

Potere di controllo del datore di lavoro e privacy

(Commenti in vista del Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016)

In relazione all'attività svolta dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro

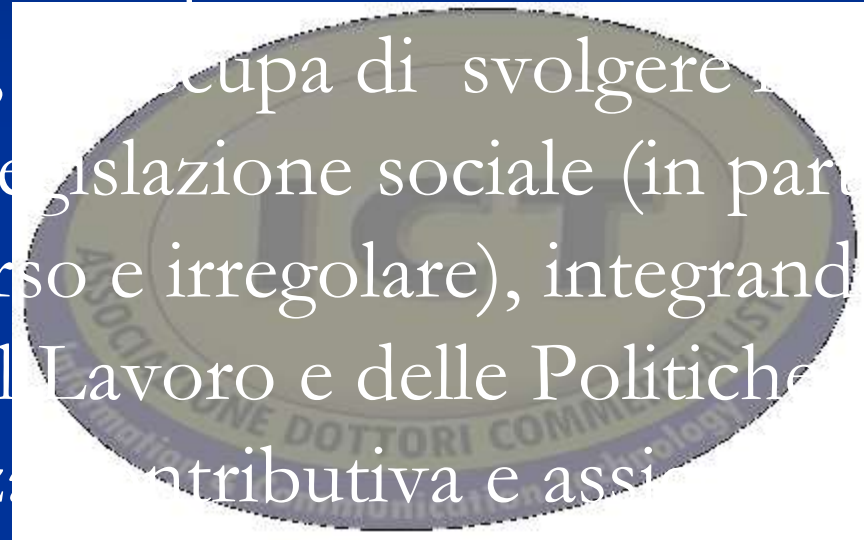
A cura di: **Ispettorato Territoriale del
Lavoro - Torino**

Ing. Maurizio Magri



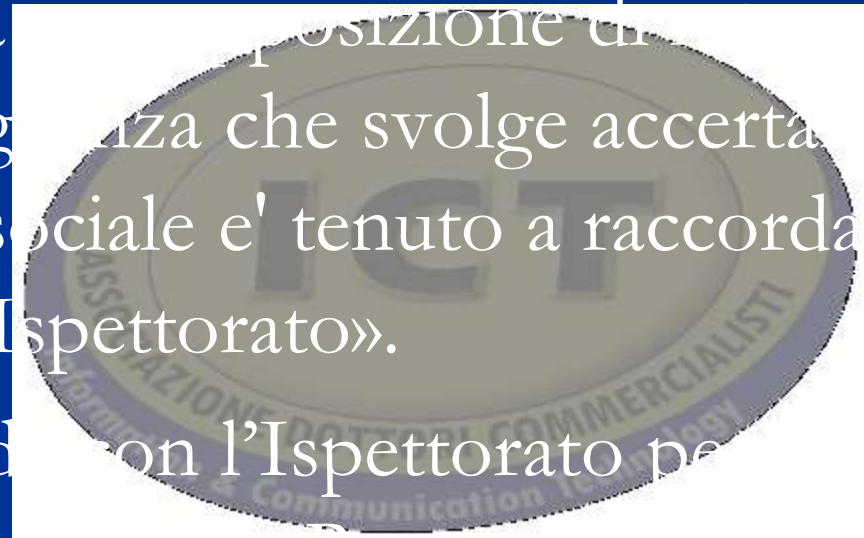
Ispettorato Nazionale del Lavoro

- E' la nuova Agenzia costituita dal D.Lgs. n. 149/2015 (attuativo del «Job Act») che, ereditando le competenze del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha la compito di svolgere attività di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale (in particolare sul contrasto del lavoro sommerso e irregolare), integrando i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INPS e dell'INAIL (vigilanza contributiva e assicurativa).
- Si coordina con i servizi ispettivi delle aziende sanitarie locali per assicurare l'uniformità di comportamento ed una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro



Ispettorato Nazionale del Lavoro

- Art. 11, comma 6, del D.Lgs. n. 149/2015 «Al fine di uniformare l'attività di vigilanza ed evitare la duplice posizione di ispettori ispettivi, ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale e' tenuto a raccordarsi con le sedi centrale e territoriali dell'Ispettorato».
- La Guardia di Finanza si raccorda con l'Ispettorato per attività di accertamento su normative lavoristiche. Restano esclusi gli accertamenti sul D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. coordinati o disposti dal Garante della Privacy.

