



# **IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI IN AMBITO DI RAPPORTO LAVORATIVO**

**prima e dopo l'entrata in vigore del Regolamento Europeo**



## 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Il trattamento dei dati personali in Italia è oggi disciplinato dal **d.lgs. n. 196/2003 (c.d. Codice della Privacy)**. In materia è anche intervenuta l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali attraverso proprie **Linee Guida e Provvedimenti generali**.
- Il 25 maggio 2018, la disciplina dettata dal Codice della Privacy verrà meno e si applicheranno le disposizioni contenute nel **Regolamento UE 2016/679 (c.d. GDPR)**, che troverà diretta applicazione in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea.



## 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- Nell'ambito di rapporti di lavoro le suddette norme **si intrecciano alla materia giuslavoristica (l. 300/1970 c.d. Statuto dei lavoratori)** dando vita ad un insieme di disposizioni, di stampo garantistico, finalizzate alla protezione dei dati personali dei lavoratori.



## LE REGOLE DI OGGI



## DATI PERSONALI

*“qualunque informazione relativa a persona fisica, identificata o identificabile, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione, ivi compreso un numero di identificazione personale”.*

**Non** sono “dato personale” sia i dati relativi a persone giuridiche, enti o associazioni sia i dati c.d. anonimi, ossia quei dati che in origine, o a seguito di trattamento, non possono essere associati ad un interessato identificato o identificabile

**MA LO SONO LE IMMAGINI, LE FOTOGRAFIE, LE IMPRONTE DIGITALI, LE IMPRONTE VOCALI**



## 3 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

*“qualunque operazione o complesso di operazioni, effettuati anche senza l’ausilio di strumenti elettronici, concernenti la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la cancellazione, la consultazione, l’elaborazione, la modificazione, la selezione, l’estrazione, il raffronto, l’utilizzo, l’interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca dati”.*

**É QUINDI “TRATTAMENTO” ANCHE LA SEMPLICE CONSERVAZIONE DEI DATI IN ARCHIVIO**



4

## CATEGORIE PARTICOLARI DI DATI PERSONALI

### I DATI SENSIBILI

Tali sono quelli che **possono rivelare** *l'origine razziale ed etnica, le convinzioni religiose, filosofiche o di altro genere, le opinioni politiche, l'adesione a partiti, sindacati, associazioni od organizzazioni a carattere religioso, filosofico, politico o sindacale, lo stato di salute e la vita sessuale.*

**L'UTILIZZO DEL TERMINE "POSSONO RIVELARE" COMPORTA UN ALLARGAMENTO DELLA POSSIBILE PLATEA DEI DATI SENSIBILI**



5

## PRINCIPI GENERALI DEL TRATTAMENTO IN BASE ALLA NORMATIVA PRIVACY

- ▼ **Liceità**
- ▼ **Pertinenza e non eccedenza**
- ▼ **Correttezza e trasparenza**
- ▼ **Necessità (o minimizzazione dei dati)**

**I DATI PERSONALI TRATTATI IN VIOLAZIONE DELLA DISCIPLINA RILEVANTE IN  
MATERIA DI TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI NON POSSONO ESSERE  
UTILIZZATI**





6

## IL TRATTAMENTO DEI DATI NEL RAPPORTO DI LAVORO

### PER LA COMBINAZIONE DELLE NORMATIVE IN MATERIA DI PRIVACY E DI DIRITTI DEI LAVORATORI, QUINDI

le **informazioni personali** dei dipendenti possono essere legittimamente trattate dal datore di lavoro

- IN BASE ALLA NORMATIVA “PRIVACY”: solo se corretti e necessari nell’ambito della **esecuzione del rapporto di lavoro o delle sue patologie**
- IN BASE ALLO STATUTO DEI LAVORATORI: nei limiti previsti **dallo stesso (articoli 4 e 8)**



7

## IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI DIPENDENTI

### QUALI DATI POSSONO ESSERE TRATTATI?

*in primo luogo, e sempre,*  
**dati “necessari”**

- dati anagrafici e di contatto (nome, cognome, data e luogo di nascita, residenza, telefono etc.);
- dati “retributivi” (retribuzione e modalità di pagamento, inquadramento, anzianità, ferie, permessi etc.)
- dati sensibili (malattia ed infortunio, certificati di gravidanza, deleghe sindacali, appartenenza alle c.d. categorie protette, partecipazione ad organismi rappresentativi dei lavoratori, cariche pubbliche, diritto a speciali festività, etc.)



