# Gestione dei profili privacy connessi all’emergenza Covid-19

**14 Maggio 2020**

**Avv. Ivan Rotunno**

NAPOLETTI
studio legale

orrick

# Covid-19 e Privacy

nòva 24 ORE

Scienza | Tecnologia | Creatività | Social Innovation | Dossi

## L'Ungheria sospende la Privacy ed il GDPR

8 maggio 2020 | GDPR General Data Protection Regulation - Regolamento europeo n. 2016/679

### L'European Data Protection Board chiede all'Ungheria chiarimenti su misure di sospensione del Gdpr

Flash News | Martedi, 12 Maggio 2020 15:04

Il Comitato Ue per la protezione dei dati (Edpb) chiede all'autorità per la privacy ungherese di "fornire ulteriori informazioni sulla portata e la durata delle **misure legislative adottate dal governo** durante lo stato di emergenza per il coronavirus". Così in una nota l'Edpb invita il garante per la privacy dell'Ungheria a esprimere un parere sulla "necessità e proporzionalità" delle misure intraprese dal governo.

edpb

European Data Protection Board

NAPOLETTI studio legale

orrick

# Scenario normativo collegato all'emergenza Covid-19 e protezione dei dati

- ***Art. 17-bis, L.n. 27/2020***
- ***Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, 14 marzo e 24 aprile 2020***
- ***Piano per il contenimento del contagio e la tutela della salute dei lavoratori durante l'epidemia da virus SARS-Cov 2 in ambienti di lavoro non sanitari,*** **Regione Umbria,** ***28 aprile 2020***

# Scenario normativo collegato all'emergenza Covid-19 e protezione dei dati

**Gli strumenti per una corretta interpretazione dello scenario normativo:**

- ***FAQ dell'Autorità Garante per la protezione dei dati***
- ***Linee Guida adottate dal Garante nel 2006, in materia di trattamento di dati personali dei lavoratori***
- ***Gruppo di Lavoro delle Autorità Garanti Europee – Working Party ex art. 29, nell'Opinion 2/2017 sul trattamento dei dati sul posto di lavoro***

# Trattamenti di dati personali ammessi

**Comunicazione di dati personali alle Autorità Sanitarie**

NAPOLETTI studio legale

orrick

# Adempimenti cd. privacy che il titolare del trattamento deve porre in essere

- ***Autodichiarazione del dipendente/visitatore***
- ***Informativa privacy ex artt. 13 e 14 Reg. (UE) 2016/679***
- ***Integrazione degli accordi di trattamento dei dati personali con eventuali fornitori i cui addetti rilevano la temperatura corporea e/o raccolgono le autodichiarazioni***
- ***Formalizzazione dei ruoli delle funzioni interne che tratteranno i dati personali legati all'emergenza***
- ***Integrazione del Registro dei trattamenti ex art. 30 Reg. (UE) 2016/679***
- ***Data privacy impact assessment ex art. 35 Reg. (UE) 2016/679***

# Covid-19, smartworking e controlli a distanza sui lavoratori

**14 Maggio 2020**

**Avv. Emiliano Napoletti**

NAPOLETTI
studio legale

orrick

# Smart working: cosa è? (1/2)

- **modalità di svolgimento** della **prestazione lavorativa** che non ha precisi vincoli di orario – fermo restando i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva - o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici.
- **luogo di lavoro**, la legge. n. 81/2017 prevede che la prestazione sia eseguita, in parte all'interno di locali aziendali ed in parte all'esterno senza una postazione fissa.
- Con **l'emergenza Coronavirus** il Governo sta spingendo verso questa forma di lavoro agile su **tutto il territorio nazionale**, così da evitare gli spostamenti nell'ottica di cercare di arginare i contagi, prevedendone la possibilità di applicazione da parte dei datori di lavoro ad ogni rapporto di lavoro subordinato, per tutta la durata dello stato di emergenza, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa.

# Smart working: cosa è? (2/2)

Si tratta in pratica di un **lavoro agile semplificato** che può essere attivato:

- anche **in carenza dell'accordo scritto**, previsto dall'art. 19 della citata Legge. n. 81/2017 ai fini della regolarità amministrativa e della prova;
- ricorrendo alla **documentazione resa disponibile sul sito INAIL** per adempiere agli obblighi di informativa nella quale vanno individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 22 della normativa in questione.
- anche nella Fase 2 il lavoro agile semplificato **«continua a essere favorito anche nella fase di progressiva riattivazione del lavoro in quanto utile e modulabile strumento di prevenzione».**

# I datori di lavoro possono controllare l'attività svolta dai lavoratori in smart working?

In caso affermativo, in quali ipotesi e quali procedure occorre rispettare?

Il punto di partenza è, come sempre, l'obbligo di rispettare l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori con il divieto di mero controllo a distanza del lavoratore se non in presenza di determinati motivi giustificativi.