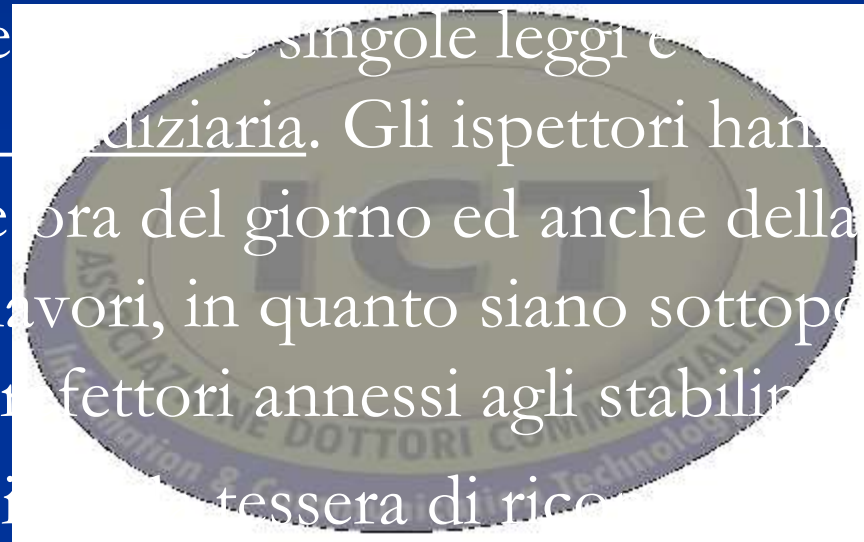




L'Ispettore del Lavoro: DM 15/2/2014

Codice di Comportamento

- Gli ispettori del lavoro, nei limiti del servizio a cui sono destinati, e secondo le attribuzioni ad essi conferite dalle singole leggi e regolamenti, sono ufficiali di polizia giudiziaria. Gli ispettori hanno facoltà di visitare in ogni parte, a qualunque ora del giorno ed anche della notte, i laboratori, gli opifici, i cantieri, ed i lavori, in quanto siano sottoposti alla loro vigilanza, nonché i dormitori e refettori annessi agli stabilimenti.
- Hanno l'obbligo di qualificarsi ed esibire la tessera di riconoscimento.
- I rapporti con il soggetto ispezionato sono improntati a principi di collaborazione e rispetto.
- Hanno il potere di acquisire ed esaminare i documenti di lavoro.





L'Ispettore del Lavoro: DM 15/2/2014

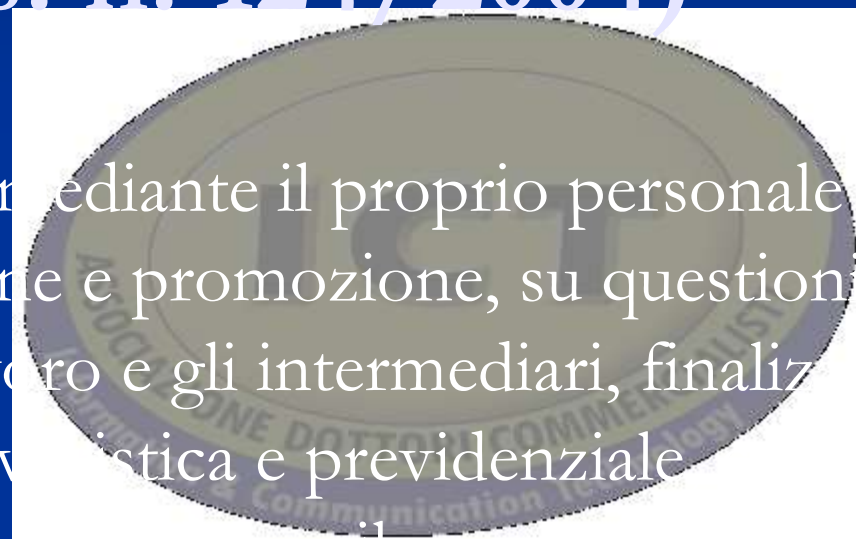
Codice di Comportamento

- Hanno il potere di assumere le dichiarazioni dei lavoratori (ivi compresi gli RSU, RSA, RLS, ecc), senza la presenza dell'Ispettore di lavoro. Le dichiarazioni non si rilascia copia (l'eventuale accesso deve essere richiesto all'Amministrazione).
- Rilasciano il verbale di primo accesso ispettivo, il verbale interlocutorio (quando necessario) e il verbale unico di definizione degli accertamenti.
- L'Ispettore del Lavoro, nell'esercizio delle proprie funzioni, assume, nell'interesse pubblico e della tutela sociale del lavoro, i valori fondamentali dell'imparzialità, dell'obiettività, dell'efficienza, della riservatezza professionale e della trasparenza. Si attiene a norme di onestà e integrità.



