

Luca Di Leo

Consulenza e formazione in materia di protezione dei dati personali dal 2005

Studio Paci &C srl

(cda)

Associazione Protezione diritti e libertà privacy

(Vice presidente)



Contatti:

dileo@sistemcom.it

Cell. 3931019939

Linkedin: #luca di leo

Responsabile della Protezione dei Dati (DPO per aziende private, pubbliche, sanità)

certificazione UNI 11697:2017 (Registro Accredia)

Valutatore Privacy

certificazione UNI 11697:2017 (Registro Accredia)

Privacy Officer

Certificazione TUV Italia 2013 – certificazione competenze Federprivacy – Legge n.4/2013

Auditor GDPR

secondo lo schema di certificazione per il GDPR: ISDP@10003 (Registro AICO SICEV)

Consulente per l'implementazione dello schema di certificazione

ISDP@10003

(Ente di certificazione INVEO)

Lead Auditor ISO 27001 , aggiornamento ISO 27701

D.Lgs. 114 del 27/6/2022 «Decreto trasparenza»
in attuazione della direttiva direttiva (UE) 2019/1152

“Aspetti riguardanti la normativa sulla protezione dei dati personali nel decreto trasparenza”

relatore: Luca Di Leo

Studio Paci &C srl

AMBITO DI APPLICAZIONE

--- Estratto dal D.Lgs. 114 del 27/6/2022 «Decreto trasparenza» ---

rapporti e contratti di lavoro:

- 1) contratto di lavoro subordinato, ivi compreso quello di lavoro agricolo, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
 - b) contratto di lavoro somministrato;
 - c) contratto di lavoro intermittente;
 - d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81;
 - e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;
 - f) contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.
2. Il presente decreto si applica altresì ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici.
3. Le previsioni di cui al presente decreto si applicano inoltre:
 - a) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
 - b) ai lavoratori domestici, fatta eccezione per le previsioni di cui agli articoli 10 e 11.

ESCLUSIONI

--- Estratto dal D.Lgs. 114 del 27/6/2022 «Decreto trasparenza» ---

4. Sono esclusi dall'applicazione del presente decreto:

- a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del codice di procedura civile;
- b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive. E' considerato nella media delle tre ore il tempo di lavoro prestato in favore di tutti i datori di lavoro che costituiscono una stessa impresa, uno stesso gruppo di imprese. La presente esclusione non opera in relazione ai rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro;
- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, limitatamente all'articolo 2 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal presente decreto;
- f) i rapporti di lavoro del personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, relativamente alle disposizioni di cui al Capo III del presente decreto.

MODALITA' DI COMUNICAZIONE

--- Estratto dal D.Lgs. 114 del 27/6/2022 «Decreto trasparenza» ---

formato cartaceo oppure elettronico.

Le medesime informazioni sono conservate e rese accessibili al lavoratore ed il datore di lavoro ne conserva la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

QUANDO

all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa
A richiesta del dipendente o delle organizzazioni sindacali entro 30gg.

INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI

--- Estratto dal D.Lgs. 114 del 27/6/2022 «Decreto trasparenza» ---

Tutti gli elementi previsti dall'articolo 1-bis qualora le modalita' di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Articolo 1-bis (Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati).

Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato e' tenuto a:

- informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonche' indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI

- a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1;
(regolamento e/o disciplinare aziendale per l'utilizzo degli strumenti di lavoro - registro del trattamento)
- b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1;
(informativa e registro del trattamento)
- c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1;
(registro del trattamento ed eventuali informazioni specifiche per determinati sistemi)
- d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
(registro del trattamento ed eventuali informazioni specifiche per determinati sistemi)
- e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
(regolamento e/o disciplinare aziendale per l'utilizzo degli strumenti di lavoro, eventuali procedure per la gestione dei sistemi di gestione della qualità o di processo, organigramma qualità, organigramma privacy)
- f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.
(registro del trattamento, regolamento e/o disciplinare aziendale per l'utilizzo degli strumenti di lavoro, eventuali procedure per la gestione dei sistemi di gestione della qualità o di processo, organigramma qualità, organigramma privacy, informazioni specifiche sulle misure di sicurezza intraprese (presenti anche nella valutazione del rischio e/o nella valutazione di impatto)

Il lavoratore, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2. Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a trasmettere i dati richiesti e a rispondere per iscritto entro trenta giorni.

INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI

--- Estratto dal D.Lgs. 114 del 27/6/2022 «Decreto trasparenza» ---

- Il datore di lavoro o il committente sono tenuti a **integrare l'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati e l'aggiornamento del registro dei trattamenti riguardanti le attività di cui al comma 1, incluse le attività di sorveglianza e monitoraggio.**
- Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per lo svolgimento della prestazione lavorativa siano conformi alle disposizioni previste dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, il datore di lavoro o il committente
- **effettuano un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto** degli stessi trattamenti, procedendo a consultazione preventiva del Garante per la protezione dei dati personali ove sussistano i presupposti di cui all'articolo 36 del Regolamento medesimo.
- I lavoratori, almeno 24 ore prima, devono essere informati per iscritto di ogni modifica incidente sulle informazioni fornite ai sensi del comma 2 che comportino variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro.

INFORMAZIONI DA RENDERE AI LAVORATORI

--- Estratto dal D.Lgs. 114 del 27/6/2022 «Decreto trasparenza» ---

Le informazioni e i dati di cui ai commi da 1 a 5 del presente articolo devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente ai lavoratori in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico

Ove vi sia un comittente occorre valutare la titolarità dei dati dei lavoratori in funzione alla tipologia di rapporto contrattuale

**Circolare inviata il 5/8/2022 ai clienti dello Studio Paci aggiornamento al 12/09/2022
si riporta nel caso qualcuno non l'avesse ricevuta.**

Poiché il dettato normativo in oggetto comporta possibili implicazioni con la normativa sulla protezione dei dati e più in generale il GDPR, forniamo una prima comunicazione anche sui combinati disposti del nuovo decreto trasparenza e la normativa sul lavoro vigente.

Il decreto trasparenza nasce in recepimento della Direttiva (UE) 2019/1152 relativa alle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea. Il 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legislativo n.104 del 27 giugno 2022, detto "Decreto trasparenza", che ha come obiettivo di garantire la conoscenza delle condizioni di lavoro a tutti i lavoratori.

Il Decreto, che modifica il precedente Decreto Legislativo n. 152 del 26 maggio 1997 concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro, ci si chiede se riuscirà a garantire un reale diritto alla trasparenza del lavoratore, o comporterà solo un aumento degli oneri burocratici a carico dei datori di lavoro, generando altresì sovrapposizioni con altre norme, prima fra tutte quelle relative agli obblighi informativi previsti dal GDPR?

Il Decreto trasparenza, come riportato nel suo art. 1, si propone di “disciplinare il diritto all’informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela” e si applica a tutti i contratti di lavoro subordinato, a prescindere dalle loro caratteristiche, al mondo delle Agenzie per il Lavoro e alle collaborazioni coordinate e continuative.

Esclusi dall’applicazione del Decreto quei rapporti di lavoro la cui durata media sia inferiore alle tre ore settimanali, i rapporti di lavoro autonomo e i contratti di agenzia.

Ciò che a noi interessa

Le implicazioni con la normativa sulla protezione dei dati, (articolo 1-bis del Decreto Legislativo n. 152/1997), obbliga il datore di lavoro ad “informare il lavoratore dell’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell’incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell’assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Tali informazioni devono essere rese in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico”.

Il decreto fa quindi riferimento a **strumenti informatici e sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati** utilizzati dal datore di lavoro sia in fase preassuntiva che in fase di svolgimento attività lavorativa con un ampliamento del dettato normativo dell'art. 22 del GDPR (Processo decisionale automatizzato), quindi nel decreto non si intendono solo di scelte automatizzate senza l'intervento di un operatore, ma software o meccanismi che aiutino l'imprenditore a fare scelte attraverso l'utilizzo di metriche e logiche informatiche di valutazione performance, nonché sistemi di monitoraggio.

Da quanto sopra esposto, l'informazione che deve essere fornita al lavoratore ricomprende una serie di parametri dettagliati quali:

- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo degli strumenti sistemi (es. bonus o promozione) ;
- gli scopi e le finalità dei sistemi (es. organizzativi);
- la logica ed il funzionamento dei sistemi;
- le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni;
- le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità;
- il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse.

