

Informativa periodica – settimana 22/2023

Rilevamento dell'impronta digitale ai dipendenti? Il datore di lavoro non lo può imporre

Un recente provvedimento dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali si è occupato nuovamente del trattamento di dati biometrici in ambienti di lavoro affermando che è ammissibile solo se necessario per adempiere gli obblighi ed esercitare i diritti del datore di lavoro previsti da una disposizione normativa.

Il principio è stato ribadito con riferimento al caso di una società sportiva che aveva introdotto un sistema di rilevazione delle impronte digitali per accertare la presenza dei dipendenti presso il club in gestione con il fine di garantire maggiore velocità e snellezza delle relative operazioni a fronte di ripetute dimenticanze nella timbratura tramite badge.

La società, aveva rilasciato ai dipendenti una informativa privacy concernente il rapporto di lavoro, che in calce alla sezione "Presenza visione del dipendente – Consenso al trattamento" riportava "che il Titolare tratterà con la massima attenzione e con l'utilizzo di idonei sistemi informatici, con la presente sottoscrizione rilascio mio espresso consenso al trattamento suddetto per le finalità indicate". L'Autorità Garante segnalò la violazione alle disposizioni previste dall'art. 9 del Regolamento Europeo 679/2016.

Affinché uno specifico trattamento avente a oggetto dati biometrici possa essere lecitamente iniziato, è pertanto necessario, che lo stesso trovi il proprio fondamento in una disposizione normativa che abbia le caratteristiche richieste dalla disciplina di protezione dei dati, anche in termini di proporzionalità dell'intervento regolatorio rispetto alle finalità che si intendono perseguire.

Per richiedere qualsiasi informazione, contatta gli esperti di MODI Srl [cliccando qui](#) oppure chiamando il 800300333.

Se si desidera leggere altri articoli pubblicati dal Servizio Clienti di MODI Srl, [cliccare qui](#).