

LABLAW

STUDIO LEGALE

FAILLA ROTONDI & PARTNERS

GDPR: IL NUOVO REGOLAMENTO EUROPEO SULLA PRIVACY

Risvolti giuslavoristici connessi alla implementazione della nuova disciplina

ODCEC CHIETI – Chieti, Largo Teatro Vecchio, 4 – 9 maggio 2018

Avv. Andrea Bonanni Caione, Managing Partner LABLAW Pescara



Industria 4.0 e Privacy: Un rapporto necessario



Il nuovo Regolamento UE – Rivoluzione o evoluzione?

*“ Il Regolamento non ha modificato in modo sostanziale i concetti e i principi fondamentali della legislazione in materia di protezione dei dati introdotta nel 1995. **La grande maggioranza dei titolari del trattamento e dei responsabili del trattamento che rispettano già le attuali disposizioni dell’UE non dovrà quindi introdurre importanti modifiche nelle proprie operazioni di trattamento dei dati per conformarsi al regolamento**”*

COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO – Bruxelles, 24.1.2018

Il nuovo Regolamento UE – Rivoluzione o evoluzione?

Art. 2 Cost.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 8 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea

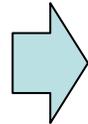
Ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano.

Tali dati devono essere trattati secondo il principio di lealtà, per finalità determinate e in base al consenso della persona interessata o a un altro fondamento legittimo previsto dalla legge. Ogni persona ha il diritto di accedere ai dati raccolti che la riguardano e di ottenerne la rettifica.

Il rispetto di tali regole è soggetto al controllo di un'autorità indipendente.

Il nuovo Regolamento UE – Rivoluzione o evoluzione?

Tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, nonché dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche, **il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative** adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento. Dette misure sono riesaminate e aggiornate qualora necessario



Protezione dei dati fin dalla progettazione e protezione per impostazione predefinita

Registro dei trattamenti

Responsabile del trattamento

Responsabile della protezione dei dati

Codici di condotta

Il nuovo Regolamento UE – Privacy e diritto del lavoro

*“il datore di lavoro, pur avendo la facoltà di verificare l’esatto adempimento della prestazione lavorativa ed il corretto utilizzo degli strumenti di lavoro da parte dei dipendenti, deve in ogni caso salvaguardarne la libertà e la dignità e, in applicazione dei principi di liceità e correttezza dei trattamenti di dati personali, **informare in modo chiaro e dettagliato circa le consentite modalità di utilizzo degli strumenti aziendali e l’eventuale effettuazione di controlli anche su base individuale ... L’assenza di una esplicita policy al riguardo può determinare una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione”**.*

Garante per la protezione dei dati personali, provv. n. 547 del 22 dicembre 2016

Il nuovo Regolamento UE – Privacy e diritto del lavoro

Gli Stati membri possono 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 personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro**, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.

Articolo 88 Regolamento

Privacy e rapporto di lavoro: l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori

Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.

La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

Il nuovo Regolamento UE – La legittimazione del trattamento dei dati

1. Informativa

2. Base giuridica



Consenso

Interesse legittimo

Legge e/o contratto

Il nuovo Regolamento UE – L’informativa

- dati di contatto del RPD-DPO (Responsabile della protezione dei dati - Data Protection Ofcer)
- base giuridica del trattamento ed interesse legittimo se quest’ultimo costituisce la base giuridica del trattamento
- trasferimento i dati personali in Paesi terzi e, in caso affermativo, attraverso quali strumenti
- Informazioni “necessarie per garantire un trattamento corretto e trasparente”
- periodo di conservazione dei dati o i criteri seguiti per stabilire tale periodo di conservazione
- diritto di presentare un reclamo all’autorità di controllo
- se il trattamento comporta processi decisionali automatizzati (anche la proflazione), l’informativa deve specificarlo e deve indicare anche la logica di tali processi decisionali e le conseguenze previste per l’interessato.

Il nuovo Regolamento UE – Il consenso come base di legittimazione nel rapporto di lavoro

■ IL CONSENSO DEI LAVORATORI NON È SUFFICIENTE PER LEGITTIMARE IL CONTROLLO.

