



INDICE:

APPALTI PUBBLICI

Corte di Giustizia – Sentenza 26 settembre 2016 “Osta a una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, che limita al 30% la parte dell’appalto che l’offerente è autorizzato a subappaltare a terzi”, a cura *del Servizio Centrale Appalti ANIE* - p. 2

CONCORRENZA

- Diritto della concorrenza Italia - Intese e settore dei servizi di facility management – L’AGCM ha accertato la sussistenza di un’intesa per condizionare l’esito di una gara pubblica irrogando sanzioni per un totale di circa 235 milioni di euro, di *Riccardo Fadiga* - p. 2
- Illeciti antitrust e gare d’appalto pubbliche – Il TAR Lazio si pronuncia di nuovo sul rapporto fra l’esistenza di un provvedimento di accertamento di una violazione antitrust e cause di esclusione dalle gare di appalto pubblico, di *Riccardo Fadiga* – p. 3
- Diritto della concorrenza UE / Abuso di posizione dominante e settore dei *baseband chipset* – La Commissione europea sanziona Qualcomm per prezzi predatori nel mercato dei *baseband chipset*, di *Roberta Laghi* – p. 4
- Abusi e mercato dei *chip* per TV e modem – La Commissione europea impone a Broadcom, come misura cautelare, la disapplicazione di alcune clausole contrattuali considerate abusive, di *Luca Feltrin* – p. 4

CONTRATTUALISTICA

Reintegrazione e irrilevanza disciplinare del fatto contestato: d’ora in poi sarà più semplice ottenere la reintegra da parte del lavoratore? La Corte di Cassazione chiarisce ulteriormente il proprio orientamento, di *Domenica Cotroneo* - p. 6

LEGISLAZIONE OSSERVATORIO

- DL Fiscale 2019 – Solidarietà fiscale appalti - p. 7
- Il nuovo Regolamento UE 2019/1150 sulle piattaforme online, di *Silvia Bortolotti e Francesco Giay* - p. 7

PRIVACY

- *Smartworking* e *smart device* tra controllo a distanza e privacy, di *Eleonora Lenzi e Fabio Marinello* - p. 9
- Trattamento di categorie particolari di dati nell’ambito dei rapporti di lavoro, di *Eleonora Lenzi* – p. 10

APPROFONDIMENTO DEL MESE:

Dati personali e design. Suggerimenti ed esempi per creare software e siti internet a prova di GDPR, di *Alessandra di Nunzio e Fabio Marinello*

Infine, preso atto della necessità di garantire agli utenti dei servizi di intermediazione la possibilità di presentare reclamo direttamente al fornitore e la necessità che tali reclami siano gestiti internamente dagli stessi fornitori con procedure adeguate, il Regolamento introduce, all'art. 11, l'obbligo per i fornitori di prevedere un **sistema interno di gestione dei reclami**.

Tale sistema dovrà garantire il rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento e dovrà essere in grado di assicurare, in modo gratuito per gli utenti la gestione del contenzioso in tempi ragionevoli (in relazione alla complessità delle singole questioni).

Il sistema deve permettere agli utenti di presentare reclamo direttamente al fornitore dei servizi con riguardo alle seguenti questioni:

- presunta inadempienza del fornitore agli obblighi di cui al Regolamento 2019/1150;
- problemi tecnologici della fornitura del servizio che si ripercuotano sull'utente commerciale;
- condotte e misure poste in essere dal fornitore che abbiano conseguenze per l'utente commerciale.

Esso deve avere determinate caratteristiche e fornire specifiche informazioni agli utenti, secondo quanto previsto nell'art. 11.

Da ultimo, l'art. 12 del Regolamento, impone ai fornitori di servizi di intermediazione l'obbligo di prevedere, nei termini e nelle condizioni di fornitura del servizio, la possibilità di risolvere in sede stragiudiziale eventuali controversie attraverso lo strumento della **mediazione**, specificando il numero e requisiti dei mediatori nonché specifiche modalità di attribuzione dei costi relativi alla procedura.

Resta fermo comunque il diritto dei fornitori e degli utenti di adire l'autorità giudiziaria, in qualsiasi momento prima, durante o dopo la mediazione.

Il diritto di agire contro violazioni del Regolamento da parte dei fornitori di servizi d'intermediazione e di motori di ricerca viene anche riconosciuto ad organizzazioni ed associazioni rappresentative degli utenti, o ad organismi pubblici istituiti negli Stati membri, come meglio specificato nell'art. 14.