Sebbene ci siano tutt'ora dubbi interpretativi, che si spera siano risolti quanto prima dalle autorità competenti, fra cui il Garante per la protezione dei dati personali che potrà fornire una giusta interpretazione del nuovo dettato normativo, ad oggi, devono essere verificati ed eventualmente aggiornati i seguenti documenti e portati a conoscenza dei lavoratori;

- Informativa ex art.13 GDPR nei confronti dei lavoratori con indicazioni specifiche sulla protezione dei dati;
- Istruzioni per i soggetti autorizzati al trattamento dati (ex art. 29 GDPR e art. 2 quaterdecies D.Lgs 196/2003 con eventuali integrazioni);
- Registro di trattamento e analisi del rischio dei trattamenti inseriti a seguenti della nuova analisi;
- Eventuale DPIA dei trattamenti su strumenti informatici e sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (se applicabile in base al GDPR ed ai provvedimenti del Garanti europei, e del WP29)

La posizione dello Studio Paci aggiornamento al 12/9/2022.

Le nuove disposizioni normative del c.d. decreto trasparenza D.L. 104 del 27 giugno 2022 vanno a sovrapporre alcuni obblighi di informazione che il datore di lavoro, per la gran parte, avrebbe dovuto già fornire al lavoratore in applicazione all'art. 4 e 7 della legge 300/70 (anche a fronte delle modifiche introdotte dalla Job Act nel 2015), e all'art. 13 del GDPR, ma ancora prima con il D.Lgs. 196/2003 (dal 2004...)

E' necessario porre attenzione alle informazioni da veicolare ai lavoratori, in quanto se si tenesse conto solo degli obblighi del decreto, in una prima lettura, le aziende potrebbero essere portate a comunicare una completa elencazione di strumenti che trattano dati del lavoratore anche più ampia rispetto alle finalità del decreto stesso, includendo ad esempio i sistemi di rilevazione presenze o controllo degli accessi, che a nostro dire non rientrano nei sistemi di monitoraggio, od altri strumenti per rendere la prestazione lavorativa ed intrinseci agli strumenti di lavoro (art. 4 comma 2 legge 300/70) per i quali non vige l'obbligo nemmeno dell'accordo sindacale. Alcuni di questi ultimi strumenti potrebbero, ai sensi dell'art. 4 art. 1 della Legge 300/70 e del art. 114 del D.Lgs. 196/2003 nonché art. 88 del GDPR costituire un controllo del lavoratore, e prevedere quindi un accordo sindacale preventivo, o l'autorizzazione della Direzione Territoriale del Lavoro, nonché la valutazione di impatto, ed ulteriori adempimenti in relazione alla normativa sopra citata...

Occorre quindi che il consulente del lavoro e il consulente privacy e/o il DPO ove nominato, congiuntamente diano indicazioni precise alle organizzazioni.

La posizione dello Studio Paci aggiornamento al 12/9/2022.

Alcune informazioni riguardanti i log di accesso, ed altre riguardanti l'utilizzo degli strumenti aziendali per rendere la prestazione lavorativa (ai sensi dell'art. 4 comma 2 della Legge 300/70) lo Studio Paci le ha già valutate ed inserite (ove confermato dai clienti) nelle informative sul trattamento dei dati ai sensi dell'art. 13 del GDPR.

- 1) Nella sezione “privacy in pillole” inserita nel “manuale tecnico pratico”, è inserito un disciplinare per l'utilizzo degli strumenti informatici aziendali, si ricorda che tale documento deve essere fatto sottoscrivere da tutti i lavoratori.
- 2) Il registro del trattamento (ove confermato dai clienti) contiene nella sezione “gestione personale dipendente” la presenza delle informazioni di cui al punto 1
- 3) Valutazione dei rischi
- 4) Ove necessario ed applicabile Valutazione di impatto.

Lo Studio Paci sta preparando una check-list con la quale riferirsi per adempiere al decreto trasparenza sotto il profilo della normativa sulla protezione dei dati personali.

La posizione dello Studio Paci aggiornamento al 12/9/2022.

Ricordiamo ancora che il lavoratore, direttamente o attraverso le rappresentanze sindacali (aziendali o territoriali), ha diritto di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi sull'impatto dei sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati nel rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a dare risposta entro 30 giorni dalla richiesta e deve comunque comunicare preventivamente (almeno 24 ore prima) ogni modifica delle informazioni già fornite, che comporti variazione delle condizioni di lavoro.

Cosa si rischia?

In assenza della comunicazione al lavoratore, sono previste sanzioni differenziate per tipologia di omissioni (mancanza, ritardo, omissioni); nel caso generale, è prevista una sanzione pecuniaria tra i 250 e i 1500 euro per ogni lavoratore interessato.

Rimaniamo a disposizione per ulteriori chiarimenti,

Studio Paci

Gloriamaria Paci, Luca Di Leo