È da ritenere penalmente illecita, ai sensi dell'art. 4 l. n. 300 del 1970 (c.d. statuto dei lavoratori), alla stregua tanto dell'attuale quanto della previgente formulazione della norma, l'installazione di impianti audiovisivi o di altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori quando essa non sia stata preceduta da un apposito accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, da una autorizzazione della competente Direzione territoriale del lavoro, **nulla rilevando in contrario che, in luogo dell'accordo o dell'autorizzazione, sia stato acquisito il consenso, orale o anche scritto, della totalità dei lavoratori interessati.**

Cassazione penale, sez. III, 31/01/2017, n. 22148

Il nuovo Regolamento UE – Le raccomandazioni dei Garanti

- IL CONSENSO DEI LAVORATORI NON È SUFFICIENTE PER LEGITTIMARE IL TRATTAMENTO.

Per assicurare la libertà di espressione del consenso, è opportuno che il consenso non costituisca un valido presupposto per il trattamento dei dati personali in un caso specifico, **qualora esista un evidente squilibrio tra l'interessato e il titolare del trattamento**, specie quando il titolare del trattamento è un'autorità pubblica e ciò rende pertanto improbabile che il consenso sia stato espresso liberamente in tutte le circostanze di tale situazione specifica.

Considerando 43 del Regolamento

Il nuovo Regolamento UE – Il consenso come base di legittimazione nel rapporto di lavoro

- IL CONSENSO DEI LAVORATORI NON È SUFFICIENTE PER LEGITTIMARE IL TRATTAMENTO.

Il consenso al trattamento, per essere considerato valido, deve essere libero. Partendo da tale assunto, i **Garanti** hanno evidenziato che, **stante la disparità di potere tra le due parti del contratto di lavoro** (datore di lavoro e dipendente) per le aziende ed enti pubblici non sarà sufficiente acquisire il consenso dei dipendenti per il trattamento dei loro dati. Oltre che libero il consenso dovrà, naturalmente, essere informato.

La base legale del trattamento nel rapporto di lavoro deve essere il ricorso a **disposizioni normative o contrattuali oppure l'esistenza di un "legittimo interesse"**, da far valere in bilanciamento con i diritti e le libertà dei lavoratori, alla luce dei principi di necessità e proporzionalità.

IL DIRITTO DEL LAVORO DA SEMPRE ESCLUDE LA VALENZA DEL CONSENSO DEL LAVORATORE AL FINE DI PRODURRE EFFETTI GIURIDICI SOSTANZIALI IN COSTANZA DI RAPPORTO

Il nuovo Regolamento UE – Le raccomandazioni dei Garanti

Alla luce delle precisazioni del Gruppo WP29 le basi giuridiche di tale trattamento (art. 6 Regolamento), che possono essere

- ✓ Adempimento di obblighi derivanti da un contratto di lavoro;
- ✓ Adempimento di obbligazioni previste dalla legge o da un contratto collettivo di lavoro;
- ✓ L'interesse legittimo del datore di lavoro

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso

■ L'ESIGENZA DI UN DATA PROTECTION IMPACT ASSESSMENT

Il processo di DPIA è obbligatorio quando un trattamento di dati personali "presenti un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche. (articolo 35, comma 1, del GDPR).

Il riferimento a "diritti e libertà" degli interessati riguarda principalmente i diritti alla protezione dei dati e alla vita privata, ma include anche altri diritti fondamentali quali la libertà di parola, la libertà di pensiero, la libertà di circolazione, il divieto di discriminazione, il diritto alla libertà di coscienza e di religione.

Qualora dovesse risultare poco chiaro se una situazione richieda o meno lo svolgimento del DPIA, la raccomandazione del WP-29 è quella di effettuarlo comunque, in quanto risulta essere, in ogni caso, uno strumento utile per i titolari del trattamento al fine di rispettare la legge in materia di protezione dei dati.

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso

■ L'ESIGENZA DI UN DATA PROTECTION IMPACT ASSESSMENT

L'articolo 35, comma 3, del GDPR fornisce alcuni esempi di casi nei quali un trattamento di dati personali «possa presentare rischi elevati». Tra questi, ai nostri fini, rileva in particolare la fattispecie caratterizzata dalla **esistenza di una potenziale valutazione sistematica e globale di aspetti personali relativi a persone fisiche**, basata su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, e **sulla quale si fondano decisioni che hanno effetti giuridici o incidono in modo analogo significativamente su dette persone fisiche.**

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso

■ IL LEGITTIMO INTERESSE (Considerando 47).