7

## IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI DIPENDENTI

*solo a certe condizioni*

**dati “di monitoraggio”**

- dati raccolti tramite i sistemi preordinati alla videosorveglianza o tramite i controlli effettuati dal datore sul corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte del lavoratore

**NEL RISPETTO DELLE CONDIZIONI DI CUI ALL'ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI**

**dati di valutazione o profilazione**

- dati relativi a precedenti esperienze professionali; competenze professionali acquisite; corsi di formazione effettuati; conoscenza delle lingue straniere; aspettative di carriera, altri dati etc.

**NEL RISPETTO DEL DIVIETO DI CUI ALL'ART. 8 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI**



## 7 IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI DIPENDENTI

*talvolta (raramente)*

**dati giudiziari**

- dati personali idonei a rivelare l'esistenza di determinati provvedimenti giudiziari soggetti a iscrizione nel casellario giudiziale (provvedimenti penali di condanna definitivi, la liberazione condizionale, il divieto o obbligo di soggiorno, le misure alternative alla detenzione)

*molto raramente*

- **dati** necessari ai fini della valutazione delle segnalazioni provenienti dai **sistemi c.d. di "whistleblowing"**



7

## IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEI DIPENDENTI

### PER QUALI FINALITÀ POSSONO ESSERE TRATTATI I DATI?

- **gestione** del personale in senso stretto;
- **profilazione** per la valutazione delle performance;
- **compliance**;
- **tutela del patrimonio aziendale, sicurezza** etc;  
*ma anche*
- **per affermare o difendere un diritto in giudizio.**



8

## IL TRATTAMENTO DEI DATI NEL RAPPORTO DI LAVORO: IL C.D. OPT-IN

### LA REGOLA GENERALE

Nessun trattamento di dati può essere effettuato senza aver prima:

- rilasciato un' **informativa** all'interessato;
- raccolto il **consenso espresso** dell'interessato, salvo i casi eccezionali di cui all'art. 24 del Codice.



## IL PRINCIPIO DELL'OPT-IN

### IL CONTENUTO DELL'INFORMATIVA

- in che modo e per quale scopo verranno trattati i dati personali;
- se il conferimento dei dati personali è obbligatorio o facoltativo;
- le conseguenze di un eventuale rifiuto a fornire i dati personali;
- a chi saranno comunicati o se saranno diffusi i dati personali;
- i diritti previsti dall'articolo 7 del Codice (diritto ad ottenere determinate informazioni, diritto di rettifica, cancellazione e aggiornamento);
- chi è il titolare e (se è stato designato) il responsabile del trattamento.



9

## IL PRINCIPIO DELL'OPT-IN

### I REQUISITI DI VALIDITÀ DEL CONSENSO

É valido se

- è espresso liberamente e specificamente in riferimento ad un trattamento chiaramente individuato,
- se è documentabile per iscritto,
- se sono state rese all'interessato le prescritte informazioni.





9

## IL PRINCIPIO DELL'OPT-IN

### IL CONSENSO NON É RICHIESTO

ad es., **nel caso e nella misura in cui necessario** per:

- esecuzione di un obbligo di legge, regolamento o normativa comunitaria;
- esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte;
- dati provenienti da registri, elenchi, fonti pubbliche, come tali conoscibili da chiunque;
- dati necessari per far valere o difendere un diritto in sede giudiziaria;
- dati contenuti nei curricula spontaneamente presentati dall'interessato

**O QUANDO INDICATO DAL GARANTE PER SPECIFICHE CATEGORIE DI DATI O  
IN SPECIFICHE CIRCOSTANZE**



## I DATI DI MONITORAGGIO (VIDEOSORVEGLIANZA, UTILIZZO STRUMENTI ELETTRONICI, RILEVAZIONE PRESENZE, GEOLOCALIZZAZIONE)

### ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

**“gli impianti e le apparecchiature dalle quali derivi **anche** la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori possono essere utilizzati esclusivamente**

- **in presenza di esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale;**
- **previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza previa autorizzazione da parte dell’Ispettorato del lavoro, che si pronuncia con provvedimenti definitivi”.**



## I DATI DI MONITORAGGIO (VIDEOSORVEGLIANZA, UTILIZZO STRUMENTI ELETTRONICI, RILEVAZIONE PRESENZE, GEOLOCALIZZAZIONE)

### ART. 4 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI

- Il comma 2 **esclude** dal rispetto di tali procedure di garanzia **gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa** e **gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**.
- Il comma 3 subordina l'utilizzo **delle informazioni raccolte** alla **adeguata informazione** al lavoratore in merito alle modalità d'uso degli strumenti di effettuazione dei controlli.



