

## **BOLLETTINO SINDACALE**

del 07 aprile 2009

# Concorso 500 Posti

### **ULTIMO AVVISO: 07 aprile 2009**

Avviso relativo alla ripubblicazione degli elenchi definitivi dei candidati ammessi a sostenere le prove scritte del concorso pubblico per esami su base regionale a complessivi 100 posti di personale di vari profili professionali della Terza area funzionale F1 bandito con DD 14 luglio 2008

Si comunica che, a seguito di una verifica sono state apportate delle modifiche agli elenchi del concorso in epigrafe.

Pertanto vengono ripubblicati gli elenchi relativi ai profili professionali di "Archeologo", "Architetto" e "Archivista di Stato" rispettivamente per le regioni Friuli V.G., Liguria, Marche e Sardegna (Archeologo), Toscana e Veneto (Architetto), Friuli V.G.(Archivista di Stato).

I corrispondenti elenchi già pubblicati con avviso del 26/03/2009 vengono pertanto ritirati ed eliminati dal sito web.

### **ULTIMO AVVISO: 07 aprile 2009**

Concorsi pubblici a complessivi 100 posti . Avviso ai candidati ammessi alle prove scritte Nell'imminenza della pubblicazione del calendario delle prove scritte dei concorsi della Terza Area – fascia F1, si ribadisce a tutti i candidati ammessi, che il bando di concorso prevedeva tra i requisiti di ammissione il possesso del Diploma di specializzazione post-laurea o Dottorato di ricerca nelle materie richieste per il profilo professionale per il quale si concorre.

I candidati che non fossero in possesso di uno dei suddetti titoli, pur avendoli dichiarati nella domanda di partecipazione, dovranno renderne immediatamente edotta l'Amministrazione ai fini dell'esclusione dalle prove successive, la quale si riserva di effettuare al momento dell'assunzione i dovuti controlli di cui agli artt.71 e ss. del DPR 445/2000. Nell'eventualità in cui si dovesse riscontrare la non corrispondenza tra i titoli dichiarati e quelli posseduti, l'Amministrazione medesima si riserva di perseguire penalmente il candidato per i danni ad essa derivanti. ai sensi dell'art.76 del DPR 445/2000 che cita testualmente *"Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia"*.

## **Videosorveglianza no al controllo dei lavoratori**

Il Garante per la Protezione dei Dati Personali si è pronunciato in merito alla Videosorveglianza sui lavoratori con il seguente principio che vale anche per le aree dove i dipendenti possono trovarsi saltuariamente. Non è lecito installare telecamere che possano controllare i lavoratori, anche in aree e locali dove si trovino saltuariamente. L'uso delle telecamere sui luoghi di lavoro deve rispettare in maniera rigorosa gli obblighi previsti dallo Statuto dei lavoratori, richiamati anche dal Codice della privacy.

Il principio è stato ribadito dal Garante al termine di un'operazione di controllo sull'utilizzo di apparati di videosorveglianza da parte di una cooperativa. L'Autorità ha disposto il blocco del trattamento effettuato mediante alcune videocamere poste in aree suscettibili di transito da parte dei lavoratori, come quelle di carico e scarico delle merci, i box informazioni e la zona circostante. Il sistema di videosorveglianza può, infatti, configurarsi come forma di controllo a distanza dell'attività lavorativa anche nel caso in cui i luoghi di lavoro siano frequentati anche solo temporaneamente dal personale.

A tale proposito, il Garante ha ricordato quanto a suo tempo stabilito dalla Cassazione, la quale aveva confermato che il divieto di controllo a distanza dell'attività lavorativa "non è escluso dal fatto che il controllo sia destinato ad essere discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente".

## **Rapporto di lavoro e accesso ai dati**

I lavoratori hanno diritto di conoscere tutti i dati personali che riguardano la gestione del rapporto di lavoro secondo le modalità previste dal Codice Privacy.

Lo ha ribadito il Garante per la protezione dei dati personali decidendo sul ricorso proposto da un conducente di mezzi pubblici al quale era stata negata la possibilità di ottenere tutte le informazioni relative alla gestione del rapporto di lavoro, ed in particolare i dati sui turni di servizio giornalieri da lui effettuati nell'arco degli ultimi dieci anni. Tali dati, come dichiarato dallo stesso dipendente, sarebbero stati utili in un procedimento da promuovere innanzi al Giudice del lavoro. La società di trasporti si era però opposta alla richiesta, sostenendo che quelle informazioni non potevano essere considerati "dati personali" e che la loro ricerca, visto l'arco temporale esteso, sarebbe stata complessa. Aveva infine invocato il "temporaneo differimento dell'accesso" a questi dati, sostenendo che il loro rilascio al dipendente avrebbe pregiudicato il proprio esercizio del diritto di difesa qualora si fosse effettivamente instaurato un contenzioso.

Nell'accogliere il ricorso del dipendente, il Garante ha innanzitutto evidenziato che le informazioni relative all'ordinaria gestione del rapporto di lavoro costituiscono senza dubbio dati personali e, in quanto tali, possono essere legittimamente oggetto di richiesta di accesso da parte dell'interessato. Sulla base degli atti e di quanto stabilito dal Codice Privacy, l'Autorità non ha inoltre riscontrato ragioni idonee a giustificare un differimento dell'accesso poiché, non essendosi avviata alcuna controversia, non esisteva allo stato alcun pregiudizio concreto che avrebbe potuto condizionare o alterare l'esercizio del diritto di difesa da parte della società.

Il Garante ha quindi ordinato all'azienda di fornire la documentazione richiesta dal dipendente e ha posto a carico della stessa azienda le spese del procedimento.

**Il Coordinamento Nazionale Confsal-Unsa Beni Culturali**