22 Marzo 2018

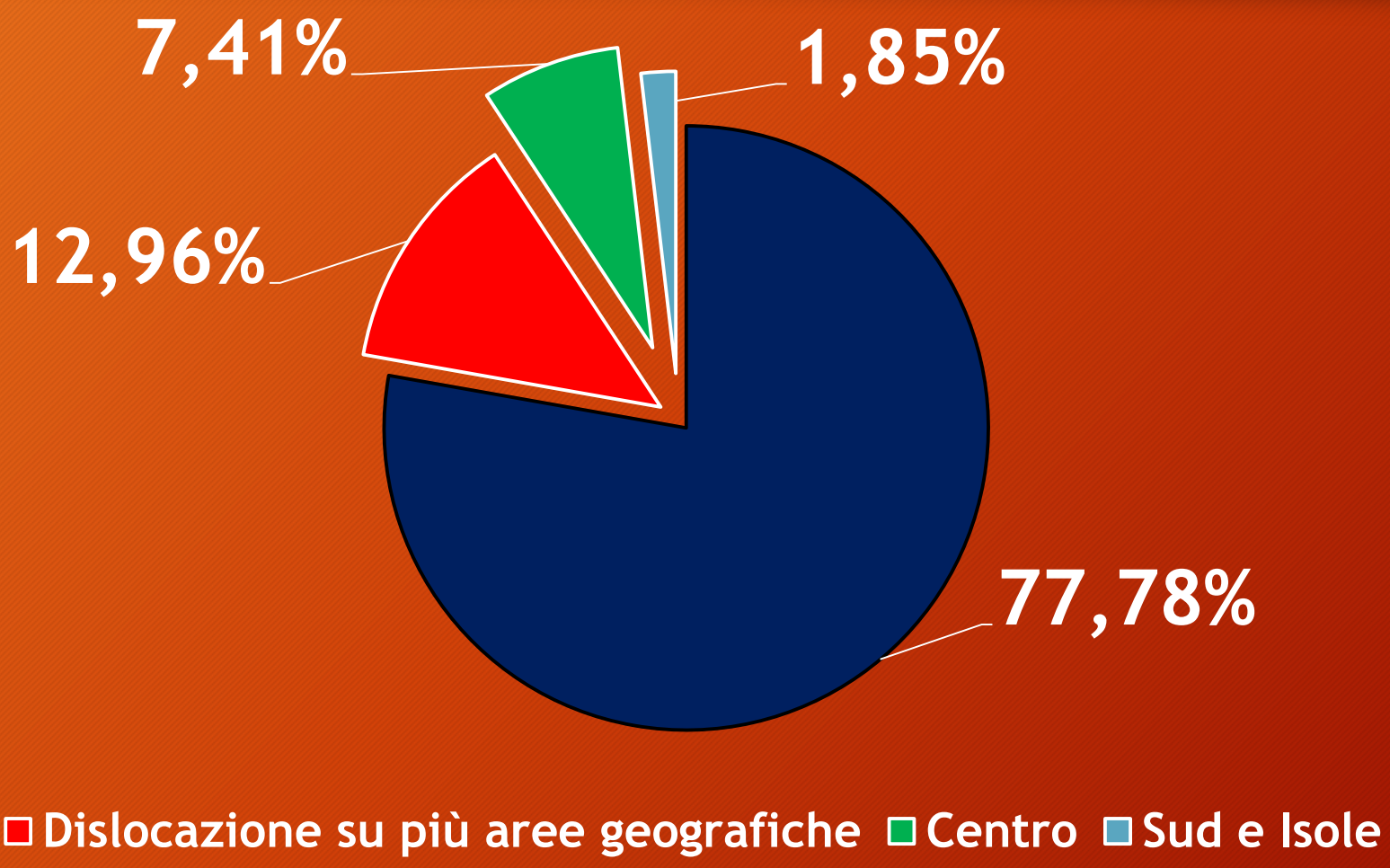
PRESENTAZIONE INDAGINE CONOSCITIVA

PROTEZIONE DEL PATRIMONIO AZIENDALE E TUTELA DELLA PRIVACY DEI LAVORATORI

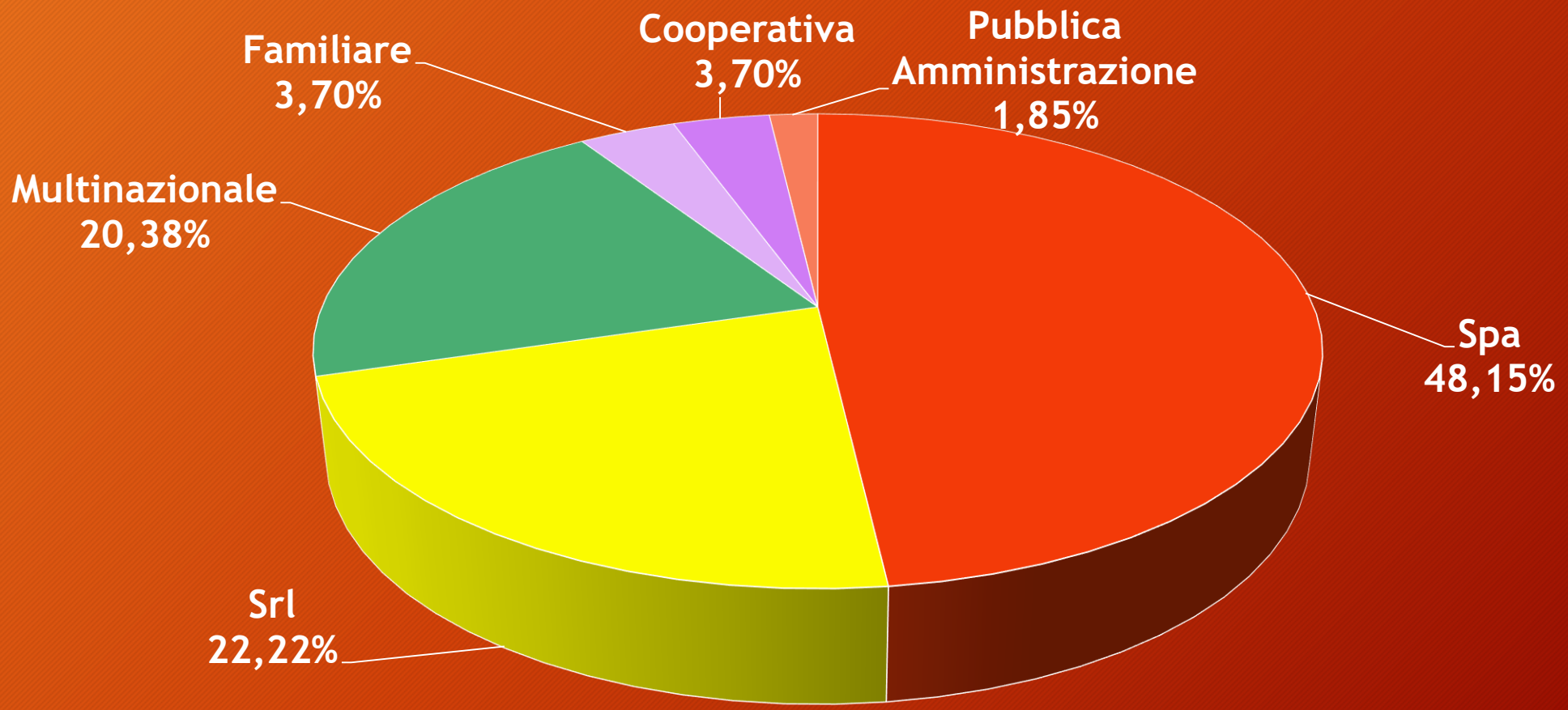
Questionario on line riservato, trasmesso tramite e-mail.