## I DATI DI MONITORAGGIO (VIDEOSORVEGLIANZA, UTILIZZO STRUMENTI ELETTRONICI, RILEVAZIONE PRESENZE, GEOLOCALIZZAZIONE)

### INSTALLAZIONE E USO DI STRUMENTI SPECIFICI DI MONITORAGGIO SONO LEGITTIME

- se effettuate per **esigenze organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale;**
- se sono state **espletate le procedure di garanzia** previste dal primo comma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, ove richieste;
- se i lavoratori sono **informati nelle forme indicate dal Garante.**



## 11 REQUISITI PARTICOLARI: LA VIDEOSORVEGLIANZA

L' informativa ai lavoratori (ma anche ai terzi) in 2 "formati"

- **"minima"**: si indica che stanno per accedere ad una zona videosorvegliata e dell'eventuale registrazione. Il supporto con l'informativa deve essere collocato **nei luoghi ripresi o nelle immediate vicinanze**, deve avere un formato e un posizionamento tale da essere ben visibile;
- **"lunga"**: contiene gli elementi richiesti in via generale dall'informativa e deve essere a disposizione degli interessati.



## 11 REQUISITI PARTICOLARI: LA VIDEOSORVEGLIANZA





11

## REQUISITI PARTICOLARI: LA VIDEOSORVEGLIANZA

- **designazione per iscritto delle persone** autorizzate ad accedere ai locali dove sono situate le postazioni di controllo, utilizzare gli impianti e a visionare le registrazioni.
- **conservazione dei dati per il solo tempo necessario e predeterminato a raggiungere la finalità perseguita, con un limite massimo di 24h successive alla rilevazione (prolungabili sino a 7 gg. in casi MOLTO speciali);**
- **predisposizione** di un sistema di **cancellazione automatica** da ogni supporto con modalità tali da rendere non riutilizzabili i dati cancellati.



12

## REQUISITI PARTICOLARI: DATI DI MONITORAGGIO COSTITUITI DAI DATI DI USO DEGLI STRUMENTI ELETTRONICI

**Il disciplinare interno deve tra l'altro contenere:**

- le regole sulle **modalità di utilizzo** degli strumenti (ad es. i comportamenti non tollerati), ivi inclusi;
- I limiti entro i quali è consentito utilizzare i servizi di posta elettronica (**anche per ragioni personali**), **nonché** le **conseguenze** disciplinari previste in caso di utilizzo indebito dei suddetti strumenti.

**PROIBIRE L'USO PERSONALE DEGLI STRUMENTI – ANCORCHÉ IMPOPOLARE E NON DEL TUTTO APPROVATO DAL GARANTE CONSENTE DI UTILIZZARE I DATI DI MONITORAGGIO E ACCEDERE AI FILE DEI DIPENDENTI**





## REQUISITI PARTICOLARI: DATI DI MONITORAGGIO COSTITUITI DAI DATI DI USO DEGLI STRUMENTI ELETTRONICI

**Il disciplinare interno deve inoltre contenere**

- La descrizione delle **misure di sicurezza** adottate o prescritte;
- le **soluzioni per garantire la continuità dell'attività lavorativa** in caso di assenza del lavoratore, con riguardo all'attivazione di sistemi di risposta automatica ai messaggi di posta ricevuta.

**É QUESTA LA SEDE PER INDICARE CHE IN CASO DI ASSENZA NON PIANIFICATA ALLA CASELLA DI POSTA POTRÀ ESSERE COSENTITO ACCESSO A UN TERZO**



## REQUISITI PARTICOLARI: DATI DI MONITORAGGIO COSTITUITI DAI DATI DI USO DEGLI STRUMENTI ELETTRONICI

**Il disciplinare interno deve infine contenere**

- le modalità e le ragioni di eventuali **controlli**

**I CONTROLLI DEVONO ESSERE GRADUALI  
(DA GENERALI A *AD PERSONAM*)**



13

## UN CASO MOLTO PARTICOLARE: L'ACCESSO AI MESSAGGI DI POSTA, AGLI SMS E ALLE ALTRE FORME DI INSTANT MESSAGING

Oltre che dalle norme dello Statuto dei Lavoratori e a garanzia della privacy, la corrispondenza elettronica è assistita da **garanzie di segretezza tutelate a livello costituzionale ed analoghe a quelle di cui alla corrispondenza tradizionale.**

Perciò:

- nel disciplinare occorre **esplicitare il corretto uso della casella di posta elettronica e delle applicazioni di messaggistica;**
- Inserire, nei messaggi di posta elettronica, un avvertimento ai destinatari nel quale si dichiara la **natura non personale dei messaggi stessi**, dichiarando se le risposte potranno essere conosciute all'interno dell'organizzazione di appartenenza del dipendente.



