

Protezione dei dati in ambito lavorativo

La protezione dei dati in Svizzera è regolata dalla Legge Federale sulla Protezione dei Dati (LPD) entrata in vigore il 1 luglio 1993, a cui si aggiunge l'articolo 328b del Codice delle Obbligazioni svizzero. Va detto che in generale vale il principio secondo cui ogni acquisizione, mantenimento o trasmissione di dati concernenti un dipendente devono fare inequivocabilmente riferimento all'attività lavorativa di quest'ultimo. Assente un riferimento di natura lavorativa, ogni elaborazione o altra azione avente per oggetto tali dati è illecita e può portare, a seconda dei casi, a delle conseguenze giuridiche. Come si traduce tale principio nella pratica del mondo del lavoro ?

La questione della protezione dati si pone già al momento della selezione del personale. Cosa accade ad esempio con la documentazione allegata a una richiesta di impiego ? E' consentito al datore di lavoro porre tale e tale domanda durante il colloquio con un candidato ? Può il candidato fornire di proposito una risposta errata ?

L'intera documentazione relativa a un candidato (curriculum vitae con foto, certificati scolastici e lavorativi) rimangono in qualunque circostanza proprietà dello stesso e devono perciò essere restituiti al termine del processo di candidatura, qualora quest'ultimo non sfoci in un'assunzione. Di proprietà del datore di lavoro restano invece lo scritto di presentazione a lui indirizzato, le perizie grafologiche o psicologiche da lui redatte o sollecitate, così come le informazioni ottenute presso gli individui indicati come referenza. I documenti in questione devono comunque essere distrutti qualora non vi sia assunzione.

Per quanto attiene ai doveri di informazione del datore di lavoro, va osservato che domande da parte di quest'ultimo sono permesse nella misura in cui esse si riferiscono all'idoneità lavorativa o siano necessarie all'esecuzione del contratto di lavoro. Qualche esempio: è lecito chiedere a proposito di disturbi che infieriscono sulla capacità o il rendimento lavorativi. Il principio della non discriminazione bandisce invece domande relative alla gravidanza, ad eccezione di quelle professioni in cui una non-gravidanza costituisca una *conditio sine qua non* (ballerina, fotomodella ecc.). Sono da evitare domande relative a piani familiari, ricoveri in ospedali o operazioni subite in passato. La richiesta di un test dell'AIDS negativo è notoriamente inammissibile (a meno che non si tratti di una professione medica).

Se ad un candidato vengono fatte delle domande non inerenti il posto di lavoro o il lavoro da svolgere, egli non è tenuto a rispondere. C'è di più: in questo frangente, il candidato ha il diritto di mentire se ciò lo preserva da eventuali conseguenze negative. La scoperta della verità in questi casi non autorizza ad un annullamento del contratto di lavoro né per errore né per dolo; il candidato (poi assunto) deve comunque fare i conti con la possibilità di una disdetta del contratto di lavoro entro i termini consentiti dalla legge.

Per quanto attiene ai dossier del personale mantenuti dal datore di lavoro, la LPD conferisce ad ogni dipendente il diritto d'accesso al contenuto del proprio dossier. Se il dipendente constata degli errori, egli può esigere una rettifica. Il contenuto del dossier non può essere trasmesso a terzi se non per motivi inerenti al posto di lavoro. A richieste da parte di terzi, quali banche, istituti di carte di credito o locatari del dipendente può essere dato seguito unicamente con esplicito consenso del collaboratore interessato. Lo stesso vale per le referenze. I dipendenti hanno il diritto di conoscerne il contenuto; giudizi sul comportamento o rendimento di un dipendente non possono però più essere, come in passato, trasmessi o divulgati a terzi senza il consenso dell'interessato.

Cosa fare quando le disposizioni di legge vengono disattese, causando magari una violazione dei diritti della personalità ? Il Codice Civile svizzero e la LPD offrono diverse possibilità:

-
- L'azione per dare esecuzione al diritto d'accesso consente di ottenere visione del proprio dossier lavorativo.
 - L'azione di cessazione consente di attuare i diritti di rettifica (ad esempio di un dossier lavorativo).
 - L'azione di proibizione è utile quando in relazione all'elaborazione di dati incombe una violazione del diritto della personalità. In questo modo il dipendente può bloccare per via giuridica la divulgazione non autorizzata di dati a terzi.
 - L'azione di accertamento dell'illiceità del comportamento del datore di lavoro.
 - Di fronte a un tribunale si possono sempre rivendicare azioni di risarcimento e, in certi casi, azioni di riparazione morale.

Va ricordato che procedimenti di protezione facenti riferimento al rapporto di lavoro sottostanno alla giurisdizione dei tribunali del lavoro. Per questo motivo non insorgono costi giudiziari nella misura in cui l'azione impugnata non supera l'importo di 20'000 franchi.