Potrebbero sussistere tali legittimi interessi quando esista una relazione pertinente e appropriata tra l'interessato e il titolare del trattamento, ad esempio quando l'interessato è un cliente o è **alle dipendenze del titolare del trattamento**.

In ogni caso, **l'esistenza di legittimi interessi richiede un'attenta valutazione anche in merito all'eventualità che l'interessato, al momento e nell'ambito della raccolta dei dati personali, possa ragionevolmente attendersi che abbia luogo un trattamento a tal fine.**

Costituisce parimenti legittimo interesse del titolare del trattamento interessato trattare dati personali strettamente necessari a fini di **prevenzione delle frodi**.

Nb: si tratta di una autovalutazione che deve fare il titolare del trattamento

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso

■ IL LEGITTIMO INTERESSE

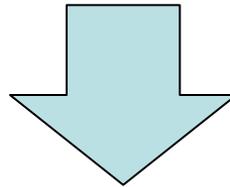
- 1) il titolare del trattamento ha necessità di elaborare il dato per fini propri o di terzi;
- 2) occorre bilanciare gli interessi del titolare con quelli dell'interessato, e quindi il trattamento appare ingiustificato se ha degli effetti pregiudizievoli sui diritti e le libertà, o interessi legittimi, del singolo;
- 3) il trattamento delle informazioni deve essere equo e rispettare i principi di protezione dei dati.

Nb: si tratta di una autovalutazione che deve fare il titolare del trattamento

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso

■ IL LEGITTIMO INTERESSE

Si tratta di una autovalutazione che deve fare il titolare del trattamento



OCCHIO AI PROVVEDIMENTI PASSATI DEL GARANTE CHE IDENTIFICANO I PARAMETRI DI UN CORRETTO BILANCIAMENTO (videosorveglianza, controlli biometrici, internet, posta elettronica etc.)

Il nuovo Regolamento UE – Le valutazioni del Garante Privacy

■ POSTA ELETTRONICA AZIENDALE

Rispetto disciplina art. 4 legge n. 300/1970

no al controllo massivo, prolungato e indiscriminato dell'attività del lavoratore

salvaguardia della libertà e la dignità e, in applicazione dei principi di liceità informare in modo chiaro e dettagliato circa le consentite modalità di utilizzo degli strumenti aziendali e l'eventuale effettuazione di controlli anche su base individuale

L'assenza di esplicita policy al riguardo può determinare una legittima aspettativa del lavoratore, o di terzi, di confidenzialità rispetto ad alcune forme di comunicazione

Il nuovo Regolamento UE – Le valutazioni del Garante Privacy

■ DEVICE AZIENDALE

Per quanto riguarda l'applicazione informatica - configurata in modo tale da consentire la riferibilità al singolo utente dei dati relativi alle "soglie di consumo" informativa completa al Lavoratore circa l'esistenza, le finalità e le concrete caratteristiche dei trattamenti così effettuati.

L'informativa deve indicare specificamente tipologia, finalità e modalità delle operazioni di trattamento che possono essere effettuate sui dispositivi, nonché gli elementi identificativi dei soggetti che possono trattare i dati e a cui i dati stessi possono essere comunicati.

Il nuovo Regolamento UE – Le valutazioni del Garante Privacy

■ ACCESSO DA REMOTO

Illiceità della facoltà per il titolare di accedere da remoto all'area ove sono archiviati i documenti creati nel corso dell'attività lavorativa e cancellarli, nonché la facoltà di accedere, raccogliere, conservare (senza individuare tempi di conservazione proporzionati allo scopo della raccolta), comunicare e cancellare le informazioni comunque presenti all'interno del dispositivo (dunque, in ipotesi, anche di natura privata), in occasione del verificarsi di eventi genericamente indicati ed in assenza della predisposizione di alcuna procedura di garanzia

Violazione degli articoli 4 e 8, l. 20.5.1970, n. 300 e 10, d. lgs. 10.9.2003, n. 276, qualora il Datore di lavoro possa effettuare un controllo sistematico e massivo dell'attività del dipendente ed accedere a dati "non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale" dello stesso nonché, in ipotesi, a dati sensibili.