Attività di prevenzione e promozione (art. 8 D.Lgs. n. 124/2004)

- L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mediante il proprio personale ispettivo, svolge attività di prevenzione e promozione, su questioni di ordine generale, presso i datori di lavoro e gli intermediari, finalizzata al rispetto della normativa in materia lavoristica e previdenziale con particolare riferimento alle questioni di maggior rilevanza sociale, nonché alle novità legislative e interpretative.





Divieto di controllo a distanza e privacy

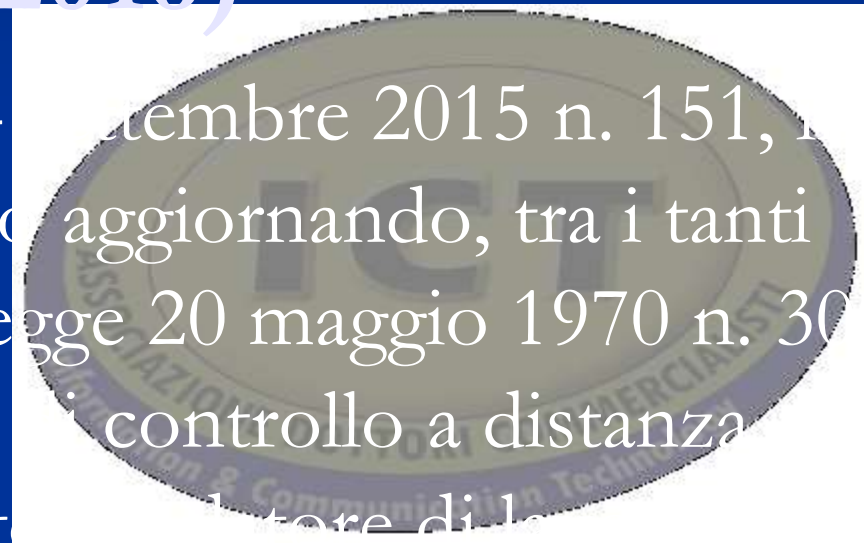
- D.Lgs. 196/03 e s.m.i. «Codice in materia di protezione dei dati personali»
- Titolo VIII, Capo III - Divieto di controllo a distanza e telelavoro
Art. 114. Controllo a distanza
1. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 30 maggio 1970, n. 300.





Art. 4 - Statuto dei lavoratori (L. 300/1970 – come rivisto dal D.Lgs. n. 151/2015 e n. 185/2016)

- Il Job Act (attuato dal D.Lgs. 14 settembre 2015 n. 151, in particolare l'art. 23) è intervenuto aggiornando, tra i tanti argomenti, anche l'art. 4 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), in tema di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori da parte del datore di lavoro.
- Il D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 (con l'art. 5, comma 2) è successivamente intervenuto a modificare ulteriormente l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.



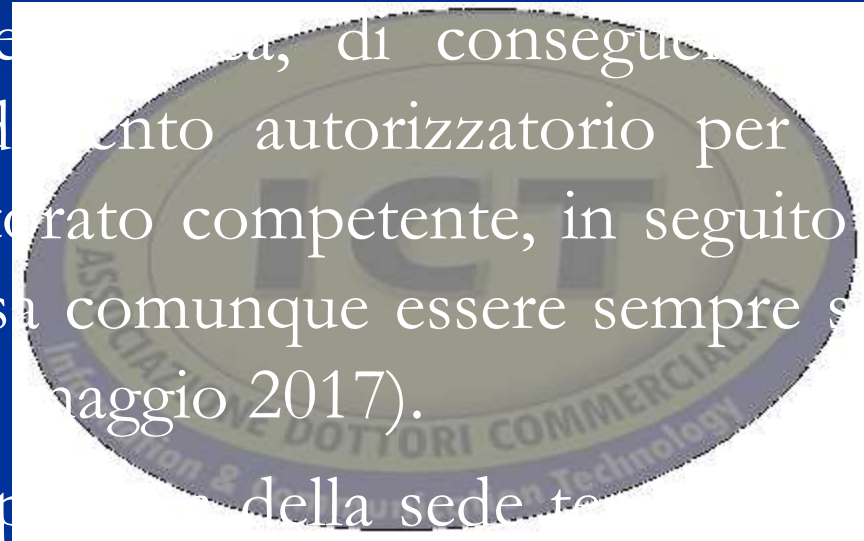
Art. 4 in vigore dal 8 ottobre 2016

- 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.
- 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati esclusivamente per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.



