



WEBINAR

Lavoro dipendente e privacy: analisi di casi concreti

OPEN Dot Com
Dott. Lorenzo Ricci

STUDIO QUALITY
Dott.ssa Clara Folco

COSA SI INTENDE PER **TRATTAMENTO** DEI DATI PERSONALI

«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» (art. 4 GDPR).

RAPPORTO DI LAVORO E PRIVACY

La protezione dei dati personali nel **rapporto di lavoro** presenta **numerose peculiarità normative**. Tra le fonti del diritto si deve tenere presente il GDPR, lo Statuto dei lavoratori, la legislazione nazionale di dettaglio, la Contrattazione collettiva nazionale, Provvedimenti del Garante (art. 88 GDPR)

In materia privacy sono imposti importanti **obblighi** per garantire all'interessato il **diritto** alla riservatezza. Sono inoltre previste pesanti **sanzioni** in caso di inosservanza delle disposizioni.

I CURRICULA

MINIMIZZAZIONE DEI DATI

limitati a quanto
necessario per le
finalità

A partire dalla
RICERCA E SELEZIONE del personale,
tutti i trattamenti dei dati personali
devono rispettare
i PRINCIPI FONDAMENTALI
DEL G.D.P.R.

**LIMITAZIONE
DELLE FINALITÀ**
raccolti per
finalità
determinate
esplicite, legittime

**ESATTEZZA E
AGGIORNAMENTO**

**LICEITÀ
CORRETTEZZA
TRASPARENZA**

**INTEGRITÀ
E RISERVATEZZA**

**LIMITAZIONE
DEL PERIODO DI
CONSERVAZIONE**

IL COLLOQUIO



Divieto di effettuare **indagini**, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore (art. 8 Statuto dei lavoratori)



Raccogliere soltanto i **dati pertinenti**, necessari e correlati alla posizione aperta



Informare il candidato sul trattamento dei suoi dati personali al primo contatto utile con lo stesso



IL DIPENDENTE
che effettua il trattamento di dati
personali
va individuato come
AUTORIZZATO AL TRATTAMENTO



Riceve **istruzioni e procedure** da rispettare

informativa privacy completa ed esaustiva (art. 13 GDPR)

Riceve la **formazione** in materia privacy

Può esercitare i **diritti** riconosciuti dal G.D.P.R.

L'ORGANIZZAZIONE DELLO STUDIO

Il G.D.P.R. individua specifiche **figure** che intervengono nel trattamento dei dati ed attribuisce alle stesse diverse **responsabilità**:



- **TITOLARE DEL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**
- **AUTORIZZATO AL TRATTAMENTO**
- **RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO**

TITOLARE DEL TRATTAMENTO la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, **determina le finalità e i mezzi** del trattamento di dati personali.



AUTORIZZATO AL TRATTAMENTO la persona fisica sotto l'autorità diretta del Titolare o del Responsabile del trattamento, autorizzata a compiere operazioni di trattamento **senza poteri decisionali** sulle finalità e sulle modalità del trattamento.



RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o qualsiasi altro organismo che **tratta dati personali per conto del Titolare** del trattamento.



BUSTA PAGA DEL DIPENDENTE

DATO PERSONALE: qualsiasi informazione riguardante una **PERSONA FISICA** identificata o identificabile. Il GDPR tutela:

DATI PERSONALI

Nome, cognome, codice fiscale 

Email e contatti personali 

Geolocalizzazione 

Pagamenti 

Fotografie 

DATI PARTICOLARI

Stato di salute 

Dati biometrici 

Origine etnica 

Convinzioni religiose 

Appartenenza politica 

CONSENSO AL TRATTAMENTO DEI DATI – LIMITI

Nel rapporto di lavoro, il consenso al trattamento inteso come manifestazione di **volontà libera, specifica, informata ed inequivocabile**, trova spesso una compressione dovuta alla **posizione subordinata** al Datore.

Per la maggior parte dei trattamenti in ambito lavorativo la liceità del trattamento andrà individuata nelle **altre basi giuridiche** (art. 6 GDPR):

- ✓ esecuzione di obblighi derivanti dal **contratto**
- ✓ adempimento di obblighi di **legge**
- ✓ presenza di un **interesse legittimo**



SMART WORKING E RISPETTO DELLA PRIVACY



La privacy assume rilevanza sia in ambito di **tutela del lavoratore** (art .4 c. 1 L. n. 300/1970), sia nella protezione e **sicurezza** dei dati che il Titolare del trattamento mette a disposizione del lavoratore in smart working



Fornire informativa privacy sul trattamento dei dati personali del lavoratore raccolti mediante gli strumenti utilizzati, dai quali può derivare un **possibile controllo** a distanza



È vietato il **controllo a distanza continuo ed indiscriminato** come nel caso di installazione di programmi specificamente funzionali al monitoraggio dell'attività lavorativa. Eventuali attività di controllo del lavoratore devono rispettare la sua libertà e dignità, secondo principi di necessità e proporzionalità

REGOLE DI COMPORTAMENTO



Vanno adottare misure di sicurezza idonee a prevenire la **perdita**, la **diffusione** o l'**accesso non autorizzato** dei dati personali



