

15 febbraio 2018

-99 al GDPR 2016/679

La privacy per l'HR manager
in vista dell'entrata in vigore
del nuovo regolamento

RELAZIONE TRA LE POLICY EX ART 4 L. 300/1970 E LE NUOVE INFORMATIVE

Avv. Sofia Bargellini



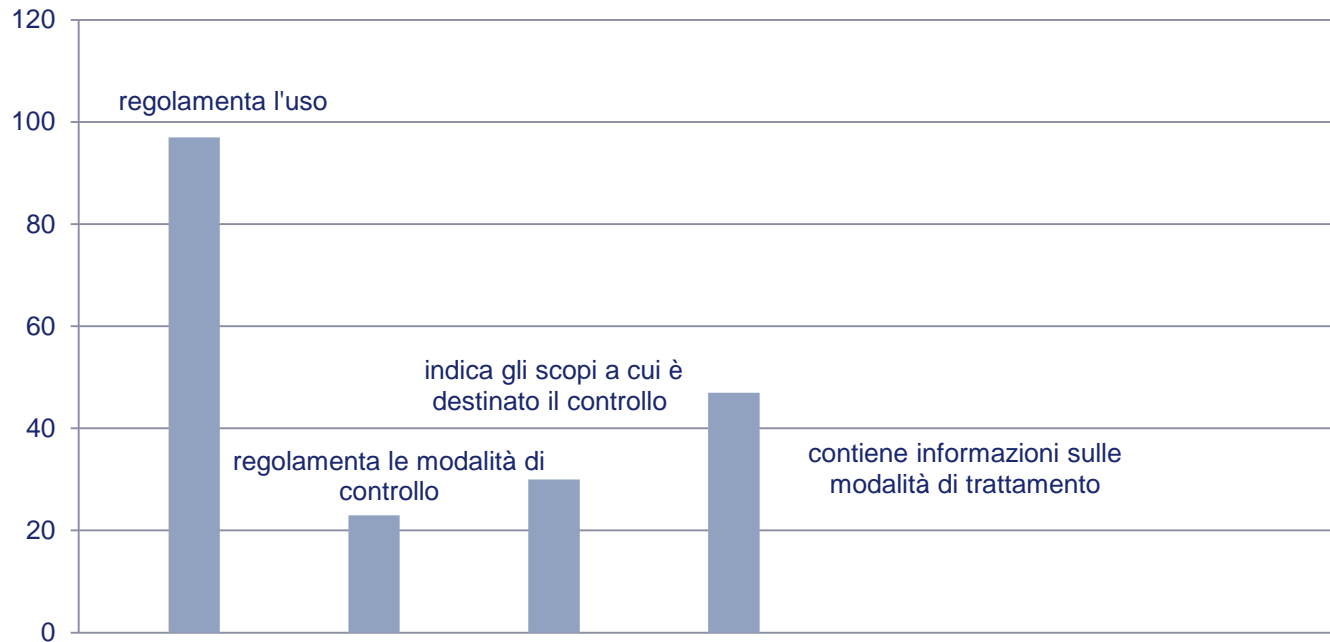
La rivoluzione tanto attesa, ma non
compresa

Art. 4 L. 300/1970

-99 al GDPR 2016/679 La privacy per l'HR manager in vista dell'entrata in vigore del nuovo regolamento



La policy sull'uso degli strumenti tecnologici:



Gli esiti del sondaggio:

- Il 17% non ha una policy sull'utilizzo degli strumenti elettronici;
- L'83% ha una policy sull'utilizzo degli strumenti elettronici.

Di questo 83%:

- Il 100% regola l'uso degli strumenti elettronici;
- SOLO il 23% regola le modalità di effettuazione del controllo

... TO BE CONTINUED:

- Il 30% indica anche gli scopi a cui è destinato il controllo;
- Il 47% fornisce informazioni sulle modalità di trattamento dei dati;
- Il 4% fornisce il doppio account di posta elettronica;