N° questionari raccolti: 54

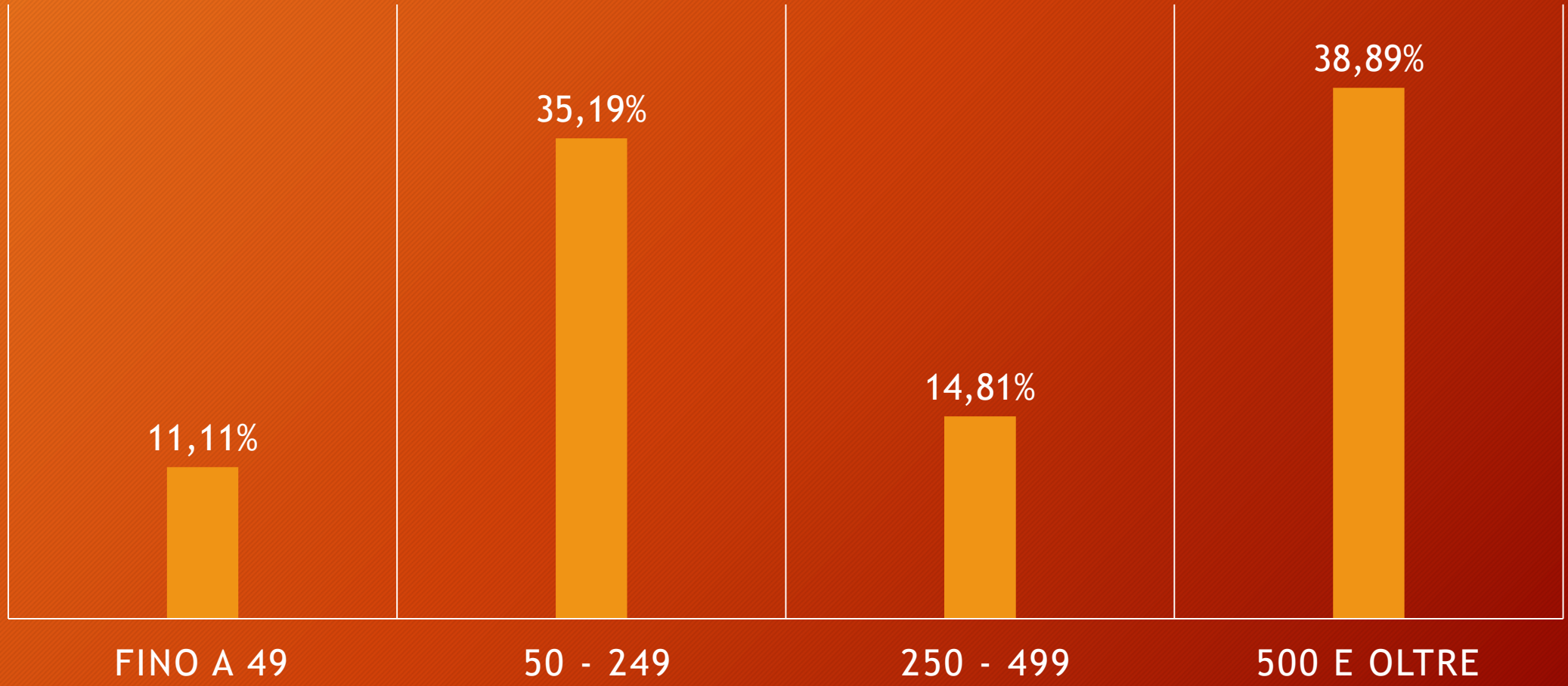
1. Dov’è collocata geograficamente la tua Azienda?



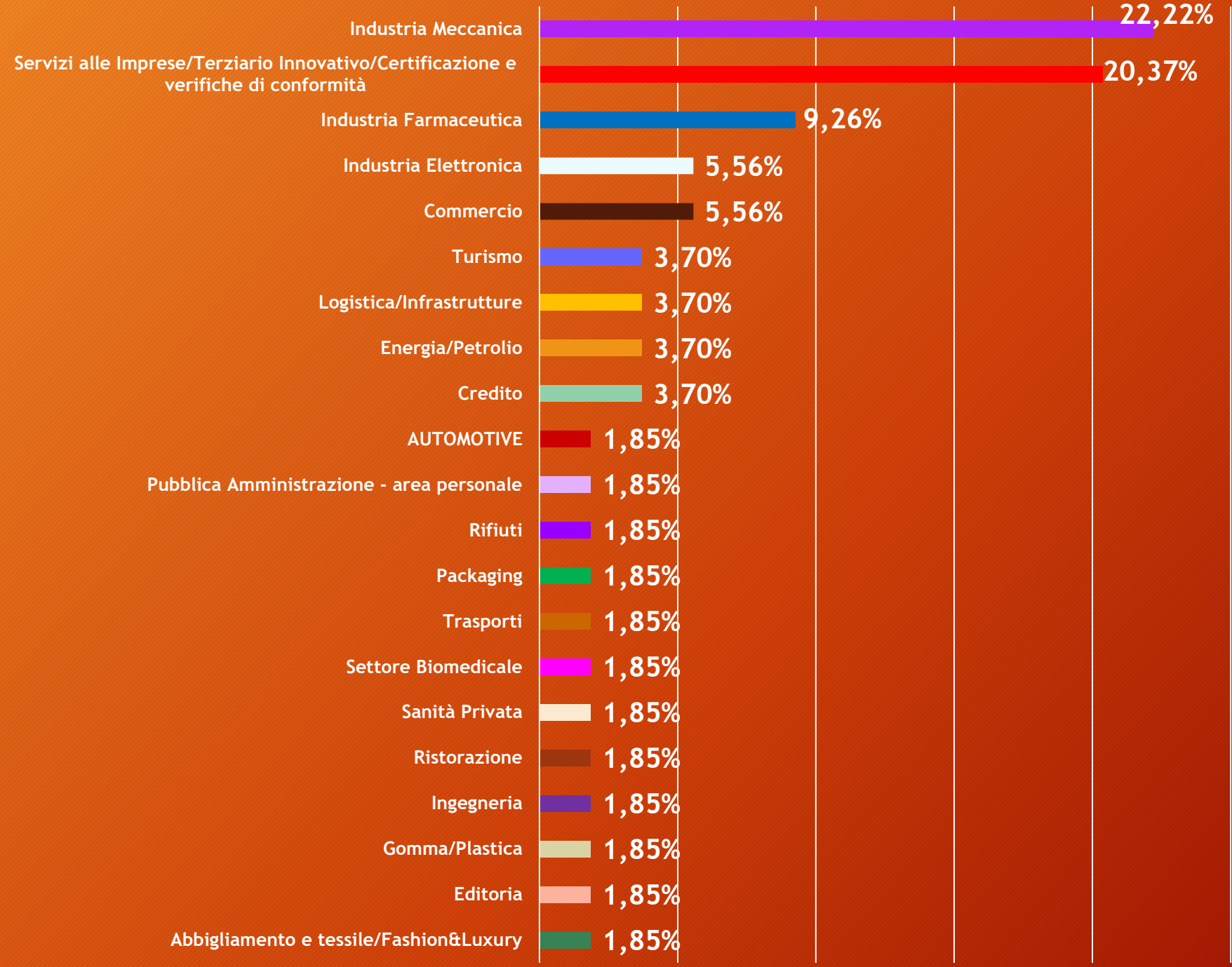
2. Qual è la tipologia dell'Azienda per cui lavori?



