

# CIRCOLARE INFORMATIVA

30 settembre 2009

## OPERAZIONE TRASPARENZA: CHIARIMENTI E FAC-SIMILE DI DIFFIDA

Caro Collega,

con la presente, in risposta ai quesiti pervenuti in seguito alla trasmissione della circolare informativa del 7 agosto 2009, forniamo ulteriori chiarimenti in merito all'obbligo di pubblicazione di dati relativi al personale dirigenziale sul sito internet delle Amministrazioni (art. 21, comma 1, della Legge 17 giugno 2009 n. 69).

### **PROVENTI DELL'ATTIVITA' LIBERO-PROFESSIONALE.**

Tra i dati soggetti a pubblicazione non rientrano i compensi percepiti in relazione allo svolgimento dell'attività libero-professionale.

Infatti, la legge richiede la pubblicazione della "retribuzione annuale", e la circolare applicativa n. 3 del 17 luglio 2009 precisa che tale riferimento riguarda "le voci retributive specificate nei contratti collettivi di lavoro e nel contratto individuale", rinviando a quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Poiché i proventi dell'attività libero professionale non sono inclusi dalla contrattazione tra le voci del trattamento retributivo del dirigente medico, l'obbligo di pubblicazione non si estende sicuramente ai medesimi emolumenti, né alla contribuzione a carico del datore di lavoro.<sup>1</sup>

### **MISURE DI SICUREZZA.**

Il Codice della Privacy (D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196) prevede una disposizione generale, in base alla quale tutti i dati personali oggetto di trattamento devono essere custoditi e controllati in modo da ridurre al minimo - mediante l'adozione di idonee e preventive misure di sicurezza - i rischi di distruzione o perdita, anche accidentale, dei dati stessi, nonché di accesso non autorizzato, o di trattamento non consentito, o non conforme alle finalità della raccolta.

Le misure di sicurezza devono essere identificate dalle amministrazioni al fine di garantire la massima sicurezza del trattamento. Inoltre, le misure di sicurezza devono essere costantemente aggiornate in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico, alla natura dei dati ed alle specifiche caratteristiche del trattamento.

Oltre al predetto dovere di carattere generale di garantire un livello massimo di sicurezza, il Codice prevede un'ulteriore obbligo di carattere specifico: quello di adottare le cosiddette misure minime di sicurezza indicate dalla legge.

Per "misure minime" si intende il complesso delle misure tecniche, informatiche, organizzative, logistiche e procedurali di sicurezza che configurano il livello minimo di protezione richiesto per effettuare il trattamento dei dati.

---

<sup>1</sup> Si segnala che secondo l'interpretazione preferibile la retribuzione va indicata nel suo valore a lordo delle ritenute fiscali e contributive, sicché non va indicata la contribuzione a carico del datore di lavoro. Viceversa, nell'ammontare lordo della retribuzione è compresa la quota dei contributi a carico del lavoratore.

In particolare, con riferimento al trattamento elettronico dei dati, il Codice prevede una serie di misure di sicurezza (art. 34), che sono specificate nel dettaglio in un apposito Disciplinare tecnico allegato al medesimo Codice (allegato B).

Va aggiunto che la legge prevede la nomina di uno specifico responsabile incaricato di curare l'adozione delle predette misure, ed il corretto trattamento dei dati personali contenuti nei curricula dei dipendenti.

La mancata adozione di idonee misure di sicurezza e, comunque, delle misure minime, nonché l'inosservanza degli altri adempimenti previsti dal Codice della privacy, rendono illecito il trattamento dei dati personali, ed, ai sensi dell'art. 7 del Codice della privacy, costituiscono legittimo motivo di opposizione, da parte dell'interessato, al trattamento dei dati personali (anche in mancanza di un danno oggettivamente apprezzabile).

### **OPPOSIZIONE ALLA PUBBLICAZIONE DEI DATI.**

I dipendenti, anche per il tramite del proprio rappresentante sindacale, possono richiedere di essere informati sulle misure di sicurezza predisposte, e possono eventualmente diffidare le Amministrazioni dal pubblicare i dati, qualora queste ultime non abbiano posto in essere tutti gli adempimenti previsti dal Codice della privacy.

Sempre ai sensi dell'art. 7 del Codice della privacy, i dipendenti possono richiedere l'aggiornamento, la rettificazione e l'integrazione dei propri dati.

Analoghi rimedi sono esperibili qualora le Aziende sanitarie pubblichino i dati relativi ai proventi dell'attività libero-professionale (**a riguardo si allega fac-simile di diffida**).

Per esercitare tali diritti, i dipendenti debbono preventivamente presentare un'istanza all'Azienda sanitaria o al responsabile del trattamento da quest'ultima designato (e salva l'ipotesi di sussistenza di un pregiudizio imminente ed irreparabile, nel qual caso il dipendente può adire direttamente l'autorità giudiziaria o il Garante della privacy).

L'istanza non richiede particolari formalità, può essere riferita a specifici dati, oppure al complesso di tutti i dati comunque trattati, e può essere presentata anche per il tramite dei segretari aziendali, al quale deve essere semplicemente conferita delega scritta.

L'azienda sanitaria è tenuta a fornire riscontro all'istanza, senza ritardo e, comunque, non oltre 15 giorni dalla presentazione (ovvero 30 giorni se il riscontro richiede operazioni di particolare complessità, ovvero ricorre altro giustificato motivo di ritardo).

Qualora l'Azienda non rispetti il predetto termine, ovvero in caso di risposta errata o insoddisfacente, il dipendente l'interessato può far valere i propri diritti dinanzi all'autorità giudiziaria, ovvero rivolgersi al Garante della privacy, con il sostegno dell'Organizzazione sindacale a livello aziendale o regionale.

### **Fac-simile di diffida**

In merito all'articolo 21, comma 1, della legge 17 giugno 2009, n. 69, il sottoscritto chiede ai sensi del Codice della Privacy che siano adottate le disposizioni di ordine formale e le misure minime di sicurezza espressamente indicate dalla legge al fine di garantire che il trattamento dei dati dei dirigenti medici avvenga in modo conforme alle finalità previste dalla medesima legge.

Si premette che la pubblicazione della "retribuzione annuale" deve riguardare solo le voci retributive specificate nei contratti collettivi di lavoro o nei contratti individuali. Ne consegue che i proventi derivanti dalla ALPI, in quanto non inclusi nella contrattazione tra le componenti del trattamento retributivo, non sono oggetto di pubblicazione.

Si diffida pertanto questa Azienda Sanitaria a pubblicare i dati senza che siano stati scrupolosamente e totalmente assolti tutti gli adempimenti previsti dal codice della privacy.

Si chiede sollecito riscontro ai sensi della legge, dichiarando che qualora non fossero rispettati tali obblighi la sottoscritta Segreteria aziendale farà ricorso all'autorità giudiziaria per la tutela dei propri diritti.