*Avv. Silvia Bortolotti, Dott. Francesco Giay
BBM Partners, Buffa, Bortolotti & Mathis*

PRIVACY

SMARTWORKING E SMART DEVICE TRA CONTROLLO A DISTANZA E PRIVACY

Il termine smart working è ormai di uso comune e molto spesso viene utilizzato per indicare una modalità di

lavoro flessibile, in senso ampio. In realtà il lavoro agile (o smart working) è **definito dalla Legge 81/2017** quale modalità d'esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli ed obiettivi stabilita mediante **accordo tra dipendente e datore di lavoro**.

Una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorisce la crescita della sua produttività.

È indubitabile che lo smartworking abbia preso piede nelle aziende di medie e grandi dimensioni, e che sia sempre più gradito tra i dipendenti che lo trovano un'ottima soluzione per essere più presenti in casa ed, in genere, "migliorare" la loro qualità di vita lavorativa.

La vera rivoluzione introdotta dal Legislatore è nella previsione di un accordo individuale da sottoscrivere tra le parti. Tuttavia, seppure ad una prima impressione la redazione di un accordo non sembri rivestire particolari difficoltà, nel tempo sono sorte alcune questioni degne di nota.

Vero è infatti che il datore di lavoro, nei fatti, consegna al dipendente degli strumenti di lavoro che questi utilizza al di fuori dei locali aziendali. Ne deriva che tanto per il **controllo a distanza**, quanto per il possibile **trattamento di dati sensibili**, occorre essere ben allineati alle ultime evoluzioni giurisprudenziali e dottrinali, e compliant al GDPR. In caso contrario, da risorsa, lo smartworking può essere foriero di problematiche non indifferenti per l'impresa, alimentando un contenzioso inatteso e che è invece ampiamente prevenibile e, con le necessarie competenze, evitabile.

La normativa regolatoria del lavoro agile (L.81/2017) si pone il problema della privacy e controllo dei lavoratori solo *de relato*, rinviando l'art. 21 all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Sappiamo tuttavia quanti siano i dubbi interpretativi su detta normativa, anche a seguito delle modifiche apportate dal Jobs Act.

E ciò appare ancora più calzante nella modalità esecutiva a distanza, dove, in forza degli strumenti elettronici utilizzati, la questione del controllo - ma anche della privacy - si pone con grande insistenza.

Quanto alla questione del controllo a distanza la nuova formulazione dell'art. 4 Statuto dei lavoratori prevede al comma III la **possibilità di raccogliere le informazioni mediante gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione di lavoro** e di poterne disporre per tutti i fini connessi al relativo rapporto, **purché sia stata fornita adeguata informazione al lavoratore** sulle modalità d'uso dei dispositivi stessi e sui possibili controlli, il tutto nel rispetto dei principi sanciti dalla normativa vigente in tema di privacy.

Sotto il profilo della tutela dei dati lo smartworking apre una duplice questione.

Da un lato, infatti, aumenta il rischio per il datore di lavoro che i dati, personali ma non solo, di cui esso risulta Titolare, vengano trattati “in remoto” dal lavoratore non rispettando tutte quelle misure organizzative e/o tecniche messe in piedi dal datore di lavoro per garantire la liceità e la correttezza stessa del trattamento.

Dall'altra parte, è evidente come anche il lavoratore veda aumentato il rischio di un ingresso del datore di lavoro nella propria vita personale, se non addirittura in ambienti e luoghi strettamente privati (come l'abitazione).

Il grande tema sarà dunque quello di comprendere come gestire questi dati, che potremmo definire “supersensibili”, e soprattutto **se il loro trattamento sia strettamente necessario ai fini dell'organizzazione imprenditoriale**, nel rispetto del principio di minimizzazione.

Il tema dello smartworking risulta inoltre strettamente correlato a quello dell'utilizzo delle nuove tecnologie nonché di smart device (si pensi, ad es., ai c.d. “wearable device”), che permettono al datore di lavoro di monitorare in maniera molto ravvicinata il lavoratore (a partire dai suoi spostamenti, con i vari sistemi di geolocalizzazione), fino alla possibilità di rilevare il livello di fatica o d'emotività del lavoratore oppure il suo livello di stanchezza (per il tramite di dispositivi collegati direttamente alla sede datoriale).