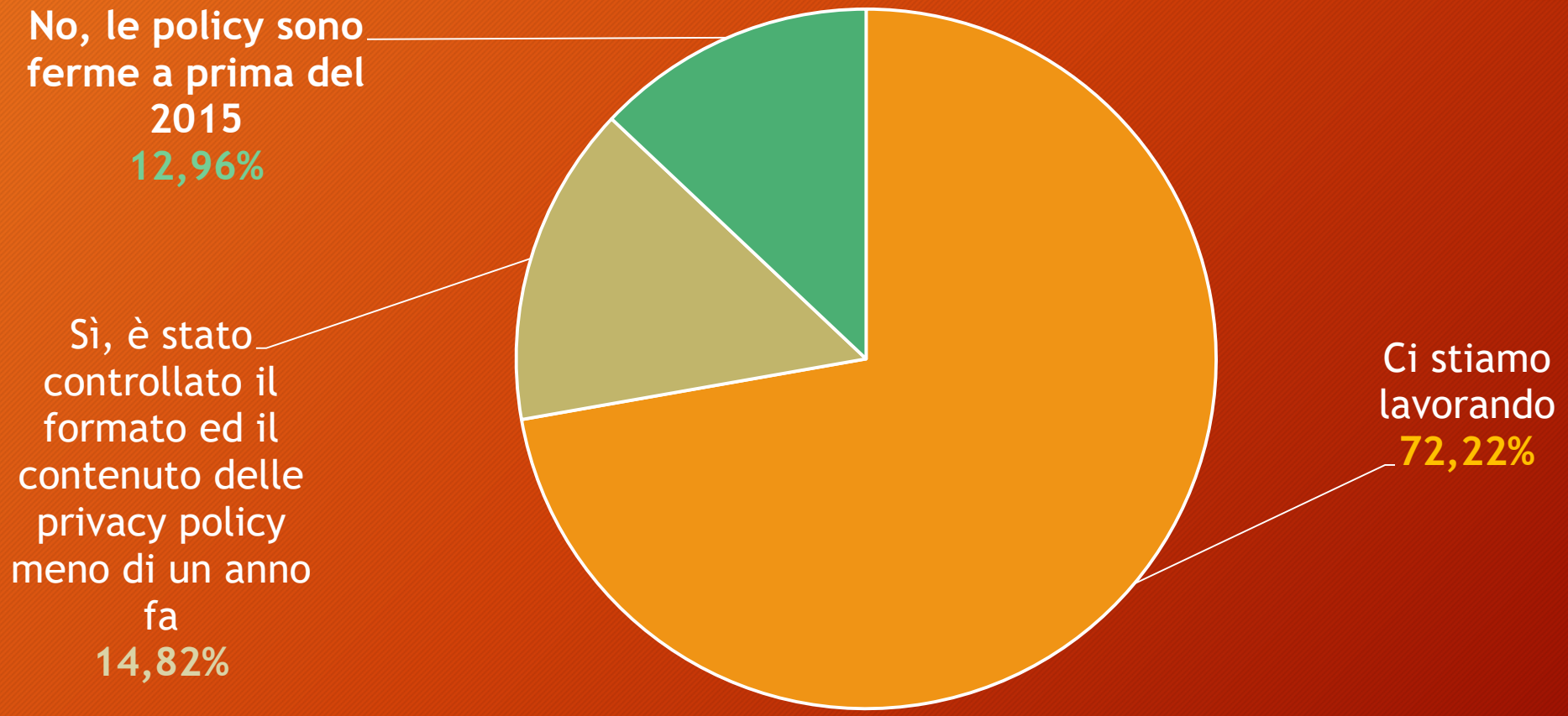
3. Numero di dipendenti dell'Azienda/del Gruppo:



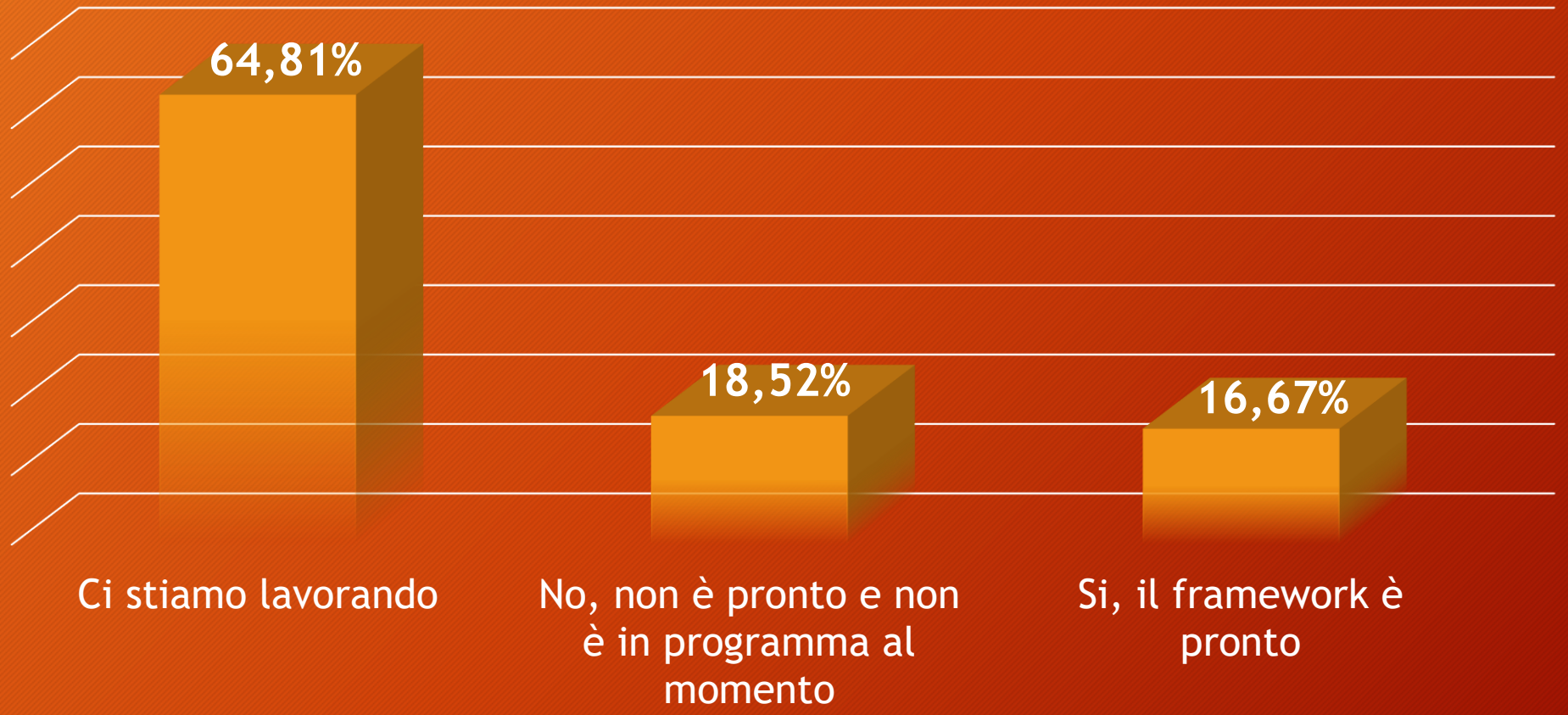
4. In che settore opera:



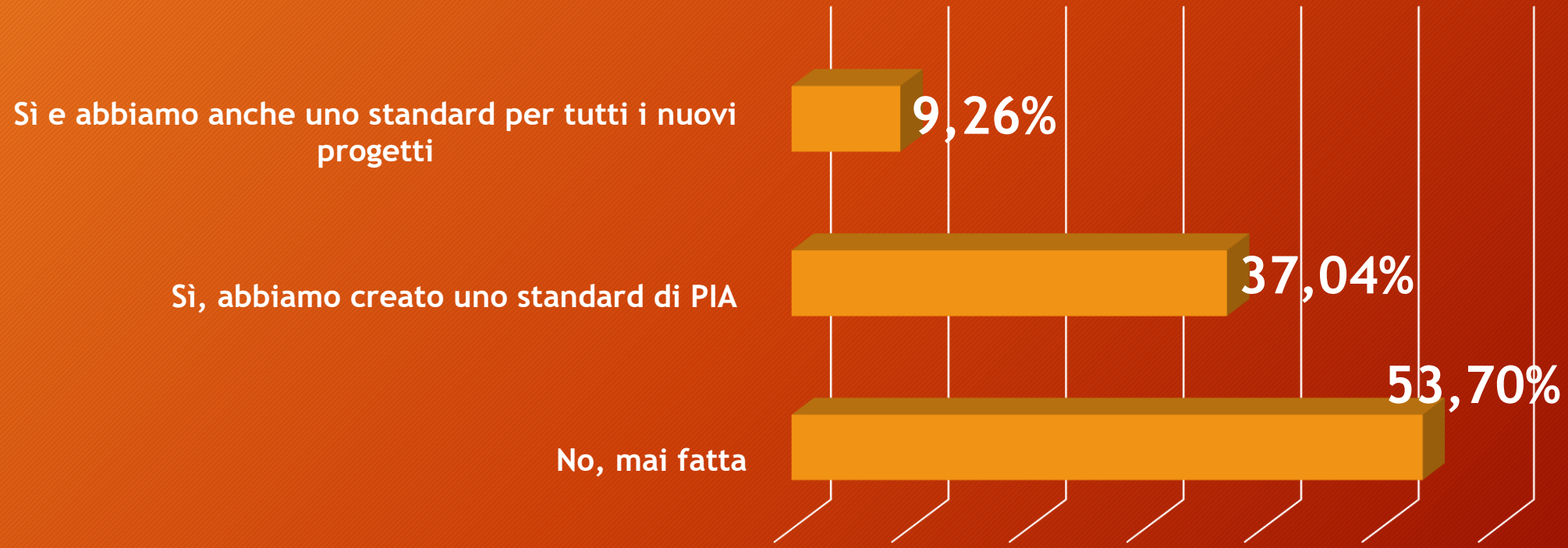
5. **Le privacy policy “GDPR COMPLIANT” dovranno ad esempio includere informazioni obbligatorie sul modo in cui i dati vengono elaborati. La formulazione deve essere chiaramente comprensibile per il pubblico di destinazione.**
Sono state modificate le policy in materia privacy per adeguarle alle previsioni contenute nel GDPR al fine di rendere comprensibili le modalità con cui l’azienda effettua il trattamento dei dati?



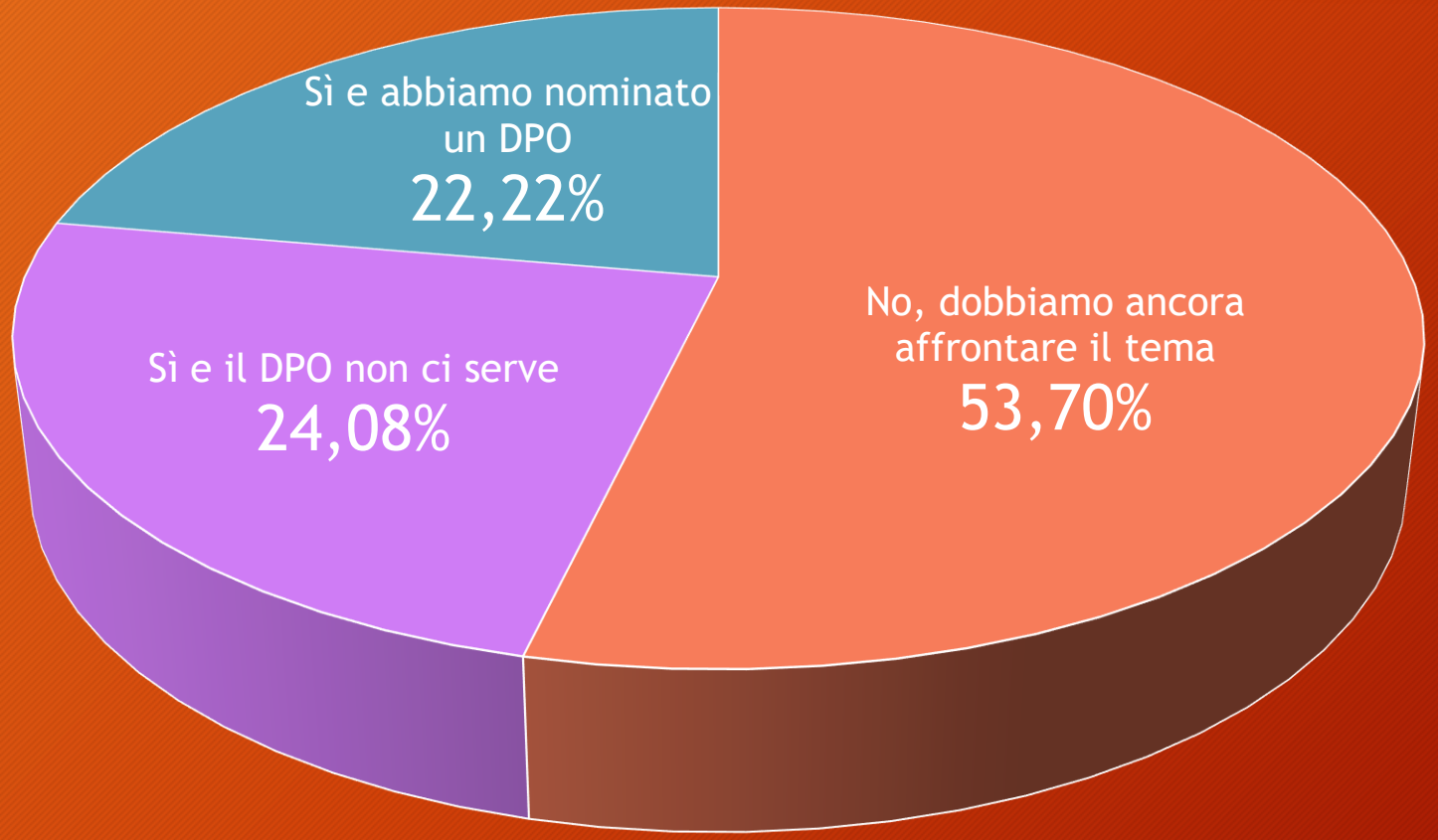
6. GOVERNANCE. In considerazione del fatto che con il GDPR i rapporti con i responsabili esterni (per esempio, consulenti esterni che fanno paghe e contributi) dovranno essere disciplinati da uno specifico contratto di nomina con il Titolare che gli imponga determinati obblighi e adempimenti privacy, avete predisposto tali forme contrattuali?