Vanno previste regole su: l'utilizzo degli strumenti di lavoro, gestione **password**, operatività dell'**antivirus**, **conservazione** di file e documenti, protezione dei dispositivi portatili, utilizzo di internet e della posta elettronica



Istruire i lavoratori nel dare tempestiva informazione al Titolare del trattamento nel caso in cui si verifichi nell'ambito della loro attività una **violazione dei dati personali** oggetto di trattamento (data breach)

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

Il D.lgs 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevede i casi in cui il Datore di lavoro è tenuto a nominare un **Medico Competente** al fine di adempiere a determinati **obblighi**



MEDICO COMPETENTE



Tratta dati relativi alla salute dei dipendenti mantenendo il **segreto professionale**

Istituisce, aggiorna e custodisce sotto la propria responsabilità la **cartella sanitaria e di rischio** per ciascun Lavoratore

Adempie agli obblighi di restituzione della documentazione sanitaria al Datore di lavoro e al Lavoratore

Si configura autonomo Titolare del trattamento

DATORE DI LAVORO



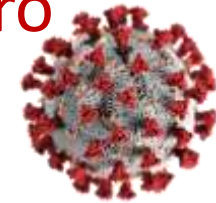
Invia i lavoratori alla **visita medica** entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria

Divieto di accesso al contenuto della cartella sanitaria e di rischio

Divieto di conoscere eventuali patologie accertate dal Medico competente

Accede alla valutazione circa l'**idoneità del dipendente** allo svolgimento della mansione affidata

Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus **COVID-19** negli ambienti di lavoro



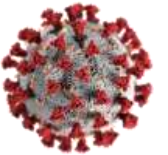
Possibilità di **misurare la temperatura corporea**

Possibilità di chiedere un'**autodichiarazione** attestante l'assenza di sintomi influenzali e di contatti stretti negli ultimi 14 giorni con soggetti risultati positivi a Covid-19

Obbligo per il Lavoratore di **segnalare** al Datore qualsiasi **situazione di pericolo** per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 D.Lgs. 81/2008)

L'ingresso di **lavoratori risultati positivi al Covid-19** dovrà essere preceduto dalla preventiva comunicazione avente ad oggetto la certificazione medica da cui risulti l'avvenuta **negativizzazione** del tampone

Misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus **COVID-19** negli ambienti di lavoro e **sorveglianza sanitaria**



La **sorveglianza sanitaria** del Medico Competente **prosegue** privilegiando le visite preventive, a richiesta e le visite da rientro da malattia

Permane il divieto per il **Medico** di informare il Datore circa le specifiche patologie dei lavoratori

Il Medico può suggerire l'adozione di **mezzi diagnostici** ritenuti utili al fine del contenimento della diffusione del virus

Obbligo del Datore di **comunicare** i nominativi dei Lavoratori contagiati alle **autorità sanitarie** competenti e **collaborare** con esse per individuare i contatti stretti.

Il Datore non può, oltre i casi normativamente previsti, trattare dati sulla salute del dipendente e comunicarli a terzi.

VIDEOSORVEGLIANZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Costituisce **trattamento** di dati personali, in quanto prevede **l'acquisizione di immagini**, registrate o meno.

il Datore di lavoro è tenuto a garantire il **rispetto** della personalità e della libertà morale del Lavoratore.



Diversi sono però gli **obblighi** da rispettare, a seconda che la videosorveglianza avvenga in ambiente domestico oppure in sede aziendale.



PRESENZA DEL LAVORATORE DOMESTICO

Esonero della richiesta di autorizzazione preventiva all'Ispettorato del Lavoro ed esonero dalle norme sul controllo a distanza dei lavoratori

Informare il lavoratore: il nuovo **CCNL** per colf e badanti prevede che (art. 28) «è facoltà del datore di lavoro installare impianti audiovisivi all'interno dell'abitazione. L'esistenza o l'installazione di detti impianti, devono essere **preventivamente comunicate per iscritto al lavoratore** e sono comunque vietate nell'alloggio riservato allo stesso, nonché nei servizi igienici.

Le immagini e le informazioni raccolte a mezzo degli impianti audiovisivi, devono essere trattate nel rispetto della vigente disciplina sul trattamento dei dati personali»

VIDEOSORVEGLIANZA AZIENDALE

Rispetto delle normative che intervengono in tale materia, tra le quali:



- **Statuto dei lavoratori** su controlli a distanza (art. 4) e sulle modalità della procedura per installare i dispositivi
- **Provvedimento** del Garante della Privacy 8 aprile 1010; delle **Linee guida** n. 3/2019 del Comitato Europeo della Protezione dei dati EDPB



Limitazione dei tempi di conservazione ed adozione di **misure di sicurezza** da parte del Titolare del trattamento ai sensi del G.D.P.R.



Obbligo di informare i lavoratori mediante informativa privacy esaustiva (come prescritto anche dallo Statuto dei lavoratori) ed utilizzo di adeguata cartellonistica

PER MAGGIORI INFORMAZIONI



STUDIO QUALITY

Via F.lli Giraudò 29 – 12011 Borgo San Dalmazzo (CN)

Tel. 0171. 260239

info@studioquality.it

www.studioquality.it

OPEN Dot Com

Corso Francia 121/D – 12100 Cuneo (CN)

Tel. 0171. 700700

info@opendotcom.it

www.opendotcom.it

