

***SMART WORKING TRA
CONTROLLO A DISTANZA E PRIVACY
GLI SMART DEVICE***

avv. Eleonora Lenzi

ART. 18 LAVORO AGILE - *Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, **con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa.** La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno, senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

DUE ORDINI DI PROBLEMI

- 1) ADEGUATA TUTELA DEI DATI TRATTATI DAL LAVORATORE IN QUALITA' DI «AUTORIZZATO»
- 2) ADEGUATA TUTELA DEI DATI PERSONALI DEL LAVORATORE

LAVORATORE AGILE AUTORIZZATO AL TRATTAMENTO

IL DATORE DI LAVORO IN QUANTO «TITOLARE DEL TRATTAMENTO» DEVE ADOTTARE LE MISURE TECNICHE ED ORGANIZZATIVE IDONEE A GARANTIRE LA LICEITA' E LA SICUREZZA DEL TRATTAMENTO DEI DATI

LA MODALITA' DI LAVORO AGILE POTREBBE AUMENTARE IL RISCHIO DEL TRATTAMENTO DEI DATI

IL DATORE DI LAVORO DEVE COMPIERE UNA **VALUTAZIONE DEL RISCHIO** TENENDO CONTO DELLA TIPOLOGIA DI DATI (PERSONALI O PARTICOLARI) TRATTATI DAL LAVORATORE AGILE E DETERMINARE DI CONSEGUENZA LE MISURE DA ADOTTARE E GLI STRUMENTI TECNOLOGICI DI CUI DOTARE IL DIPENDENTE

LAVORATORE AGILE AUTORIZZATO AL TRATTAMENTO

IL DATORE DI LAVORO DOVRA' STABILIRE LE MODALITA' DI TRATTAMENTO
ED IMPARTIRE IDONEE ISTRUZIONI AL LAVORATORE AGILE

SE IL DATORE DI LAVORO DECIDE DI PERMETTERE AI LAVORATORI DI
UTILIZZARE I PROPRI DISPOSITIVI DOVRA' ESSERE ADOTTATA UNA
CORRETTA POLICY «BYOD» - IL TITOLARE DEL TRATTAMENTO DOVRA'
SEMPRE GARANTIRE LA CONFORMITA' DEI TRATTAMENTI

ADEGUATA FORMAZIONE

**Il datore di lavoro tratta tradizionalmente
tre tipologie di dati del lavoratore**

- 1. Dati personali necessari per l'instaurazione
e la gestione del rapporto di lavoro**
- 2. Dati particolari**
- 3. Dati giudiziari**

BASI GIURIDICHE

**Esecuzione del contratto, obbligo di legge, interesse pubblico,
consenso**

**LO SMART WORKING E L'UTILIZZO DELLE NUOVE
TECNOLOGIE INTRODUCONO UNA
NUOVA CATEGORIA DI DATI, CHE POTREMMO DEFINIRE
«STRETTAMENTE PERSONALI»**



**NON RICONDUCIBILI ALLA SFERA DEI DATI PERSONALI O
PARTICOLARI DEL LAVORATORE, IN QUANTO RIVELANO
INFORMAZIONI STRETTAMENTE ATTINENTI ALLA SUA SFERA
PERSONALE PIU' INTIMA**

COME GESTIRE CORRETTAMENTE QUESTI DATI?

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

- **ARTT. 4 E 8 STATUTO DEI LAVORATORI**
- **REG. UE 679/2016 (GDPR) – CODICE PRIVACY
EMENDATO DAL D.LGS. 101/2018**

ART. 4 COMMA 1

Gli IMPIANTI AUDIOVISIVI e gli **altri strumenti dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza** dei lavoratori POSSONO ESSERE IMPIEGATI ESCLUSIVAMENTE

- per esigenze organizzative e produttive
- per la sicurezza sul lavoro
- per la tutela del patrimonio aziendale

Possono essere installati previo accordo sindacale o autorizzazione amministrativa

ART. 4 COMMA 2

STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA E STRUMENTI DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE

Non sono necessari autorizzazione o accordo

ART. 4 COMMA 3

Sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia **data al lavoratore adeguata informazione sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli** e nel **rispetto del Codice della Privacy**

ART 8 Divieto di indagini sulle opinioni

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, 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.

Considerando 155 GDPR

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, in particolare per quanto riguarda le condizioni alle quali i dati personali nei rapporti di lavoro possono essere trattati sulla base del consenso del dipendente, 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 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 GDPR

Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro

1. 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 dai contratti collettivi, di gestione, organizzazione e pianificazione del rapporto di 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.

2. Tali norme includono **misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati**, in particolare per quanto riguarda la **trasparenza del trattamento**, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e **i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro**.

Art. 111 Codice privacy emendato – adozione di regole deontologiche per il trattamento di dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro.