14

## REQUISITI PARTICOLARI: DATI DI MONITORAGGIO OTTENUTI DAI DISPOSITIVI DI GEOLOCALIZZAZIONE

- **fornire ai dipendenti l'informativa** (natura dei dati, modalità di funzionamento dei dispositivi, caratteristiche dell'applicazione, trattamenti effettuati e finalità perseguite, tempi di conservazione etc.);
- **adottare le misure di sicurezza idonee** a preservare l'integrità dei dati trattati e prevenire l'accesso di soggetti non autorizzati;
- garantire ai dipendenti **l'esercizio dei diritti previsti dagli art. 7 e ss. del Codice** (accesso, rettifica, cancellazione, etc.).



# LE REGOLE DI DOMANI



**DAL 25 MAGGIO 2018 LE NORME ATTUALI IN MATERIA DI PRIVACY  
VENGONO SOSTITuite IN TUTTA L'UNIONE EUROPEA DAL**

**REGOLAMENTO 2016/679**

**(anche noto come GDPR)**

**in tutti gli Stati UE vi sarà quindi  
un'unica disciplina uniforme e regole certe**

**(fatta salva la competenza delle autorità nazionali in sede di esecuzione e  
interpretazione delle regole stesse)**



### LE FINALITÀ (dichiarate)\*

- innalzare il livello di protezione dei dati;
- stimolare il mercato digitale e promuovere così la crescita economica e l'innovazione;
- rafforzare la fiducia dei consumatori nei servizi online
- sviluppare nuovi servizi e figure professionali (es. assicurazione, comunicazione)

\* nei 173 “considerando” che costituiscono le premesse del RGDP



16

## COSA CAMBIA IN GENERALE CON IL GDPR?

### LE PRINCIPALI NOVITÀ

- ridefinizione del concetto di dato e degli attori
- Data Protection Officer
- misure di sicurezza “taylor made”
- diritto all’oblio
- sanzioni

ma anche

- obblighi in caso di data breach
- codici di condotta e certificazioni
- registri
- minori





## COSA CAMBIA PER I DATI DEI LAVORATORI CON IL GDPR?

### NUOVA DEFINIZIONE DI “*dato personale*”

*“qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile (interessato); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all’ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale”.*



17

## COSA CAMBIA PER I DATI DEI LAVORATORI CON IL GDPR?

### NUOVI CONTENUTI DELL'INFORMATIVA

- **periodo di conservazione o criteri utilizzati per determinare tale periodo;**
- **nuovi diritti in capo all'interessato** (es. diritto alla portabilità dei dati, diritto alla limitazione del trattamento, diritto di revocare il consenso, diritto di proporre reclamo al Garante, diritto a non essere sottoposto a decisioni automatizzate)



**NUOVA INFORMATIVA E NUOVO CONSENSO**



## COSA CAMBIA PER I DATI DEI LAVORATORI CON IL GDPR?

### Art. 88 GDPR

Gli Stati membri potranno prevedere, con legge o tramite contratti collettivi: ***“norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati dei dipendenti nell’ambito dei rapporti di lavoro [...] includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana [...] in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell’ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un’attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro”***.



## COSA CAMBIA PER IL TRATTAMENTO DEI DATI DI MONITORAGGIO DEI LAVORATORI CON IL GDPR?

Art. 88 GDPR



**SALVO IMPREVISTI**, le disposizioni nazionali che prevedono elevati livelli di garanzia a tutela della protezione dei dati dei lavoratori (come ad esempio l'art. 4 del nostro Statuto dei lavoratori) rimarranno in vigore e continueranno ad applicarsi in parallelo al Regolamento.



## COSA CAMBIA INDIRETTAMENTE PER I DATI DEI LAVORATORI CON IL GDPR?

### NUOVE FORME ORGANIZZATIVE

- ▼ **CI SARÀ UN REGISTRO DEI TRATTAMENTI**
- ▼ **DOVRANNO ESSERE ADOTTATE MISURE DI SICUREZZA SPECIFICHE (AD ES: LA PRESUDOMINIZZAZIONE E LA CIFRATURA DEI DATI PERSONALI)**
- ▼ **PER LE ATTIVITÀ A RISCHIO OCCORRERÀ EFFETTUARE UNA VALUTAZIONE PREVENTIVA DI IMPATTO SULLA PROTEZIONE DEI DATI**
- ▼ **IN TALUNI CASI DOVRÀ ESSERE NOMINATO UN DATA PROTECTION OFFICER**



## COSA CAMBIA INDIRETTAMENTE PER I DATI DEI LAVORATORI CON IL GDPR?

### NUOVE SANZIONI

In caso di violazioni, il Regolamento prevede sanzioni fino a 10 o 20.000.000 euro o fino al 2% o 4% del fatturato mondiale totale annuo dell'impresa titolare, a seconda dei casi e della gravità delle violazioni.



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE