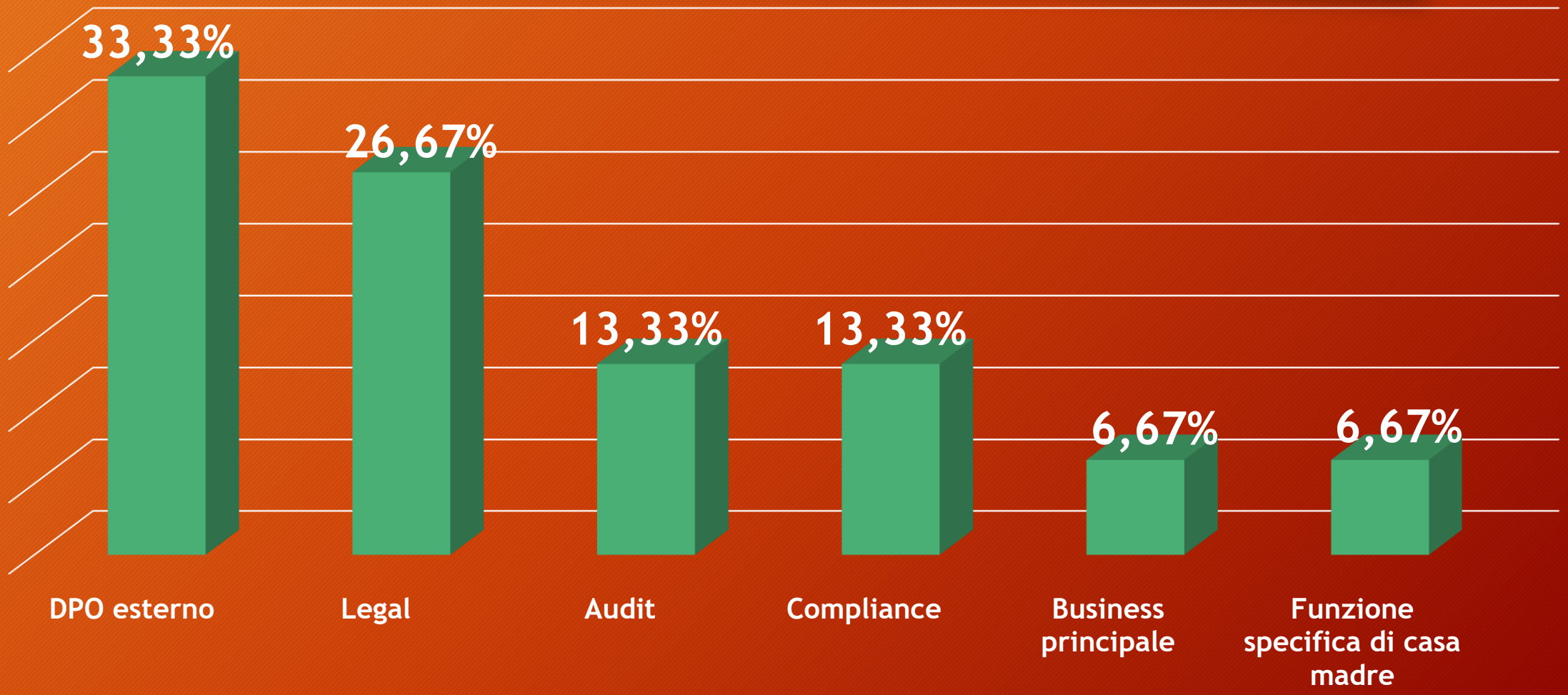
7. La valutazione di impatto sulla protezione dei dati (PIA - privacy impact assessment) dovrebbe esser svolta per ogni trattamento che possa presentare dei rischi per gli interessati. Avete svolto la PIA per alcuni dei trattamenti che effettua la vostra azienda?



