



PRIVACY - UTILIZZO DI FOTO E FILMATI IN AZIENDA E OBBLIGHI DERIVANTI DALLA LEGGE

PRIVACY

A cura del Dott. Juri Torreggiani - Consulente privacy

Utilizzo di foto e filmati di lavoratori e terzi in genere

In apertura del presente articolo, si ritiene importante chiarire al meglio quali sono gli obblighi che gravano in capo alle aziende per poter utilizzare legittimamente foto e filmati di lavoratori dipendenti e collaboratori (ma anche di soggetti terzi in genere), ad “ampio raggio” (cioè, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per realizzare pagine di siti web, cataloghi/opuscoli cartacei, cd e dvd promozionali, filmati aziendali, ecc.).

In base alla normativa vigente è infatti necessario seguire una rigorosa quanto obbligatoria procedura di seguito evidenziata.

- L'azienda deve anzitutto rilasciare all'interessato un idoneo documento denominato “informativa” previsto dall'art. 13 del D. Lgs. 196/2003, con cui spiega in modo dettagliato l'uso che verrà fatto delle foto/filmati, chi le/li gestirà, come verranno preservate/i nel tempo, a chi rivolgersi per avere dei chiarimenti sul loro utilizzo.
- Dopo aver rilasciato l'informativa, l'azienda è tenuta a raccogliere dal lavoratore dipendente/collaboratore/soggetto terzo, un apposito “consenso” scritto, cioè un benesplicito all'utilizzo delle foto e filmati medesime/i.
- Solo ed esclusivamente dopo aver ottenuto il consenso scritto (che ovviamente può anche essere negato in tutto o in parte dall'interessato), l'azienda può legittimamente iniziare a utilizzare il materiale ritraente il soggetto.

La procedura menzionata è da ritenersi tassativa e obbligatoria: trascurarla può significare esporre l'azienda a pesanti sanzioni amministrative ed a richieste di risarcimento del danno.

Foto presenti nelle tessere di riconoscimento

Regole particolari valgono invece per le foto presenti sui così detti “tesserini di riconoscimento” i quali possono essere di varie tipologie a seconda delle loro finalità di utilizzo e che sono sempre più spesso rintracciabili nelle aziende per soddisfare precisi obblighi di legge.

Tessera di riconoscimento interna aziendale

La “tessera di riconoscimento interna aziendale”, che viene normalmente utilizzata per consentire di identificare il lavoratore che si trova a operare a contatto con il pubblico, per essere conforme alle indicazioni del “Garante per la protezione dei dati personali” (così detto Garante Privacy), deve evidenziare solo ed esclusivamente i seguenti elementi:

- nome ed eventualmente 1a lettera del cognome;
- ruolo professionale;
- fotografia (utilizzabile anche senza il consenso scritto del lavoratore);
- eventuale codice identificativo univoco.

Altri elementi che dovessero comparire su tale tipologia di tessera, ad esempio il cognome per esteso, sono considerati ridondanti e non necessari dal legislatore e potenzialmente dannosi per il lavoratore.

Tessera di riconoscimento obbligatoria per gli addetti ai cantieri

A partire dal 7 Settembre 2010 la “tessera di riconoscimento degli addetti ai cantieri”, avente finalità e utilizzi completamente differenti rispetto alla tessera di cui al precedente punto, è stata arricchita di ulteriori dati che risultano essere obbligatori. In particolare, a seguito delle nuove disposizioni introdotte dalla Legge 136/2010, sulla presente tipologia di tessera di riconoscimento devono essere necessariamente evidenziati i seguenti elementi:

- dati del datore di lavoro;
- nome e cognome del lavoratore;
- data di nascita del lavoratore;
- data di assunzione del lavoratore;
- fotografia del lavoratore;
- nel caso di subappalto, la relativa autorizzazione;
- l’indicazione del Committente nel caso di lavoratori autonomi.

Anche in questo caso, l’utilizzo della fotografia è evidentemente necessario poiché richiesto da normative obbligatorie e conseguentemente è possibile prescindere dal consenso scritto del lavoratore/collaboratore.