



Informativa sul trattamento dei dati per finalità di gestione del rapporto di lavoro o di collaborazione con AOUI Verona

ai sensi del Regolamento (UE) 2016/679, art. 13

PERCHÉ LA PRESENTE INFORMATIVA

La presente informativa viene resa dall'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona (nel prosieguo, "Azienda") ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 (nel prosieguo, "GDPR"), relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

L'informativa è resa con specifico riferimento al rapporto di lavoro alle dipendenze di una pubblica Amministrazione, ma le informazioni in essa contenute valgono, in quanto compatibili, per qualunque tipo di rapporto d'opera o di impiego che venga ad instaurarsi fra un interessato e l'Azienda.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO E RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI

Titolare del trattamento è l'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata Verona; i dati di contatto sono reperibili nella home page del sito istituzionale www.aovr.veneto.it.

Il Titolare ha nominato il responsabile della protezione dei dati (RPD), ai sensi dell'art. 37 del GDPR, il quale è contattabile al seguente indirizzo email: rpd@aovr.veneto.it.

L'interessato può contattare l'RPD per tutte le questioni relative al trattamento dei suoi dati personali e all'esercizio dei suoi diritti, come indicati nella presente informativa.

A QUALI SCOPI I DATI PERSONALI DEL LAVORATORE VENGONO RACCOLTI E SUCCESSIVAMENTE TRATTATI, E LA RELATIVA BASE GIURIDICA

I dati personali del lavoratore, compresi eventualmente quelli relativi ai suoi familiari, saranno trattati per esclusive finalità di adempimento degli obblighi contrattuali e precontrattuali, gestione amministrativa, contabile e retributiva del rapporto di lavoro/collaborazione (ad es., assunzione, elaborazione buste paga, gestione presenze, adempimenti fiscali e previdenziali, valutazione delle prestazioni, gestione della formazione, sicurezza sul lavoro).

Ai fini di cui sopra l'Azienda potrà trattare anche dati che il GDPR definisce "particolari", in quanto idonei a rivelare:

- a. uno stato generale di salute (ad es., malattia, gravidanza, se a rischio, infortunio, appartenenza a categorie protette), o l'idoneità o meno a svolgere determinate mansioni (quale esito espresso da personale medico a seguito di visite mediche preventive/periodiche o richieste dal lavoratore);
- b. l'adesione a un sindacato (assunzione di cariche e/o richiesta di trattenute per quote di associazione sindacale), l'adesione ad un partito politico o la titolarità di cariche pubbliche elettive (permessi od aspettative), convinzioni religiose (festività religiose fruibili per legge);
- c. condanne penali, reati o misure di sicurezza.

I dati di natura particolare, concernenti lo stato di salute, che tratta il medico competente nell'espletamento dei compiti previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e dalle altre disposizioni in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro, per l'effettuazione degli accertamenti medici preventivi e periodici, verranno trattati presso l'Azienda

esclusivamente dallo stesso medico; all'Azienda verranno comunicati dal medico i soli giudizi sull'inidoneità.

La base giuridica del trattamento è costituita dalla necessità di dare esecuzione al contratto di lavoro/collaborazione di cui l'interessato è parte, o a misure precontrattuali adottate su richiesta dello stesso, nonché di adempiere agli obblighi disposti dalla legislazione nazionale e comunitaria in materia di diritto del lavoro e della sicurezza e protezione sociale nella misura autorizzata dal diritto dell'Unione Europea.

Il trattamento dei dati di natura particolare è consentito sia perché necessario per assolvere gli 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, sia per motivi di interesse pubblico rilevante sulla base del diritto nazionale dell'Unione (art. 9, par. 2, lett. g) del GDPR, in relazione all'art. 2-sexies, comma 2, lett. dd), del D.lgs. n. 196/2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali).

Per le finalità e le basi giuridiche relative ai trattamenti cui si fa cenno nel paragrafo "INFORMAZIONI SU POSSIBILI CONTROLLI INDIRETTI SULL'ATTIVITÀ LAVORATIVA" si rinvia alle informative specifiche ivi richiamate.

IN QUALE MODO I DATI PERSONALI VENGONO TRATTATI

Il trattamento dei dati avviene con modalità informatiche e telematiche e/o cartacee, con logiche strettamente correlate alle finalità indicate e, comunque, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi.

CHI PUÒ ESSERE DESTINATARIO DEI DATI

Esclusivamente per le finalità connesse alla gestione del rapporto di lavoro/collaborazione, i dati raccolti ed elaborati potranno essere comunicati a:

- soggetti autorizzati al trattamento dal Titolare (*personale interno*);
- enti pubblici o autorità competenti per l'adempimento di obblighi di legge o su loro richiesta (ad es., *INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, Ispettorato territoriale del lavoro, Autorità Giudiziaria*);
- società o professionisti esterni che svolgono servizi per conto del Titolare (ad es., *consulenti del lavoro, fornitori di servizi IT, società di gestione della sicurezza, istituti bancari e assicurativi*), nominati Responsabili del trattamento ove necessario;
- società o enti che gestiscono fondi o casse di previdenza e assistenza, anche integrativa;
- organizzazioni sindacali cui l'interessato abbia conferito specifico mandato;
- società ed enti di formazione.