Il datore di lavoro dovrà pertanto essere in grado, in primo luogo, di **dimostrare come l'utilizzo delle tecnologie informatiche non rientri in un programma volto esclusivamente al controllo dell'attività del lavoratore**, ma deve anche dotarsi di sistemi by design ovvero che permettano, per impostazione predefinita nonchè tenendo conto delle concrete modalità d'esecuzione della prestazione lavorativa, di tutelare la privacy del lavoratore (ad es. rendendo i dati disponibili al datore di lavoro solo in casi eccezionali).

Il gruppo di lavoro dei Garanti europei (WP29) ha in proposito chiarito come il trattamento dei dati possa avvenire, sempre con il consenso del lavoratore, solo **in esecuzione di obblighi derivanti dal contratto di lavoro, da previsioni di legge, nell'interesse legittimo del datore di lavoro**; in assenza di questi presupposti il mero consenso esplicito del lavoratore non è sufficiente, non potendo considerare il consenso espresso dal lavoratore pienamente libero a causa dell'evidente sbilanciamento della forza contrattuale tra datore di lavoro e dipendente.

Alla luce di questa precisazione, rischiano di non reggere alcuni accordi di smartworking in cui il lavoratore ha prestato il proprio consenso all'utilizzo di tecnologie particolarmente invasive della sua vita privata.

*Avv. Eleonora Lenzi, Avv. Fabio Marinello
Studio Legale Stefanelli*

TRATTAMENTO DI CATEGORIE PARTICOLARI DI DATI NELL'AMBITO DEI RAPPORTI DI LAVORO

Provvedimento recante le prescrizioni relative al trattamento di categorie particolari di dati, ai sensi dell'art. 21, comma 1 del D.Lgs. 101/2018 (GU 176 del 29/7/2019) – autorizzazione n. 1

Lo scorso giugno il Garante per la protezione dei dati personali ha adottato, dopo averle sottoposte a consultazione pubblica, le prescrizioni relative al trattamento di categorie particolari di dati.

Di sicuro interesse, tenuto conto dell'ampio spettro di soggetti interessati, sono le “Prescrizioni relative al trattamento di categorie personali di dati nei rapporti di lavoro”, che si applicano a **tutti coloro che a vario titolo, in qualità di Titolari o Responsabili del trattamento, effettuano trattamenti di dati personali per finalità di instaurazione, gestione ed estinzione del rapporto di lavoro** ed in particolare a:

1. agenzie di lavoro o altri soggetti che svolgono attività di intermediazione, ricerca, selezione del personale o supporto alla ricollocazione professionale;
2. persone fisiche o giuridiche (compresi enti, associazioni, organismi) parti di un rapporto di lavoro o che utilizzano prestazioni lavorative con qualsiasi forma (atipiche, parziali, temporanee) o conferiscono un incarico professionale;
3. organismi paritetici o che gestiscono osservatori in materia di lavoro;
4. rappresentanti per la sicurezza;
5. consulenti del lavoro ed in generale quei soggetti che curano gli adempimenti legati al rapporto di lavoro dipendente o autonomo;
6. associazioni o organizzazioni rappresentative di categorie di datori di lavoro;
7. medico competente

Delineato l'ambito di applicazione, vediamo quali sono le categorie di interessati cui il provvedimento fa riferimento e le finalità del trattamento ritenute lecite.

CATEGORIE DI INTERESSATI

1. candidati all'instaurazione dei rapporti di lavoro, anche in caso di curricula trasmessi spontaneamente

2. lavoratori subordinati a qualsiasi titolo, praticanti per l'abilitazione professionale, prestatori di lavoro nell'ambito di un contratto di somministrazione, tirocinanti, associati anche in compartecipazione
3. consulenti, liberi professionisti, agenti, rappresentanti, mandatari
4. lavoratori autonomi o che svolgono collaborazioni organizzate dal committente
5. persone fisiche che ricoprono cariche o incarichi nell'ambito delle persone giuridiche, negli enti, nelle associazioni
6. terzi danneggiati nello svolgimento dell'attività lavorativa o professionale
7. familiari o conviventi per il rilascio di agevolazioni e permessi

I dati, ai sensi dell'art. 1.2. del provvedimento, sono acquisiti di regola direttamente presso l'interessato e possono essere trattati, art. 1.3, solo se necessario e per le seguenti finalità:

FINALITÀ DEL TRATTAMENTO

1. per adempiere o esigere l'adempimento di specifici obblighi di legge (comunitaria o nazionale), di regolamento o derivanti da contratti collettivi, in particolare ai fini
 - dell'instaurazione, della gestione e dell'estinzione del rapporto,
 - del riconoscimento di agevolazioni o dell'erogazione di contributi
 - dell'applicazione delle norme in materia previdenziale e assistenziale
 - in materia di igiene e sicurezza del lavoro
 - in materia fiscale e sindacale
2. per la tenuta della contabilità o della corresponsione di stipendi, assegni, premi, liberalità, benefit o altri emolumenti
3. per perseguire la salvaguardia della vita o dell'incolumità fisica dei lavoratori o di terzi
4. per far valere un diritto in sede giudiziaria, amministrativa o nelle procedure di arbitrato o conciliazione, sempre che i dati siano trattati esclusivamente a tali scopi per il tempo strettamente necessario
5. per adempiere a contratti di assicurazione finalizzati alla copertura dei rischi del datore di lavoro
6. per garantire le pari opportunità di lavoro
7. per perseguire gli scopi determinati dalle associazioni rappresentative dei datori di lavoro

Il Garante fornisce inoltre indicazioni relative alle **MODALITÀ DI TRATTAMENTO DEI DATI**, dando quindi prescrizioni precise ai Titolari e ai Responsabili del trattamento sulle misure tecniche ed

organizzative da adottare all'interno della propria organizzazione, stabilendo in particolare che

- i dati sono raccolti di regola presso l'interessato
- per tutte le comunicazioni contenenti categorie particolari di dati devono essere utilizzate forme di comunicazione individualizzate nei confronti dell'interessato, anche tramite personale debitamente autorizzato. Nel caso di trasmissione con documento cartaceo questo dovrà essere consegnato in plico chiuso, salva la necessità di acquisire la prova della ricezione mediante sottoscrizione
- i documenti contenenti categorie particolari di dati trasmessi ad altri uffici o funzioni della medesima organizzazione devono contenere esclusivamente le informazioni necessarie per lo svolgimento dei compiti di detta funzione, senza allegare documentazione integrale o riportarne stralci nel documento trasmesso; inoltre deve essere utilizzata una modalità di trasmissione che garantisca la ricezione ed il trattamento dei dati solo da parte dei soggetti autorizzati
- se per ragioni di organizzazione del lavoro vengono resi noti a soggetti diversi dall'interessato dati relativi a presenze o assenze, NON deve essere esplicitata la causale della presenza o dell'assenza da cui si possano evincere dati particolari.

Infine il Garante dà alcune indicazioni ulteriori relative ai trattamenti di diverse categorie di dati effettuati nella fase preliminare all'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro

PRIMA DELL'ASSUNZIONE
Il trattamento deve riguardare le sole informazioni necessarie all'instaurazione del rapporto, tenuto conto delle particolari mansioni e/o delle specificità dei profili professionali richieste; qualora nei curricula siano presenti dati non pertinenti i datori di lavoro devono astenersi dall'utilizzarli.
I dati genetici non possono essere utilizzati per stabilire l'idoneità all'impiego, neppure con il consenso dell'interessato.
Le agenzie per il lavoro e gli altri soggetti che svolgono attività di intermediazione possono trattare dati relativi allo stato di salute, all'originale razziale o etnica dei candidati solo se necessaria per instaurare tale rapporto.

NEL CORSO DEL RAPPORTO DI LAVORO
<p>Il datore di lavoro tratta dati che rivelano convinzioni religiose o filosofiche, l'adesione ad associazioni o organizzazioni solo</p> <ul style="list-style-type: none"> - in caso di fruizione di permessi - per l'erogazione del servizio di mensa - per l'esercizio dell'obiezione di coscienza
<p>Il datore di lavoro tratta dati che rivelano le opinioni politiche o l'appartenenza sindacale solo</p> <ul style="list-style-type: none"> - per la fruizione di permessi o di periodi di aspettativa - per consentire l'esercizio dei diritti sindacali (compresi i dati relativi alle trattenute per il versamento delle quote associative)
<p>In caso di partecipazioni di dipendenti ad operazioni elettorali, il datore di lavoro ai fini del riconoscimento dei benefici di legge, non deve trattare dati che rivelino le opinioni politiche dell'interessato</p>
<p>Il datore di lavoro non può trattare dati genetici per stabilire l'idoneità professionale del dipendente.</p>

Si ricorda in chiusura che il consenso del lavoratore NON è ritenuto idoneo a giustificare il trattamento di sue categorie particolari di dati, in quanto “viziato” dalla posizione di subordinazione nei confronti del datore di lavoro.