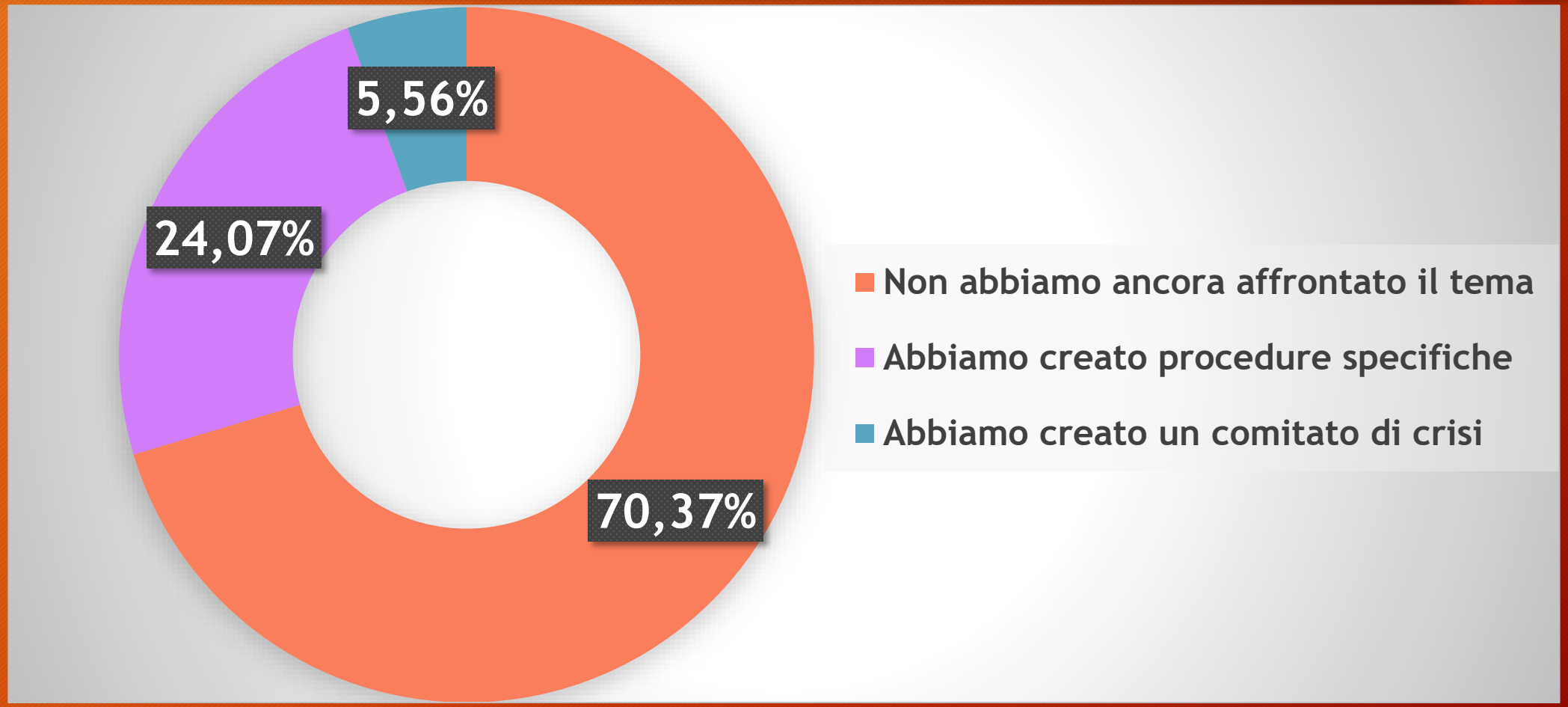
8. Alcune organizzazioni saranno obbligate a nominare un Data Protection Officer (DPO). La tua azienda ha valutato il tema?



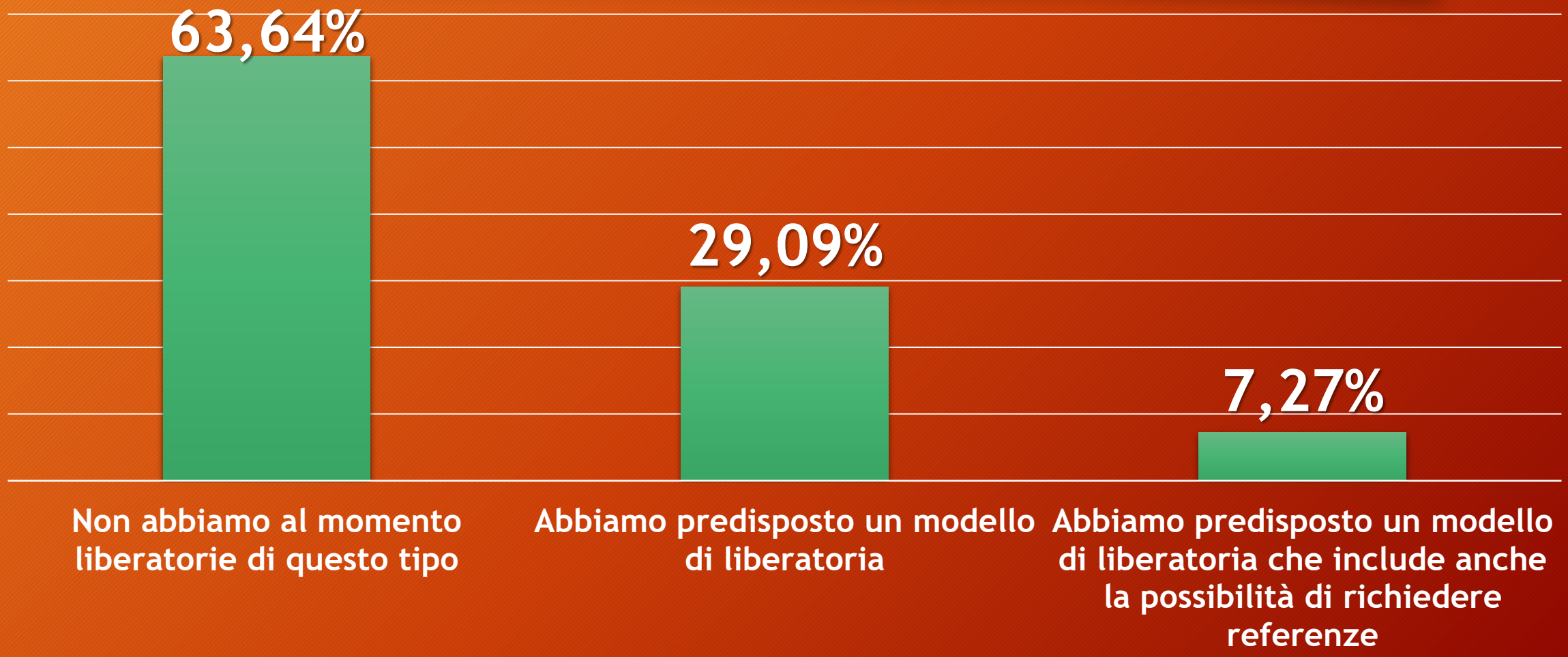
9. Se la tua riposta alla domanda precedente è “Sì” a quale funzione appartiene la figura che ricoprirà il ruolo di DPO?



