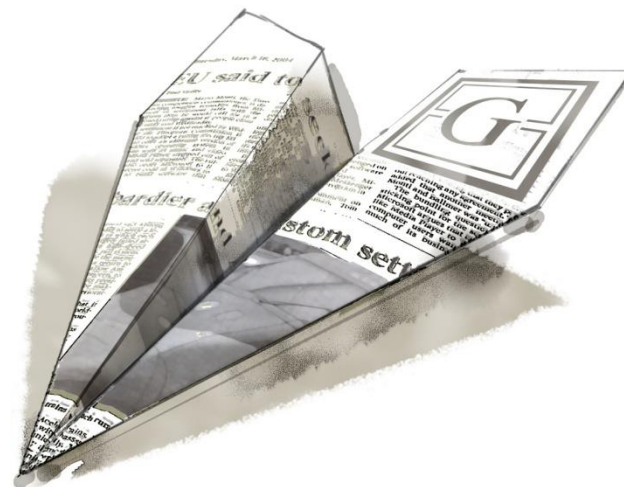




GIACOPUZZI
DIRITTO D'IMPRESA



**Il GDPR nei rapporti di lavoro:
la tutela dei dati personali dei dipendenti**

Avv. Luca Giacobuzzi – Avv. Francesca R. Pagliaro

PREMESSA/1

- ✓ La compliance: dall'**assunzione** alla **cessazione** del rapporto (v. Newsletter 439/18)
- ✓ **Dipendenti, ma non solo**: familiari, agenti, stagisti, collaboratori... (v. All.1, par. 1.2, Provvedimento Garante Privacy 146/2019)
- ✓ Servono misure appropriate: sempre. Per un **trattamento «trasparente»** e condotto nel rispetto della normativa, anche giuslavoristica
- ✓ Attenzione ai **trattamenti «sui generis»**: dal telelavoro allo smart working
- ✓ Attenzione al principio di **minimizzazione**: ad es., sì al nome di battesimo sul cartellino di un dipendente, no al cognome!



Le «dritte»?
Nei provvedimenti (WP 29
e Autorità di controllo)

PREMESSA/2

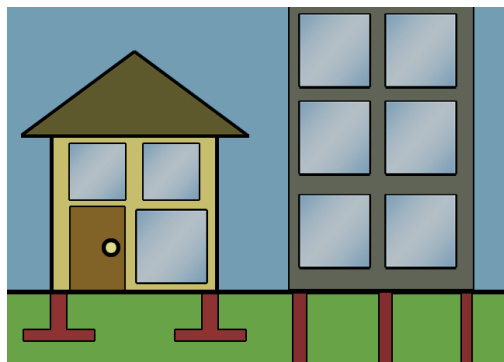
- ✓ Le **fonti normative** per la compliance al GDPR: Regolamento, ma non solo (es.: il D.Lgs. 196/03 non è stato abrogato!)
- ✓ I provvedimenti e le linee guida del Garante: che fine hanno fatto?
- ✓ I pareri e le linee guida WP 29. Imprescindibili.
- ✓ L'Opinion 2/17 WP 29: una «bussola» per il trattamento dei dati nel contesto lavorativo



Indicazioni normative
e
profili applicativi

LE BASI GIURIDICHE DEL TRATTAMENTO

- ✓ La **regola aurea**: ogni trattamento deve trovare fondamento su un'ideale base giuridica
- ✓ **Il consenso, ma non solo! Anzi...** (cfr. Opinion 2/17 WP 29 : par. 3.1.1; linee guida sul consenso WP 29: par. 3.1.1, laddove si introduce il cd. «squilibrio di potere»)
- ✓ I riferimenti normativi: art. 6 GDPR - art. 111-bis Codice della privacy - Opinion 2/17 WP 29
- ✓ Le categorie particolari di dati: dati relativi alla salute, dati idonei a rivelare l'appartenenza sindacale o convinzioni religiose o politiche (riferimenti normativi: art. 9 GDPR – Provv. Garante Privacy 146/19)



Ciascun trattamento
deve avere la sua base
giuridica

LE BASI GIURIDICHE DEL TRATTAMENTO

Art. 6 par. 1 GDPR e Opinion 2/17 WP 29

- ✓ L'esecuzione di un **contratto**; es.: pagamento delle retribuzioni
- ✓ L'esecuzione di **misure precontrattuali**; es.: *curriculum*
- ✓ L'adempimento di **obblighi legali**; es.: calcolo delle imposte o dei contributi
- ✓ Il **legittimo interesse**; es.: utilizzo di nuove tecnologie sul posto di lavoro (Opinion WP 2/17)