# Cosa dice il nuovo art. 4… (1/2)

Le informazioni acquisite attraverso gli strumenti tecnologici sono «**utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**» a condizione che venga data:

**NEW**

**Adeguata informazione al lavoratore sulle**:

A. **modalità d'uso degli strumenti**
B. **modalità di effettuazione dei controlli da parte dell'azienda**

**Entrambi sono requisiti di legittimità ai fini dell'utiliz**

+

Rispetto della Normativa Privacy

# Cosa dice il nuovo art. 4… (2/2)

Con specifico riferimento allo smart worker che attualmente lavora presso il proprio domicilio – atteso i divieti o i limiti di spostamento in essere – utilizzando il personal computer fornito dal datore di lavoro, i giustificati motivi che ne consentirebbero i controlli sono le esigenze organizzative e la tutela del patrimonio aziendale che può essere rappresentato, per l'appunto, non solo dalla strumentazione assegnata dal datore di lavoro ma anche dai **dati aziendali** utilizzati per lo svolgimento della prestazione, o dai **software aziendali**, ecc.

Ove i **sistemi** utilizzati **non siano solo quelli indispensabili alla prestazione** (ad es. software ulteriori di valutazione della prestazione), il datore di lavoro dovrebbe in tal caso stipulare un previo accordo con le rappresentanze sindacali unitarie o le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di accordo (perché le RSU/RSA non sono presenti in azienda o l'accordo, benché cercato non è stato trovato) previa **autorizzazione amministrativa** rilasciata dal competente Ispettorato del Lavoro.

L'intesa di cui al protocollo dello scorso 26 aprile specifica però che il datore di lavoro deve fornire **adeguate condizioni di supporto al dipendente per quanto riguarda l'utilizzo dei dispositivi** e i tempi e le pause dell'attività (**diritto alla disconnessione**). Del resto la disposizione contenuta nel Dpcm rimanda al rispetto di tutte le regole previste dalla legge 81/2017 (tra cui il diritto alla disconnessione) eccezion fatta per le due deroghe espressamente indicate.

NAPOLETTI studio legale

orrick

# Informativa in Azienda...

**Perché è ADEGUATA ?**

1

- Elenca **i sistemi** rilevazione accessi/presenze e gli strumenti per rendere la prestazione di lavoro, in uso in azienda, e con potenzialità di controllo a distanza

2

- Rende noto che tali sistemi e strumenti memorizzano dati relativi a **tempi**, **luoghi**, **qualità** e **quantità** della prestazione lavorativa svolta, nonché alle **modalità di esecuzione**

3

- Rinvia alle **procedure aziendali** sulle **modalità di utilizzo** – compresa l'autorizzazione all'assegnazione di tali sistemi e strumenti – e sulle modalità di **effettuazione dei controlli**

4

- Specifica che i **dati rilevati** dai sistemi e dagli strumenti come sopra individuati potranno essere **utilizzati per i fini previsti dalle vigenti disposizioni di legge**

NAPOLETTI studio legale

orrick

# E se non si volesse controllare lo smart worker?

- Qualche datore di lavoro potrebbe chiedersi: ma se non volessi controllare il lavoratore in smart working dovrei fare un accordo sindacale o chiedere l'autorizzazione all'ITL? O, se anche volessi controllarlo, il personal computer non è forse uno strumento utilizzato per rendere la prestazione lavorativa che non necessita di accordo sindacale o autorizzazione amministrativa (comma 2 del più volte citato art. 4)?
- Purtroppo, qui "casca l'asino"!
- La violazione dell'art. 4 Stat. Lav. è un **reato di pericolo** per cui non è necessario che di fatto il datore controlli il lavoratore, ma basta che ne abbia la possibilità.
- In merito il Garante per il trattamento dei dati personali, nel provvedimento del n. 303 del 13 luglio 2016 – ha specificato che i **sistemi software** che consentono, con modalità non percepibili dall´utente (c.d. in background ) e in modo del tutto indipendente rispetto alla normale attività dell´utilizzatore (cioè senza alcun impatto o interferenza sul lavoro del dipendente), operazioni di "monitoraggio", "filtraggio", "controllo" e "tracciatura" costanti ed indiscriminati degli accessi a internet o al servizio di posta elettronica, non possono essere considerati "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa".
- In tale ultima nozione, infatti si possono ricomprendere solo s**ervizi, software o applicativi** strettamente **funzionali alla prestazione lavorativa**, anche sotto il profilo della sicurezza per cui, a titolo esemplificativo, possono essere considerati "strumenti di lavoro" ex art. 4, comma 2, Legge n. 300/1970 il **servizio di posta elettronica** offerto ai dipendenti (mediante attribuzione di un account personale) e gli altri **servizi della rete aziendale**, fra cui anche il collegamento a siti internet.

# Conclusioni

In conclusione, il datore di lavoro dovrà:

verificare adeguatezza delle *informative*

verificare adeguatezza del **supporto formativo** al lavoratore

verificare effettività del «**diritto alla disconnessione**»

verificare l'utilizzo di software che hanno finalità lecite ma che permettono comunque un **controllo a distanza del lavoratore** e, in caso di risposta positiva deve fare un **accordo sindacale** o **richiedere l'autorizzazione all'ITL**.

verificare, in prospettiva, opportunità di un accordo di lavoro agile che disciplini l'esercizio del potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali ed anche in caso di smart working semplificato

**Si consiglia di provvedere appena possibile!**

**Grazie per l'attenzione.**

NAPOLETTI studio legale

orrick

**Avv. Ivan Rotunno**

**irotunno@orrick.com**

**Avv. Emiliano Napoletti**

**emiliano.napoletti@studiolegalenapoletti.it**