INFORMAZIONI SU POSSIBILI CONTROLLI INDIRETTI SULL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

A. Per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, l'Azienda si riserva la possibilità di effettuare verifiche sull'utilizzo degli strumenti informatici (ad es., navigazione internet, software aziendali) messi a disposizione per lo svolgimento dell'attività lavorativa, nel rispetto dei principi di trasparenza, pertinenza e non eccedenza dei dati raccolti.

Quando il controllo verte su strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa non è necessario il previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali.

I controlli cd. difensivi, che esulano dal campo di applicazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, sono consentiti solo se finalizzati ad accertare comportamenti di particolare gravità lesivi del patrimonio e dell'immagine dell'Azienda o per tutelare

beni estranei al rapporto di lavoro, in presenza di un fondato sospetto e garantendo il corretto bilanciamento degli interessi.

Informazioni chiare e particolareggiate sulle modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro considerate corrette e sulle eventuali modalità di controllo sono contenute nel Disciplinare sull'uso delle risorse informatiche aziendali pubblicato sia nel portale sia nella intranet aziendale, e nella relativa informativa, a cui si rimanda.

- B. Per le medesime finalità sopra indicate l'Azienda ha anche attivato sistemi di videosorveglianza costituiti da telecamere che registrano le immagini e le conservano per 120 ore, dopo di che vengono cancellate per sovrascrittura.

L'interessato è sempre informato che sta per accedere a una zona videosorvegliata mediante appositi cartelli, i quali sono collocati prima del raggio d'azione della telecamera e riportano le informazioni più importanti (finalità, identità del Titolare, esistenza dei diritti dell'interessato, maggiori impatti del trattamento). Ulteriori dettagli sono disponibili nell'informativa estesa che si rinviene nel sito istituzionale dell'Azienda nella pagina dedicata alla privacy.

Per l'utilizzo degli strumenti, diversi da quelli utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, e dei sistemi di cui alle lettere A e B sono stati sottoscritti, in applicazione dell'art. 4, comma 1, della Legge n. 300/1970, e ss. mm., idonei accordi con le rappresentanze sindacali aziendali.

PERIODO DI CONSERVAZIONE DEI DATI

I dati personali saranno conservati per il tempo strettamente necessario al perseguimento delle finalità per le quali sono stati raccolti, in conformità con gli obblighi di legge (ad es., obblighi fiscali e previdenziali, termini di prescrizione per eventuali controversie), e comunque per tutta la durata del rapporto in essere con l'Azienda.

Tali dati potranno essere conservati anche dopo la cessazione del rapporto per l'espletamento di tutti gli eventuali adempimenti connessi o derivanti dalla conclusione del rapporto stesso, secondo il termine di prescrizione dei diritti.

NATURA DEL CONFERIMENTO DEI DATI E CONSEGUENZE IN CASO DI RIFIUTO

Il conferimento dei dati è necessario per far fronte agli obblighi legali e contrattuali, e pertanto l'eventuale rifiuto a fornirli in tutto o in parte può dar luogo all'impossibilità per l'Azienda di perfezionare il contratto o darvi esecuzione, oppure di svolgere correttamente tutti gli adempimenti, quali quelli di natura retributiva, contributiva, fiscale e assicurativa, connessi al rapporto instauratosi.

TRASFERIMENTO DEI DATI ALL'ESTERO

I dati personali non saranno oggetto di trasferimento fuori dallo Spazio Economico Europeo, ambito di applicazione del GDPR.

ESISTENZA DI PROCESSI DECISIONALI AUTOMATIZZATI

Non è previsto il ricorso a sistemi di intelligenza artificiale che sottopongano l'interessato a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato dei suoi dati, compresa la profilazione, con effetti giuridici che lo riguardano, o che incida in modo analogo sulla sua persona.

I DIRITTI DELL'INTERESSATO

L'interessato ha il diritto di

- accedere ai dati personali che lo riguardano e alle altre informazioni di cui all'art. 15 GDPR;
- ottenere la rettifica dei dati inesatti o l'integrazione di quelli incompleti (art. 16 GDPR);
- ottenere la cancellazione dei dati personali che lo riguardano, ricorrendo le condizioni di cui all'art. 17 GDPR;
- ottenere la limitazione del trattamento (art. 18 GDPR);
- ricevere in un formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico i dati personali che lo riguardano e di trasmettere tali dati a un altro titolare del trattamento (portabilità dei dati), ricorrendo le condizioni di cui all'art. 20 GDPR;
- opporsi in qualsiasi momento al trattamento dei dati personali che lo riguardano (art. 21 GDPR), salvo che sussistano motivi legittimi cogenti per procedere al trattamento che prevalgono sugli interessi, sui diritti e sulle libertà dell'interessato;
- revocare il consenso in qualsiasi momento, nei limitatissimi casi in cui il trattamento è basato sul consenso, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca;
- proporre reclamo all'Autorità Garante per la Protezione dei Dati Personali (www.garanteprivacy.it), ai sensi dell'art. 77 GDPR.

I diritti sopra indicati potranno essere esercitati contattando l'UOC Gestione Risorse Umane dell'Azienda, anche tramite mail all'indirizzo: servizio.personale@aovr.veneto.it.