Il nuovo Regolamento UE – Le valutazioni del Garante Privacy

■ SOFTWARE ED APPLICATIVI

Solo se strettamente funzionali alla prestazione lavorativa, anche sotto il profilo della sicurezza.

Si a sistemi e misure che ne consentono il fisiologico e sicuro funzionamento al fine di garantire un elevato livello di sicurezza della rete aziendale messa a disposizione del lavoratore (ad esempio: sistemi di logging per il corretto esercizio del servizio di posta elettronica, con conservazione dei soli dati esteriori, contenuti nella cosiddetta "envelope" del messaggio, per una breve durata non superiore comunque ai sette giorni; sistemi di filtraggio anti-virus che rilevano anomalie di sicurezza nelle postazioni di lavoro o sui server per l'erogazione dei servizi di rete; sistemi di inibizione automatica della consultazione di contenuti in rete inconferenti rispetto alle competenze istituzionali, senza registrazione dei tentativi di accesso).

Si a strumenti che non possono normalmente consentire controlli sull'attività lavorativa, non comportando un trattamento di dati personali dei dipendenti, e di conseguenza non sono assoggettati alla disciplina di cui all'art. 4 Stat. lav. (ad es. sistemi di protezione perimetrale – firewall – in funzione antintrusione e sistemi di prevenzione e rilevamento di intrusioni – IPS/IDS – agenti su base statistica o con il ricorso a sorgenti informative esterne).

Il nuovo Regolamento UE – Le raccomandazioni dei Garanti

■ DIRITTO AL RISPETTO DELLA VITA PRIVATA, DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE.

Principio fondamentale è quello per cui ogni lavoratore, indipendentemente dal tipo di contratto a lui applicato, ha diritto al rispetto della vita privata, della sua libertà e dignità; ogni lavoratore deve essere adeguatamente informato sulle modalità di trattamento dei dati personali in maniera chiara, semplice ed esaustiva, soprattutto qualora siano previste forme di controllo del lavoratore, che comunque dovranno essere rispettose anche delle norme nazionali

Il nuovo Regolamento UE – Le raccomandazioni dei Garanti

■ PROPORZIONE TRA CONTROLLO E FINALITÀ.

Ogni trattamento deve essere proporzionato alla finalità perseguita e deve essere limitato quanto più possibile l'uso dei dati personali.

In applicazione del predetto principio, con riguardo agli strumenti di geolocalizzazione, ad esempio, i Garanti europei segnalano che possono essere utilizzati per finalità strettamente aziendali e al lavoratore deve essere lasciata la possibilità di disattivare, se necessario, il localizzatore (come i gps).

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso: il legittimo interesse

■ TRATTAMENTO DI DATI DI CANDIDATI E LAVORATORI SU SOCIAL NETWORK

Il datore di lavoro può trattare i dati dei candidati presenti sui loro profili social (opinioni personali, abitudini, interessi, ecc.) solo nelle ipotesi in cui tali profili siano utilizzati per finalità lavorative. Il candidato deve inoltre essere informato della procedura, anche mediante indicazione all'interno dell'annuncio di lavoro.

Per quanto riguarda i dipendenti, i presupposti previsti sono pressoché gli stessi di quelli per i candidati, con un'imposizione aggiuntiva, per il datore di lavoro, di provare che non ci siano altri veicoli per arrivare alla finalità del trattamento (è legittimo, ad esempio, monitorare il profilo LinkedIn o Facebook di dipendenti ed ex dipendenti per controllare che non abbiano violato specifici obblighi contrattuali, quali il patto di non concorrenza, l'obbligo di fedeltà e segretezza etc.)

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso: il legittimo interesse

■ MONITORAGGIO DELLA STRUMENTAZIONE INFORMATICA

Il trattamento dei dati dei lavoratori, relativo all'utilizzo della loro strumentazione informatica (mail, cronologia delle ricerche, telefonate ecc.), può essere svolto solo adottando soluzioni che limitino l'accesso indiscriminato ai dati, sia per tipologia sia per orizzonte temporale.