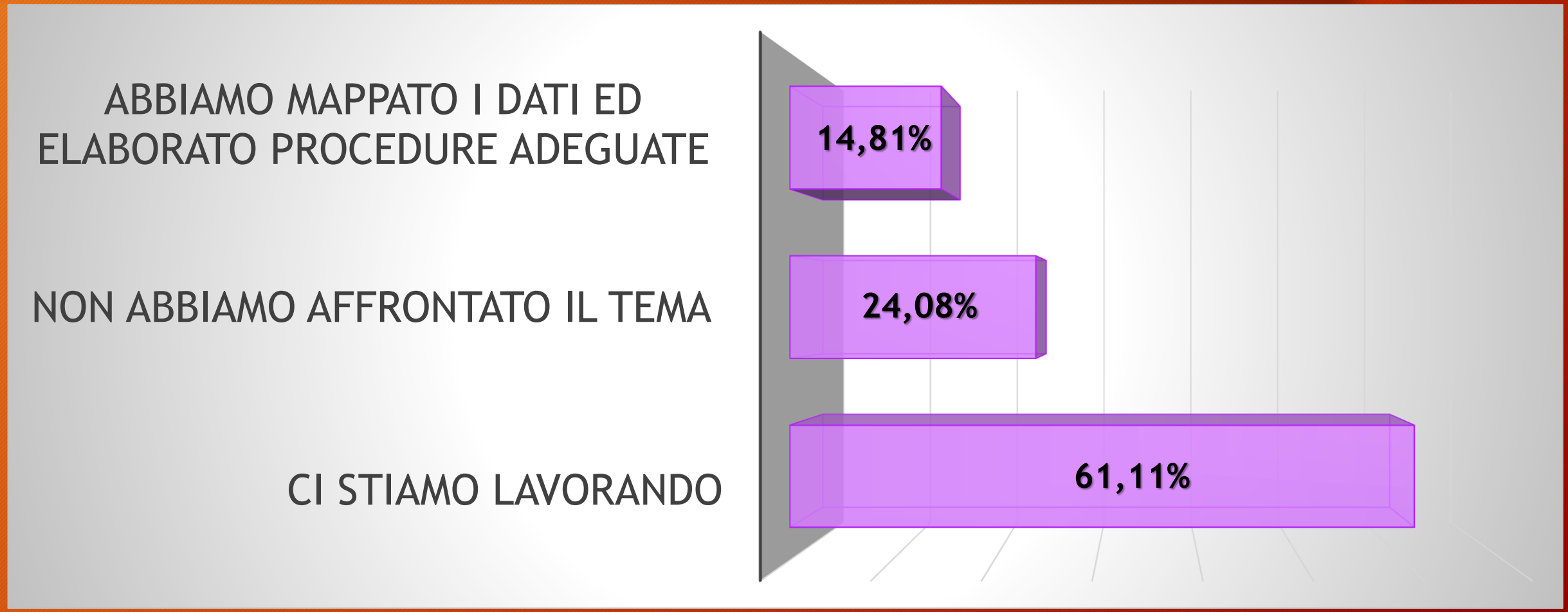
10. DATA BREACH. Quando una violazione di dati personali avviene l'azienda dovrà intervenire rapidamente, alle volte notificando anche ad enti preposti (Autorità Privacy) e persone i cui dati sono stati violati. Come avete affrontato il tema?



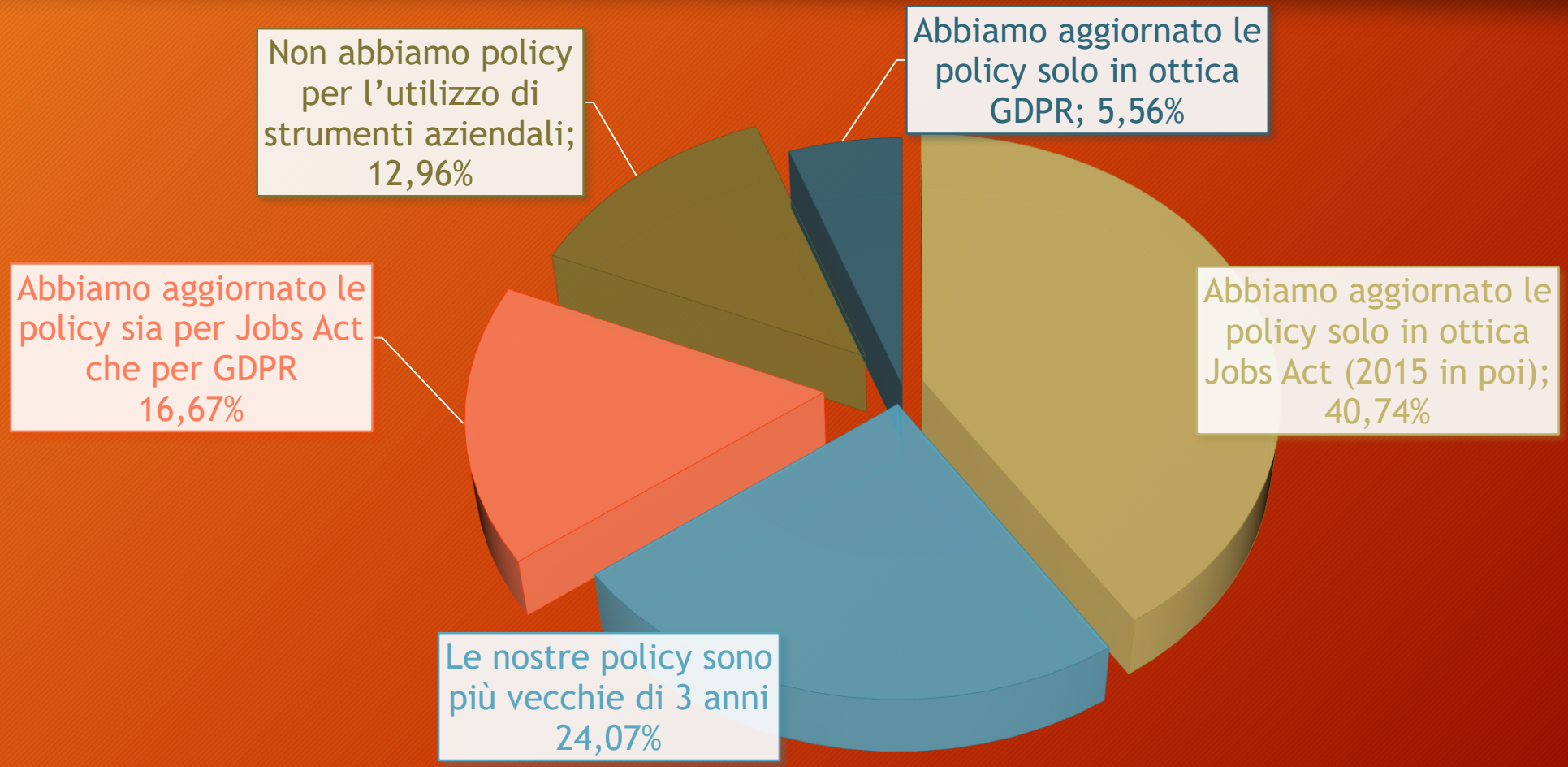
11. PROCESSO DI SELEZIONE. Le aziende potranno raccogliere dati personali sui candidati, ma esclusivamente quelli strettamente necessari al processo di selezione. Per ogni altro dato l'HR dovrà chiedere il consenso esplicito e qualunque informazione fornita potrà essere utilizzata esclusivamente per il motivo per cui è stata richiesta. Se la persona non viene assunta, tutte le informazioni dovranno essere cancellate.