*Avv. Eleonora Lenzi
Studio Legale Stefanelli*

DIRETTORE RESPONSABILE

Maria Antonietta Portaluri

REDAZIONE

Alessandra Toncelli – Mirella Cignoni – Mattia Ciribifera

LA REDAZIONE RINGRAZIA PER LA COLLABORAZIONE

Avv. Silvia Bortolotti, Dott. Francesco Giay, BBM Partners, Buffa, Bortolotti & Mathis (Torino) - Avv. Domenica Cotroneo, Cocuzza & Associati, Studio Legale (Milano) - Avv. Riccardo Fadiga, Avv. Luca Feltrin, Avv. Roberta Laghi, Freshfields Bruckhaus Deringer (Milano) - Avv. Alessandra di Nunzio, Avv. Eleonora Lenzi, Avv. Fabio Marinello, Studio Legale Stefanelli (Bologna).

Proprietario ed editore:
Federazione ANIE
Viale Lancetti 43, 20158, MI
Telefono (02) 3264.1
Direttore Responsabile
Maria Antonietta Portaluri
Registrazione del Tribunale
di Milano al n° 116 del
19/2/1996

TeLex Anie



FEDERAZIONE NAZIONALE
IMPRESE ELETTROTECNICHE
ED ELETTRONICHE



Publicazione a cura di:
Servizio Centrale Legale
Viale Lancetti 43, 20158, MI
Telefono (02) 3264.246
e-mail legale@anie.it
Diffusione via web www.anie.it

DATI PERSONALI E DESIGN

SUGGERIMENTI ED ESEMPI PER CREARE SOFTWARE E SITI INTERNET A PROVA DI GDPR

La **CNIL** (Garante Privacy francese), tramite il proprio **Laboratoire d'Innovation de la CNIL** (conosciuto come LINC) ha lanciato la piattaforma ***Données&Design***, la quale ha l'obiettivo di creare un punto di riferimento per tutti quelli che devono progettare interfacce, servizi e prodotti digitali che rispettino la normativa sulla privacy e, in particolar modo, i diritti degli interessati.

Lo scopo è di realizzare una piattaforma che crea opportunità di collaborazione, condivisione di esperienze e opinioni per DPO, sviluppatori, progettisti e giuristi, **con l'idea di diffondere la cultura della protezione dei dati personali e l'obiettivo di integrarla concretamente nel lavoro quotidiano di progettazione degli strumenti informatici.**

I CONCETTI CHIAVE DEL GDPR

Tra i contenuti messi a disposizione sul portale, emergono innanzitutto le sezioni dedicate a tre concetti chiave del GDPR, dove, utilizzando un taglio pratico, sono presentate alcune soluzioni di progettazione, in linea con i principi di liceità e correttezza del trattamento di dati personali, che possono migliorare l'esperienza dell'utente.

1. Informazioni per gli interessati

La CNIL suggerisce come rendere la **Privacy Policy** immediata e facilmente reperibile, e come fare in modo che, in ogni pagina di un applicativo in cui siano richiesti dati personali, le informazioni e le indicazioni sul trattamento siano specifiche e agevolmente accessibili. Molto interessante, poi, è la parte dedicata al linguaggio da utilizzare all'interno delle informative. L'art. 12, par. 1, del GDPR, infatti, afferma che le informazioni che il Titolare fornisce all'interessato devono essere: "[...] **in forma concisa, trasparente, intellegibile e facilmente accessibile, con un linguaggio semplice e chiaro** [...]". Un linguaggio troppo tecnico, oppure troppo "giuridico", non rispetta la disposizione appena citata, sarà dunque necessario utilizzare un linguaggio semplice e di facile comprensione per essere veramente compliance, utilizzando tutti gli **escamotage** possibili per rendere realmente accessibili a tutti le informazioni (Tab. 1).

SCONSIGLIATO

"Lo scopo di questa *policy* è di adempiere all'obbligo di informazione della Società stabilito nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati e quindi di formalizzare i diritti e gli obblighi dei suoi clienti e contatti in merito al trattamento dei loro dati personali."