Con particolare riferimento all'utilizzo della strumentazione informatica da remoto invece, strumenti quali il monitoraggio dei movimenti del mouse, l'utilizzo di webcam o di tecnologie di "screen capture", sono considerate illegittime. Legittimo invece il controllo al fine di verificare l'esercizio del diritto alla disconnessione.

**LA RACCOMANDAZIONE PUO' ESSERE LETTA IN ASSOLUTA
CONTINUITA' RISPETTO ALLE ATTUALI DECISIONI DEL GARANTE**

Il nuovo Regolamento UE – Le raccomandazioni dei Garanti

■ CONTROLLI DELLA POSTA ELETTRONICA E INTERNET.

E' legittimo introdurre strumenti e tecnologie per ridurre i rischi di attacchi informatici e la diffusione di informazioni riservate, ma non si può spiare la posta dei dipendenti o la loro navigazione internet. Anche in questo caso devono essere privilegiate misure preventive, assolutamente trasparenti, che segnalino ad esempio ai dipendenti la violazione che potrebbero stare per commettere.

LA RACCOMANDAZIONE PUO' ESSERE LETTA IN ASSOLUTA CONTINUITA' RISPETTO ALLE ATTUALI DECISIONI DEL GARANTE ED ALLA LINEE GUIDA ESISTENTI

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso: il legittimo interesse

■ MOBILE DEVICE MANAGEMENT E WEAREBLE DEVICES (il famigerato braccialetto di Amazon)

I dipendenti devono essere adeguatamente informati dei controlli e delle conseguenze relative.

I dati personali raccolti tramite strumenti che monitorano l'attività fisica della persona, possono essere trattati solo dai diretti interessati ed eventualmente dal fornitore del servizio. Il monitoraggio da parte del datore di lavoro è considerato illegittimo.

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso: il legittimo interesse

■ STRUMENTI DI RILEVAZIONE PRESENZA DEI LAVORATORI

Alcuni strumenti utilizzati dal datore di lavoro per finalità del tutto legittime, possono comportare l'indiretto monitoraggio della presenza e dell'attività dei lavoratori sul luogo di lavoro. Tali trattamenti di dati sono però legittimi in quanto di interesse del titolare, finalizzato a tutelare la perdita e/o la sottrazione di informazioni riservate di natura aziendale.

Al contrario, nella ipotesi in cui il Lavoratore svolga la propria attività in modalità smartworking, il monitoraggio deve ritenersi consentito nella sola misura in cui sia finalizzato alla verifica del corretto esercizio del diritto alla disconnessione ed al rispetto della disciplina delle pause.

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso: il legittimo interesse

■ SISTEMI DI GEOLOCALIZZAZIONE DI VEICOLI

Il trattamento dei dati tratti dalla geolocalizzazione dei veicoli aziendali, effettuato per il perseguimento di finalità legittime del datore di lavoro quali, ad esempio, la tutela della sicurezza di veicoli e/o lavoratori o ancora per la pianificazione in tempo reale di alcune attività lavorative, risulta del tutto lecito. Illecito è invece monitorare i lavoratori e la loro posizione geografica nel caso in cui i veicoli aziendali possano essere utilizzati anche per finalità private.

La loro installazione soggiace però alle condizioni di cui all'articolo 4, comma 1, della legge 20 maggio 1970, n. 300 (si vedano sul punto la circolare n. 2 del 7 novembre 2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro e Prov. Garante Privacy 138/2017).

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso

■ ADEMPIMENTO OBBLIGHI DERIVANTI DA CONTRATTO DI LAVORO (Deliberazione Garante Privacy n. 53 del 23 novembre 2006)

1. Il trattamento di dati personali riferibili a singoli lavoratori, anche sensibili, è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza).
2. Alcuni scopi sono altresì previsti dalla contrattazione collettiva per la determinazione di circostanze relative al rapporto di lavoro individuale (ad esempio, per la fruizione di permessi o aspettative sindacali e periodi di comportamento o rispetto alle percentuali di lavoratori da assumere con particolari tipologie di contratto) o, ancora, dalla legge (quali, ad esempio, le comunicazioni ad enti previdenziali e assistenziali).

Il nuovo Regolamento UE – Le basi giuridiche alternative al consenso

■ ADEMPIMENTO OBBLIGHI DERIVANTI DA LEGGE O CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il diritto degli Stati membri o i contratti collettivi, ivi compresi gli «accordi aziendali», possono prevedere norme specifiche per il trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro [...].