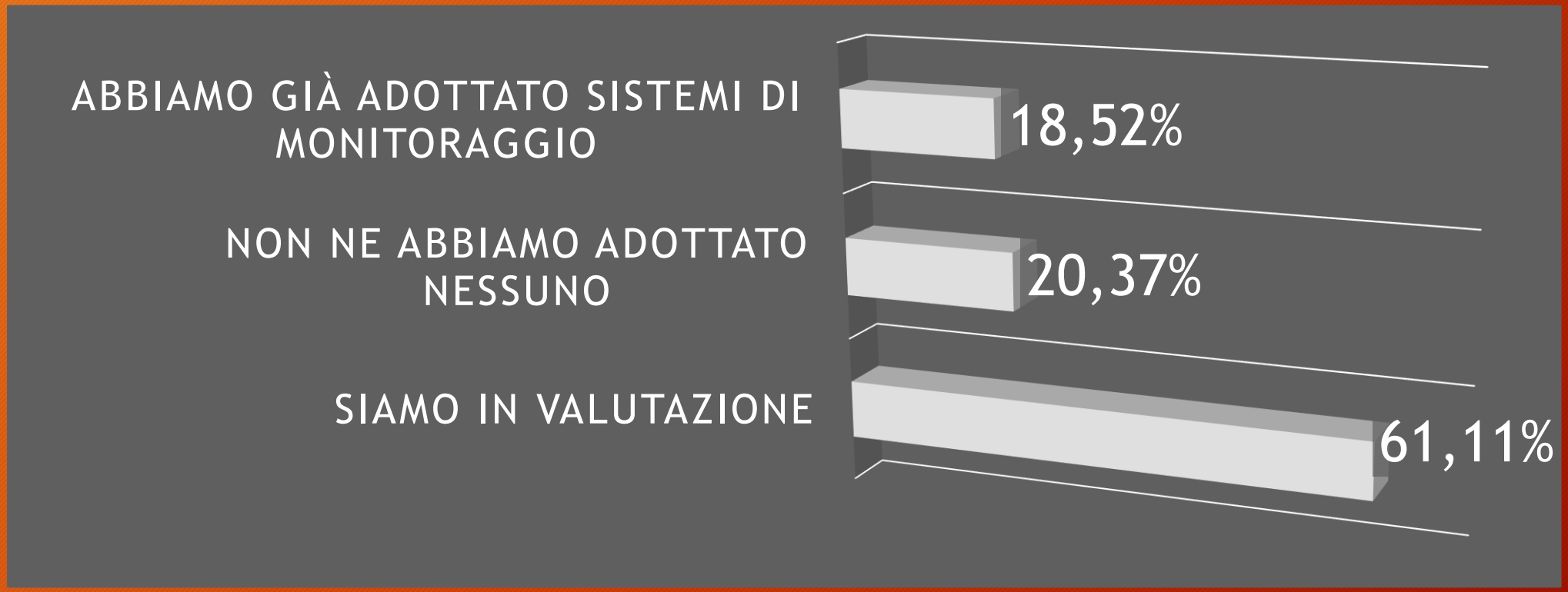
12. Tutti i dati raccolti e archiviati sui dipendenti esistenti dovranno essere giustificati e rilevanti relativamente alla gestione o al ruolo del dipendente. Se un dipendente per qualunque ragione lascia l'azienda anche i suoi dati personali dovranno essere cancellati.



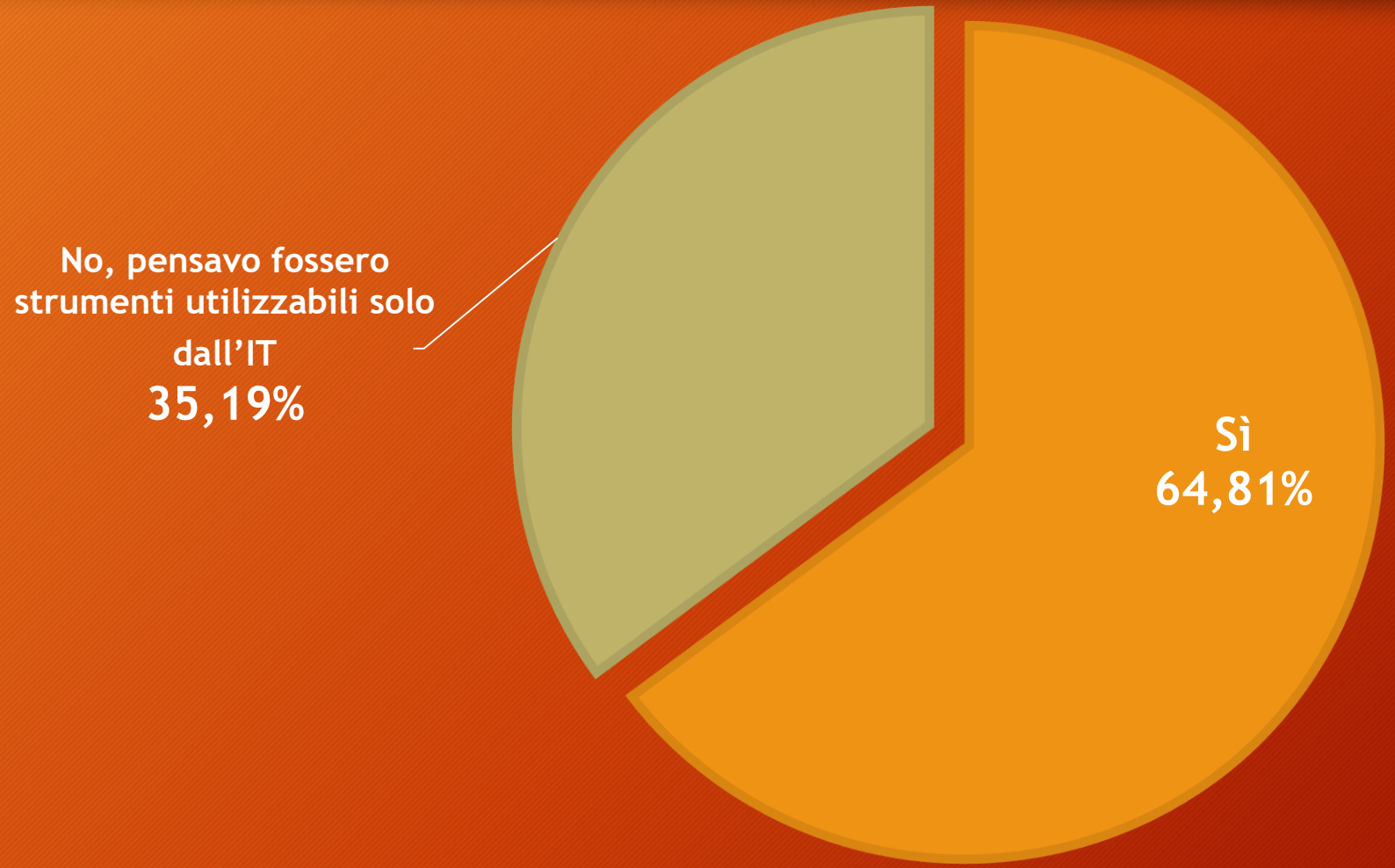
13. <u>POLICY UTILIZZO STRUMENTI AZIENDALI.</u> Le misure adeguate di protezione richieste dal GDPR e le possibilità offerte dall'Articolo 23 del D.Lgs 151/2015 attuativo del jobs act richiedono un adeguamento delle policy sull'utilizzo degli strumenti aziendali.



14. Esportazione di informazioni, cancellazioni massive e attacchi informatici possono essere monitorati attraverso sistemi di controllo che adempiono alle richieste del GDPR e allo stesso tempo possono produrre effetti sul rapporto di lavoro. Cosa ne pensate di tali sistemi?



15. Lo sapevate che i sistemi di monitoraggio, per la parte che riguardano esportazione, cancellazione di informazioni e altri aspetti “compiuti da umani” possono essere vagliati da funzioni HR/Legal (non tecnici):



Grazie per l’attenzione!