze per malattie prolungate, interdizioni anticipata di maternità, fruizione di congedo straordinario retribuito per assistere i disabili in condizione di gravità, effettuazione di terapie salvavita, e così via.

Anche alla luce del provvedimento del Garante 315/2013, non ci sono dubbi sul fatto che sui contratti a termine consegnati ai lavoratori assunti in sostituzione non debba esserci alcun riferimento al motivo della sostituzione legato a motivi di salute dell'interessato (il sostituito) o di suoi familiari ed affini.

Pertanto si suggerisce di inserire nel contratto la dicitura: "in sostituzione del lavoratore (nome e cognome) assente con diritto alla conservazione del posto".

Sarà poi onere del datore di lavoro conservare tutta la documentazione per dimostrare, all'occorrenza a chi competente per le verifiche del caso, la motivazione dell'assenza del dipendente sostituito e quindi il corretto utilizzo della causale giustificatrice.

**Fonte: Il Sole 24 Ore**