TRATTAMENTO DEI DATI DEL LAVORATORE AUTORIZZATO PER LE FINALITA'
ELENcate ALL'ART. 88 – TRA CUI ESIGENZE DI ORGANIZZAZIONE E
PIANIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

BILANCIATO

DALLA TUTELA DELLA DIGNITA', DEGLI INTERESSI LEGITTIMI E DEI DIRITTI
FONDAMENTALI DEL LAVORATORE

FONDAMENTALE DISTINZIONE TRA

- STRUMENTI UTILIZZATI PER IL CONTROLLO A DISTANZA
- STRUMENTI MESSI A DISPOSIZIONE DEL LAVORATORE PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA → **INTERPRETAZIONE RESTRITTIVA**

**DISTINZIONE RESA SFUMATA DALL'USO DELLE NUOVE TECNOLOGIE
CHE POSSONO IN VARIO MODO PERMETTERE
IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI
NONCHE'
LA RACCOLTA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO DI DATI
«STRETTAMENTE PERSONALI»**

IL PC AZIENDALE FORNITO AL LAVORATORE AGILE
E' UNO STRUMENTO NECESSARIO A RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA

LO E' ANCHE IL SOFTWARE DI MONITORAGGIO
DEGLI ACCESSI INSTALLATO SUL PC?

**IN QUESTA REALTA' COSI' FLUIDA COME SI DEVE MUOVERE
IL DATORE DI LAVORO?**

CORRETTA APPLICAZIONE DEI PRINCIPI DEL TRATTAMENTO

PRINCIPIO DI ACCOUNTABILITY

ACCOUNTABILITY (art. 24 GDPR)

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.

IL DATORE DI LAVORO DOVRA' CHIEDERSI SE IL TRATTAMENTO DI DETERMINATI DATI

- E' NECESSARIO
- E' PROPORZIONATO RISPETTO AGLI SCOPI PERSEGUITI
- E' CORRETTO
- E' LECITO E INDIVIDUARE DI CONSEGUENZA LA BASE GIURIDICA
- E' TRASPARENTE

IL TRATTAMENTO DEI DATI DEI LAVORATORI DEVE ESSERE PROPORZIONATO
ALLE NECESSITA' ORGANIZZATIVE

NELL'IMPLEMENTARE L'UTILIZZO DELLE NUOVE TECNOLOGIE IL DATORE DI
LAVORO DEVE TRATTARE LA MINOR QUANTITA' DI DATI POSSIBILE E PER UN
PERIODO DI TEMPO LIMITATO E PREDETERMINATO

AL LAVORATORE DEVE ESSERE DATA UN'INFORMATIVA CHIARA E COMPLETA
(PRINCIPIO DI TRASPARENZA – Linee guida WP29 11/4/2018)

E' NECESSARIO EFFETTUARE UNA VALUTAZIONE D'IMPATTO?

Quando un trattamento comporta un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone interessate (per il monitoraggio sistematico dei loro comportamenti) il Titolare del trattamento è tenuto a svolgere una valutazione di impatto prima di darvi inizio

**PROVVEDIMENTO N. 467 DEL 11/10/2018 DEL GARANTE -
TRATTAMENTI DA SOTTOPORRE OBBLIGATORIAMENTE A DPIA**

E' NECESSARIO NOMINARE UN DATA PROTECTION OFFICER?

IN IPOTESI DI TRATTAMENTO DI CATEGORIE PARTICOLARI DI DATI
SU LARGA SCALA E' OBBLIGATORIO
IN ALCUNI CASI PUO' ESSERE UNA MISURA ORGANIZZATIVA CONSIGLIABILE

PRIVACY BY DESIGN E BY DEFAULT

NECESSARIA SINERGIA TRA PIU' FUNZIONI AZIENDALI

ALCUNI SPUNTI ULTERIORI

LINEE GUIDA WP29 8/6/2017 ON DATA PROCESSING AT WORK

SUL LAVORO REMOTO IL WP29

- NON RITIENE IL MONITORAGGIO CONTINUO DELL'ATTIVITA' DEL LAVORATORE UNA MISURA PROPORZIONATA
- NON RITIENE NEPPURE CHE IL LEGITTIMO INTERESSE DEL DATORE DI LAVORO A TUTELARE L'INTEGRITA' DEI DATI DI CUI E' TITOLARE O LA PROPRIA ORGANIZZAZIONE AZIENDALE SIANO UN BASE GIURIDICA ADEGUATA, IDONEA A RENDERE LECITO IL MONITORAGGIO CONTINUO DELL'ATTIVITA' DEL LAVORATORE
- RITIENE IL CONSENSO DEL LAVORATORE UNA BASE GIURIDICA ADEGUATA SOLO IN CIRCOSTANZE ECCEZIONALI, OVVERO QUANDO DAL SUO RIFIUTO NON DERIVI ALCUNA CONSEGUENZA PER IL LAVORATORE

ALCUNI SPUNTI ULTERIORI

PROVVEDIMENTO DEL GARANTE DEL 28/2/2019
TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI DEI DIPENDENTI MEDIANTE DISPOSITIVI
INDOSSABILI

NON ESCLUSO A PRIORI

GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

Avv. Eleonora Lenzi
e.lenzi@studiolegalestefanelli.it