UN POSSIBILE APPROCCIO

"La nostra politica sulla privacy è progettata per informarti su come utilizziamo le tue informazioni personali e per spiegarti quali sono i tuo i diritti e come esercitarli."

2. Espressione del consenso

In questa sezione vengono mostrate alcune applicazioni tecniche per assicurare la correttezza della raccolta del consenso, ad esempio attraverso il controllo delle spunte “obbligatorie”, che possono valere per l'accettazione delle condizioni generali di contratto ma non di ulteriori finalità di trattamento. Oppure, ancora, la configurazione dei **chatbot**, che devono poter contattare l'utente solamente in caso di effettiva interazione.

Viene, inoltre, ricordato l'obbligo di mantenere separate le diverse finalità di trattamento per cui si richiedono i consensi (Fig. 1).

The figure shows two side-by-side screenshots of a ticket booking form titled "Prenota il mio biglietto".

Left Form (NON COMPLIANT): Features a dark header. Below it, a section "I miei contatti" has input fields for "Nome e cognome" and "Indirizzo e-mail". A "Metodo di pagamento" section has fields for "Nome del titolare della carta", "Numero della carta", and "Scad." with dropdowns for "01" and "2029". A checkbox is checked, with text: "Accetto che il mio indirizzo e-mail e i dati della mia carta di credito siano conservati per facilitare le prenotazioni future e che il mio indirizzo e-mail sia utilizzato per ricevere pubblicità da società partner."

Right Form (UN POSSIBILE APPROCCIO): Features a dark header. Below it, a section "I miei contatti" has input fields for "Nome e cognome" and "Indirizzo e-mail". A checkbox is unchecked, with text: "Accetto che il mio indirizzo e-mail sia utilizzato per ricevere pubblicità da società partner." Below this, a "Metodo di pagamento" section has fields for "Nome del titolare della carta", "Numero della carta", and "Scad." with dropdowns for "01" and "2029". A checkbox is checked, with text: "Accetto che i dati della mia carta di credito siano conservati per facilitare le prenotazioni future."

3. Esercizio dei diritti

Secondo la nuova filosofia del GDPR, il Titolare deve agevolare il più possibile l'esercizio dei diritti da parte degli interessati. Il primo passaggio, indubbiamente, è rendere accessibili all'utente le informazioni sui propri diritti, fin dal momento dell'iscrizione o registrazione a un servizio. Successivamente, al fine di rendere realmente partecipe l'interessato, di renderlo consapevole del trattamento dei propri dati personali e della sua liceità (Considerando 63 GDPR), di permettergli di avere il controllo dei dati personali che lo riguardano (Considerando 7 GDPR), il Titolare deve dare riscontro all'interessato della presa in carico della sua richiesta e deve permettergli, ove possibile, di aver contezza dell'andamento della propria richiesta.

Particolarmente interessante, l'idea di sviluppare approcci più conformi al principio di trasparenza, che forniscano spiegazioni specifiche sui diversi diritti, e automatizzino il sistema di richiesta, senza limitarsi alla semplice messa a disposizione di un punto di contatto (Fig. 2).

SCONSIGLIATO



UN POSSIBILE APPROCCIO



UNO SPAZIO DI SCAMBIO DI OPINIONI ED ESPERIENZE

Molto stimolante è la parte della piattaforma dedicata allo scambio di esperienze e opinioni, all'interno della quale ci sono sezioni differenti per differenti scopi:

1. **Veille**, chat di scambio dedicata alla condivisione di provvedimenti, articoli, attualità e informazioni utilissime per rimanere costantemente aggiornati.
2. **Événements**, chat di scambio dedicata alla segnalazione di eventi dedicati al trattamento dei dati personali, in particolar modo nell'ambito del web e delle interfacce digitali.
3. **Retours**, chat di assistenza per porre domande circa i tools messi a disposizione dal LINC;
4. **Général**, chat di scambio di opinioni in generale.
5. **Étude de cas**, chat di scambio dedicata alla condivisione di casi concreti (con immagini allegate) sui quali si chiedono opinioni ad altri utenti. Quest'ultima pagina, rappresenta, a parere di chi scrive, il punto di forza della piattaforma di scambio.

*Avv. Alessandra di Nunzio, Avv. Fabio Marinello
Studio Legale Stefanelli*