Considerando 155 del Regolamento

Il riferimento alla contrattazione collettiva apre un ulteriore ed interessante campo di applicazione al sistema delle relazioni industriali che viene espressamente individuato come chiave abilitante il trattamento dei dati dei Lavoratori nell'ambito del rapporto di lavoro.

Il nuovo Regolamento UE – L'utilizzo dei dati a fini di esercizio dei poteri datoriali

L'interessato ha il diritto di **non essere sottoposto a una decisione**, che possa includere una misura, che valuti aspetti personali che lo riguardano, che sia basata unicamente su un trattamento automatizzato e che produca effetti giuridici che lo riguardano o incida in modo analogo significativamente sulla sua persona, a meno che non abbia prestato esplicito consenso al trattamento.

Art. 22 Regolamento

Tale trattamento comprende la «profilazione», che consiste in una forma di trattamento automatizzato dei dati personali che valuta aspetti personali concernenti una persona fisica, in particolare al fine di analizzare o prevedere aspetti riguardanti **il rendimento professionale, l'affidabilità o il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti dell'interessato**, ove ciò produca effetti giuridici che la riguardano o incida in modo analogo significativamente sulla sua persona.

Art. 4 e Considerando 71 del Regolamento

Il nuovo Regolamento UE – Il trattamento dei dati biometrici e relativi alla salute

Il trattamento dei dati **relativi alla salute** è legittimo se

- è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'in-teressato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato
- È necessario ad esercitare o difendere un diritto
- è necessario per finalità di medicina preventiva o di medicina del lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente, diagnosi, assistenza o terapia sanitaria o sociale ovvero gestione dei sistemi e servizi sanitari o sociali

Il nuovo Regolamento UE – Delega al Legislatore ed alle parti sociali

Articolo 88

Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro

Gli Stati membri possono 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 personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.

Il nuovo Regolamento UE – Privacy e rapporto di lavoro

Linee guida:

- ✓ L'approccio al tema è radicalmente cambiato.
- ✓ L'esperienza del Codice della Privacy resta fondamentale.
- ✓ Non si tratta solo di rivedere la documentazione ma di implementare un nuovo modello
- ✓ Il riferimento naturale è alla gestione della tutela della integrità psicofisica dei lavoratori.
- ✓ Il consenso è destinato a perdere di rilevanza per cui occorre identificare con chiarezza la base giuridica che legittima il trattamento (contrattuale o interesse legittimo) e farne oggetto di informativa chiara ed esaustiva al Lavoratore.
- ✓ La gestione del tema è fondamentale qualora si voglia dare piena attuazione a poteri datoriali.
- ✓ La gestione del tema è fondamentale nella edificazione di modelli gestionali caratterizzati da liquidità dei contesti aziendali, uso diffuso di strumenti tecnologici e meccanismi di valorizzazione delle performance individuali.

Grazie!



FOLLOW US ...



LABLAW STUDIO LEGALE FAILLA ROTONDI & PARTNERS

Ufficio di Milano

Corso Europa, 22
20122 Milano

Tel: +39 02 30 31 11
Fax: +39 02 30 31 12

Ufficio di Roma

Via Delle Tre Madonne, 8
00197 Roma

Tel: +39 06 80 73 201
Fax: +39 06 80 88 208

Ufficio di Genova

Via Fiasella, 3 Int. 17
16121 Genova

Tel. +39 010 58 72 78
Fax. +39 010 59 45 08

Ufficio di Padova

Piazza Alcide De Gasperi, 47
35122 Padova

Tel. +39 049 66 17 46
Fax. +39 049 65 83 92

Contatti:

**Avv. Andrea Bonanni
Caione**

a.bonanni@lablaw.com

Ufficio di Napoli

Via Del Parco Margherita, 23
80122 Napoli

Tel: +39 081 25 12 3546
Fax: +39 081 40 90 22

Ufficio di Pescara

Strada Comunale Piana, 3
65129 Pescara

Tel. +39 085 54 024
Fax. +39 085 43 17 582

Ufficio di Bari

Corso Vittorio Emanuele II, 30
70128 Bari

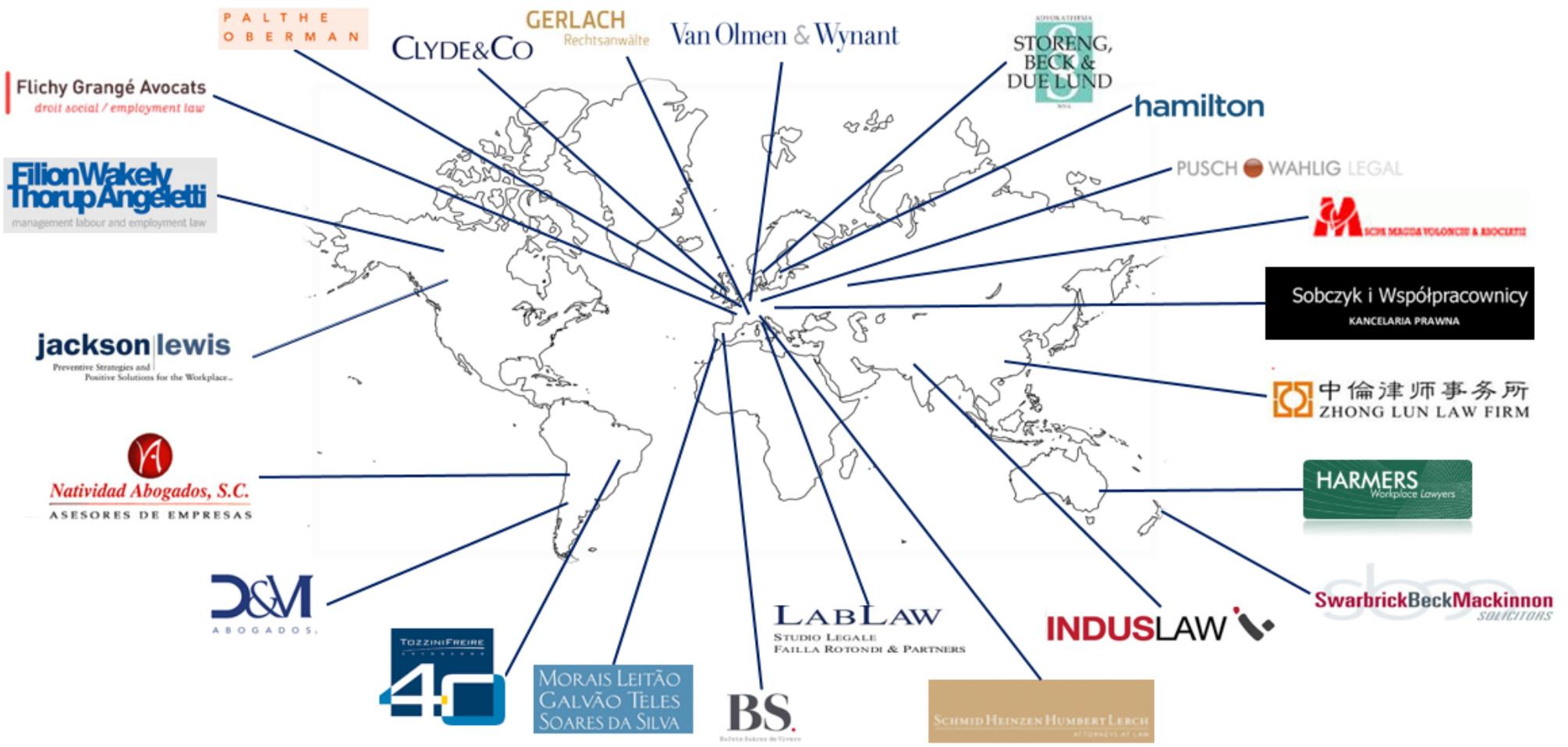
Tel: +39 0883 40 37 72
Fax: +39 0883 48 13 72

www.lablaw.com

THE ALLIANCE

GLOBAL EMPLOYMENT AND LABOUR LAW

LABLAW
STUDIO LEGALE
FAILLA ROTONDI & PARTNERS



In Alliance with
MARAZZA & ASSOCIATI
STUDIO LEGALE

Proud member of
L&E GLOBAL
an alliance of employers' counsel worldwide