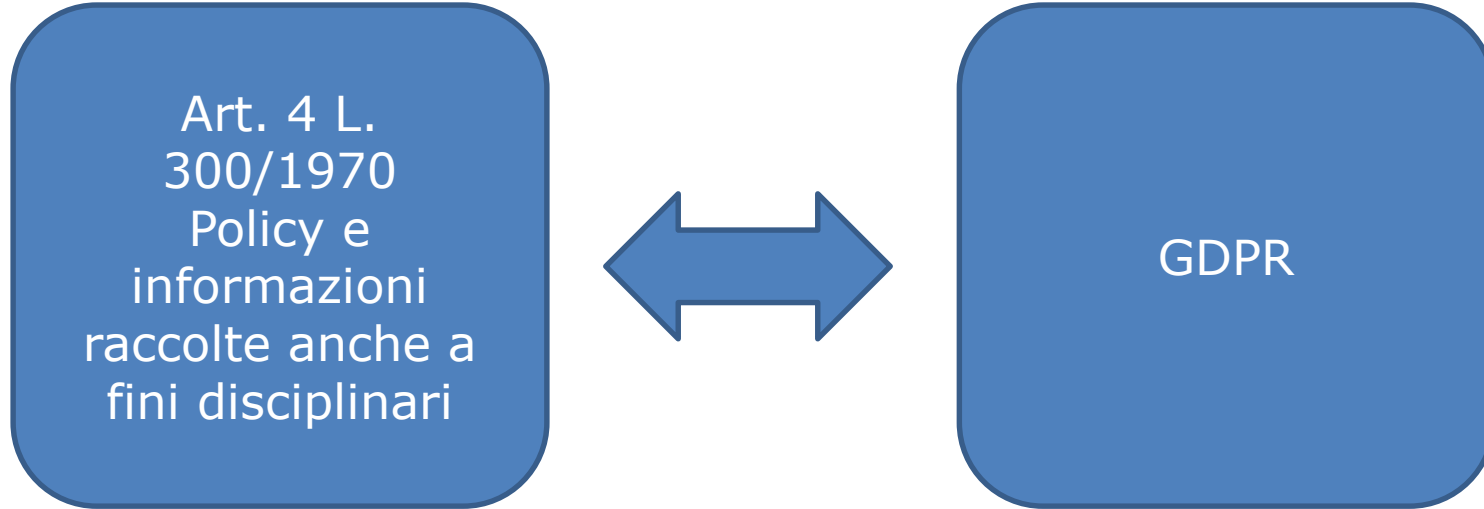


... TO BE CONTINUED:

- Il 59% NON regola le modalità di accesso agli strumenti aziendali del dipendente assente o che ha cessato il rapporto di lavoro



La mancata regolamentazione dell'utilizzo e dell'accesso agli strumenti aziendali ex art. 4 può avere conseguenze negative sul GDPR ?





È necessario coordinare le policy ex art. 4 con la nuova normativa in tema di privacy e data protection ?

Il nuovo regolamento 679/2016 mi impone di apportare modifiche alle policy già in essere ?

Le policy ex art. 4 sono necessarie ai fini privacy ?

Art. 4 L. 300/1970 commi 2 e 3

2. La disposizione di cui al comma 1 (*impianti di videosorveglianza e strumenti di controllo a distanza*) non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. 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 datore di lavoro può raccogliere le informazioni ottenute da

- Videosorveglianza (comma 1)
- Strumenti di controllo (comma 1)
- Strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (comma 2)
- Strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (comma 2)



Il datore di lavoro può utilizzare le informazioni così ottenute

A TUTTI I FINI CONNESSI CON IL RAPPORTO DI LAVORO,
QUINDI ANCHE A **FINI DISCIPLINARI**

Qualche esempio di dati che posso raccogliere ai sensi dell'art. 4, cioè dai sistemi di controllo dei lavoratori e dagli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa:

- Geo localizzazione e spostamenti del dipendente, locali frequentati
- Preferenze e gusti
- Affiliazioni politiche e sindacali
- Attività nel tempo libero
- Utilizzo carta di credito

Tutte le informazioni sulla vita del dipendente che posso ricavare, anche incidentalmente, dal semplice controllo degli strumenti aziendali, oggi concesso dall'art. 4 L. 300/1970

Sono informazioni/dati che meritano la protezione del GDPR ?

GDPR

Art. 4 «definizioni»

- «dato personale»: qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile [...];
- «trattamento»: qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l'ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la **raccolta**, la **registrazione**, l'organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l'adattamento o la modifica, l'estrazione, la consultazione, **l'uso**, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l'interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione;



Sì, le informazioni raccolte in applicazione dell'art. 4 Stat. Lav. sono «dati personali», e quindi meritano la protezione assicurata dal GDPR.



Il legittimo interesse

Il trattamento di tali dati personali è «legittimo», ai sensi dell'art. 6 GDPR, per la sussistenza di un «interesse legittimo» del titolare, cioè del datore di lavoro, da bilanciare con quello dell'interessato al trattamento, cioè il dipendente.

Art. 6 comma 1, lettera f GDPR

«il trattamento è necessario per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato che richiedono la protezione dei dati personali [...]»



Il legittimo interesse quando vi è un rapporto di lavoro



Bilanciamento di interessi tra titolare-datore di lavoro e interessato-lavoratore

Considerando 47 GDPR

*[...] Ad esempio, 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**.*

*[...] 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***



Importanza dell'informativa / policy ex art. 4 L. 300/1970

Informativa ex art. 4 L. 300/1970:

- Modalità d'uso degli strumenti
- Modalità di effettuazione dei controlli:
 - Tempistica dei controlli (es. ogni mese / ogni settimana)
 - Modalità dei controlli (es. accesso al server e download delle informazioni)
 - Quali dati vengono estrapolati



All'informativa / policy ex art. 4 L. 300/1970, si dovrà aggiungere l'informativa ex art. 14 Reg. 679/2016.

Informativa ex art. 14 punti salienti:

Tra le altre informazioni, art. 14 comma 2

b) qualora il trattamento si basi sull'articolo 6, paragrafo 1, lettera f), i legittimi interessi perseguiti dal titolare del trattamento o da terzi

f) la fonte da cui hanno origine i dati personali e, se del caso, l'eventualità che i dati provengano da fonti accessibili al pubblico



Problematica :

- informativa preventiva o successiva rispetto all'ottenimento dei dati ?
- Informativa periodica ?
- Come «trattare» i dati ottenuti ?

Sarà necessario introdurre determinate accortezze, anche in relazione alla particolarità dei dati che vengono acquisiti con il monitoraggio degli strumenti aziendali, quali ad esempio:

- Un periodo molto breve di tempo durante il quale i dati verranno conservati e successivamente distrutti
- Idonei meccanismi di protezione, in modo da evitare la diffusione di tali dati



www.lexellent.it

Il materiale del corso è scaricabile alla pagina
<http://lexellent.it/appuntamenti/gdpr-2016679/>