Analisi puntuale,
da condursi con rigore

LA SELEZIONE DEL PERSONALE

- ✓ Principio di minimizzazione dei dati: trattare solo i dati necessari e pertinenti alla selezione
- ✓ L'**informativa**: quando e come
- ✓ Il provvedimento del Garante Privacy 146/19
- ✓ La candidatura spontanea: l'art. 111-bis del D.Lgs. 196/03
- ✓ La **conservazione dei *curricula***: per quanto tempo?
- ✓ Lo **screening dei profili social**, anche a fini di assesement del rischio



Privacy by default (art. 25.2)
sin dal momento della ricerca

LA GESTIONE DEL DIPENDENTE

- ✓ Le informative: trattamenti amministrativo-contabili, **ma non solo!**
(es.: immagini, device, smart working, videosorveglianza, veicoli, ecc.)
- ✓ Le informative: si affronti anche l' «**amministratore di sistema**»
- ✓ Il consenso, ove necessario
- ✓ Il dipendente non è solo un «interessato»: l'**autorizzazione** al trattamento. *Ad hoc*: azienda per azienda, ambito per ambito
- ✓ La formazione
- ✓ Le **policy**: per gli strumenti informativi, ma non solo!
Pensate e redatte *ad hoc*, anche in relazione ai singoli reparti aziendali



Sostanza e non
(solo) forma.

LA DISCIPLINA DELLA POSTA ELETTRONICA

- ✓ **No** al controllo massivo delle email
- ✓ **No** alla conservazione senza limite delle email
- ✓ **Che fare in costanza di rapporto?** Salvo situazioni precontenziose o contenziosi in atto, si ricorra a sistemi di gestione documentale con cui archiviare via via i documenti pertinenti
- ✓ **Che fare dopo** la cessazione del rapporto? Autorespondent e successiva disattivazione della casella di posta, con eliminazione dal server dei messaggi ivi presenti



No a controllo massivo
e a conservazione *sine die*

L'OPINION 2/2017 DEL WP 29

- ✓ Un **nuovo parere per nuovi rischi** da fronteggiare: i 9 scenari.
- ✓ Il **consenso** spesso non basta. E il **legittimo interesse**?
- ✓ Recruitment; in-employment screening; controllo IT sul luogo di lavoro e fuori sede
- ✓ Verifica delle presenze e del rispetto dell'orario di lavoro; videosorveglianza
- ✓ Geolocalizzazione dei veicoli; comunicazione dati a terzi e trasferimento extra-UE



Analisi e misure (ove necessario, anche la DPIA!) a monte e non a valle

LA DURATA DEL TRATTAMENTO

- ✓ Il principio di **limitazione della conservazione** (art. 5.1.e GDPR)
- ✓ Il considerando 39 e il richiamo al «minimo necessario». E al termine di cancellazione
- ✓ La casistica principale: *curriculum* (ricevuto spontaneamente o sollecitato), dipendenti, email aziendale, videosorveglianza, biometria, ecc.



Presupposti rigidi e
analisi condotta con rigore

L'UTILIZZO DELLE IMMAGINI DEI DIPENDENTI

- ✓ **Il consenso?** Non è sempre necessario
- ✓ Riprese e marketing; il parere del Garante del 26.10.1999, ma la **cautela** è d'obbligo
- ✓ Qualche esempio: tesserini per l'accesso a cantieri, obbligatori per legge; riprese televisive sul posto di lavoro per fini di comunicazione istituzionale o promozionale; rete intranet aziendale (cfr. Linee guida sul posto di lavoro 2006); dati di contatto sul sito web aziendale.



Attenzione: non serve sempre
il consenso!
Ma evitare i passi falsi...

LA COMUNICAZIONE DEI DATI INFRA-GRUPPO

- ✓ Il consenso? Non è sempre necessario: **il considerando 48)** e il trasferimento per fini amministrativi interni intra UE
- ✓ I «vecchi» art. 24, comma 1, lett. i-ter e art. 34, comma 1-ter del Codice della privacy (D.Lgs. 196/03)
- ✓ Il trasferimento di dati extra UE: art. 47 GDPR e Binding Corporate Rules (BCR)



Attenzione:
non sempre si può
condividere!

E QUANDO IL DIPENDENTE SE NE VA?

- ✓ Le politiche di **conservazione** dei dati: la conservazione dei dati dell'ex-dipendente
- ✓ Dati personali e strumenti informatici concessi in uso al dipendente
- ✓ La **casella di posta elettronica** del dipendente: cosa fare quando cessa il rapporto?



Le regole del gioco
disciplinate a mezzo di policy



GIACOPUZZI
DIRITTO D'IMPRESA

37121 Verona,
Stradone San Fermo n.21
Tel.: 045.8011287

www.studiogiacopuzzi.it
studio@studiogiacopuzzi.it

GRAZIE PER L'ATTENZIONE