



## **GESTIRE I SOCIAL IN AZIENDA**

*Social e web nel rapporto di lavoro:  
principi delle policy*

**Paola Borghi**  
*Direzione Sindacale e del Lavoro ABI*

**Milano, 12 ottobre 2016**



## STRUMENTI DI LAVORO

- ❑ “strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa” (art. 4, 2° comma, l.n. 300 del 1970)
- ❑ proprietà del datore di lavoro
- ❑ messi a disposizione per lo svolgimento dell’attività lavorativa
- ❑ utilizzati esclusivamente per finalità connesse allo svolgimento della prestazione lavorativa

# Social e web nel rapporto di lavoro

**DATORE DI  
LAVORO**

**LAVORATORE**

- Potere di controllo**
- Doveri: collaborazione e fedeltà**
- Fiducia**
- Diritti**
- Tutele**

# Social e web nel rapporto di lavoro



## PERCHE' TUTTE QUESTE NORME?

**NO**

**controllo della  
macchina sull'uomo**

**SI**

**tutela della dignità e  
della personalità  
morale del lavoratore**



## EVOLUZIONE NORMATIVA

**1970** Statuto dei lavoratori



**1996** Legge n. 675 (Legge-madre privacy)



**2003** Codice privacy



**2015** Raccomandazione UE – Nuovo art. 4, legge n. 300 del 1970



**2016** Regolamento UE (entrata in vigore il 25/5/2016; applicazione a decorrere dal 25/5/2018)

## SITUAZIONE ATTUALE

Utilizzazione crescente di nuova tecnologia e nuovi strumenti di comunicazione elettronica nelle relazioni tra datore di lavoro e dipendenti

- ✓ Interazione della disciplina dei controlli a distanza con la normativa in tema di tutela della privacy

TRASPARENZA DEL  
TRATTAMENTO

**Prevenire è meglio  
che reprimere**

CULTURA AZIENDALE



# Principi fondamentali

*Il trattamento dei dati personali deve rispettare i seguenti principi*

**necessità**

**temporaneità**

**proporzionalità**

**liceità**

**trasparenza**

**correttezza**

**pertinenza**

**bilanciamento**

# Principi fondamentali

**trasparenza**

Idonea informazione; informazione chiara e dettagliata circa la raccolta e le caratteristiche dell'effettivo trattamento dei dati personali degli utenti (Provvedimento del Garante, 13 luglio 2016, n. 303; Linee guida su Internet e posta elettronica 2007; Cass. 19 settembre 2016, n. 18302)

**correttezza**

## bilanciamento

Interesse del datore di lavoro alla verifica dell'esatto adempimento dell'obbligazione lavorativa e interesse del lavoratore al rispetto della sua riservatezza → interessi di rilevanza costituzionale

La sentenza della Corte Europea dei diritti dell'Uomo sul controllo della casella e-mail assegnata al lavoratore (12 gennaio 2016, n. 61496/08)

# Principi fondamentali



- ✓ Trattamento dei dati personali realizzato per fini leciti e limitato al rispetto delle finalità dichiarate

## Provvedimento del Garante n. 303/2016

- ✓ Violazione → trattamento effettuato per il tramite di apparati e sistemi software che consentono, con modalità non percepibili dall'utente ed in modo del tutto indipendente rispetto alla normale attività dell'utilizzatore, operazioni di monitoraggio, filtraggio, controllo e tracciatura costanti ed indiscriminati degli accessi ad internet o al servizio di posta elettronica
- ✓ I principi di necessità e proporzionalità impongono di privilegiare misure preventive ed in ogni caso di gradualità nell'ampiezza del monitoraggio che rende assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie quali, ad esempio, la riscontrata presenza di virus e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori

**Perché una policy aziendale?**

**De iure condito**

**Utilizzo informazioni**

**De iure condendo**

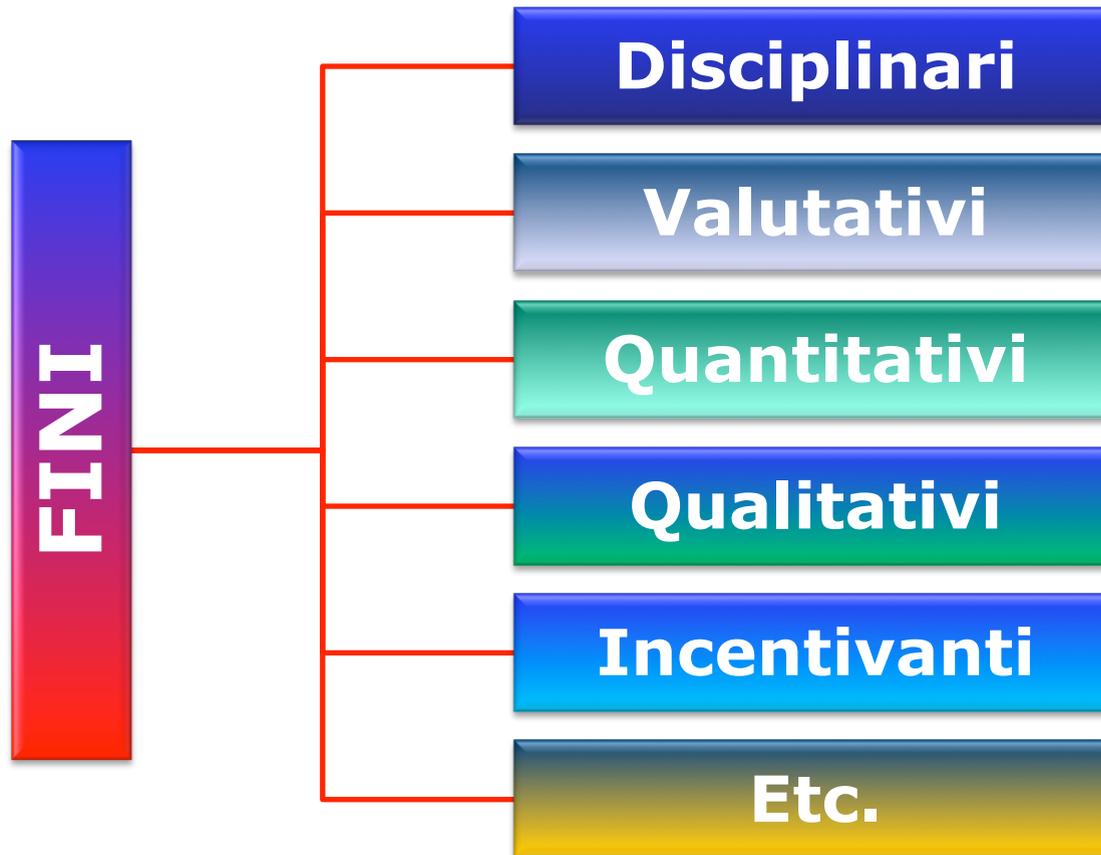
**Adeguamento al  
Regolamento UE**

# Effetti

**Utilizzo delle informazioni raccolte a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro** (Art. 4, 3° comma, l.n. 300 del 1970)



# Effetti



# Principi rivenienti dal Regolamento UE

- ✓ Il principio di responsabilità → il titolare del trattamento deve adottare politiche e attuare misure adeguate per garantire ed essere in grado di dimostrare che il trattamento dei dati personali è conforme al Regolamento (esempio: sistema documentale gestione privacy; elaborazione specifici modelli organizzativi)
- ✓ Il Responsabile delle protezione dei dati → figura particolarmente competente in grado di fornire tutta l'assistenza necessaria per progettare, verificare e mantenere un sistema organizzato di gestione dei dati personali

# Principi rivenienti dal Regolamento UE

- ✓ La valutazione di impatto privacy → la privacy va considerata e applicata fin dalla sua fase di progettazione: qualsiasi progetto ad impatto privacy deve nascere ed essere costruito con impostazioni di default che rispettino la disciplina privacy
- ✓ L'adesione a codici di controllo e la certificazione del trattamento  
→ rilevanza sulla eventuale applicazione delle sanzioni
- ✓ Obbligo di comunicazione di violazioni dei dati personali

# Conclusioni



**Lavoratore**



**Azienda**



**Cliente**