Procedimento autorizzativo dell'Ispettorato

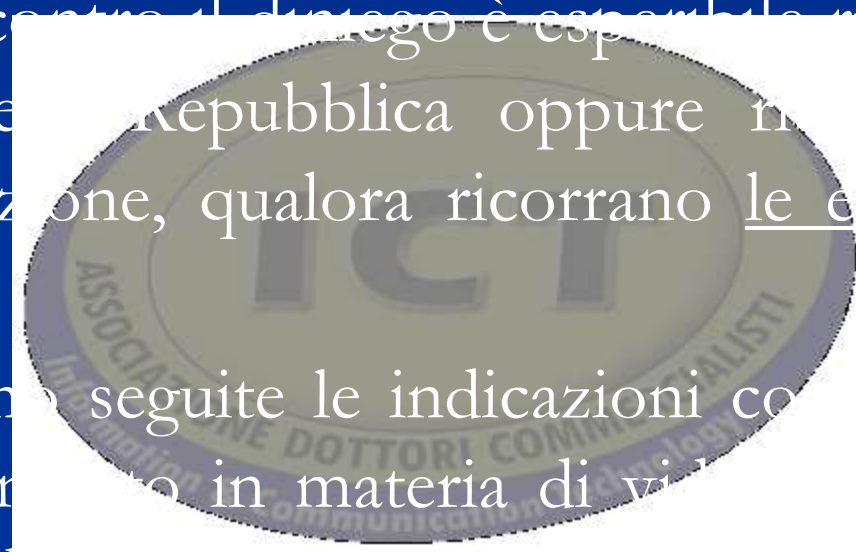
- La procedura autorizzativa pubblica, che coinvolge gli Ispettorati del lavoro - territoriali o nazionale - è solo eventuale e successiva al mancato accordo con i sindacati. Tale posizione preferenziale, di conseguenza, che anche laddove sia stato rilasciato il provvedimento autorizzatorio per i sistemi di controllo a distanza da parte dell'Ispettorato competente, in seguito al mancato accordo sindacale, l'autorizzazione possa comunque essere sempre sostituita da un successivo accordo (nota INL del 24 maggio 2017).
- Le istanze per l'autorizzazione (di competenza della sede territoriale di Torino) devono essere presentate usando la modulistica presente in <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/il-ministero/Uffici-periferici-e-territoriali/milano/torino/Pagine/Modulistica.aspx>





Procedimento autorizzativo dell'Ispettorato

- Ai sensi del D.P.C.M. 22 dicembre 2010 n. 175, il termine di conclusione del procedimento amministrativo, attivato dall'istanza, è previsto in 60 giorni. Il provvedimento può essere di diniego (contro il diniego è esperibile il rimedio con ricorso straordinario al Presidente della Repubblica oppure ricorso in via giurisdizionale al TAR) o di autorizzazione, qualora ricorrano le esigenze e i presupposti.
- In materia di videosorveglianza vengono seguite le indicazioni contenute nella Deliberazione 8 aprile 2010 «Provvedimento in materia di videosorveglianza», emanato dal Garante per la Protezione dei Dati Personali.
- Con Interpello 11 febbraio 2011 l'Agenzia delle Entrate ha chiarito che sull'istanza e sul provvedimento di autorizzazione è dovuta l'imposta di bollo.



Procedimento autorizzativo: esigenze

- Esigenze organizzative e produttive: ad esempio una telecamere per controllare il flusso di una linea produttiva a catena.
- Esigenze di sicurezza del lavoro: ad esempio una telecamere che aiuti l'operatore ad azionare una macchina.
- Esigenze di tutela del patrimonio aziendale: ad esempio una telecamere che sorvegli un deposito valori.



Procedimento autorizzativo: presupposti

- Presupposto di liceità: bilanciamento dell'interesse datoriale con le tutele costituzionali e lavoristiche da preservare per il lavoratore (es. non utilizzo di registrazioni audio per indagare o limitare la manifestazione del pensiero).
- Presupposto di necessità: attenta configurazione dei sistemi per ridurre al minimo l'utilizzazione di dati personali (es. effettuare solo riprese generali che escludano la possibilità di ingrandire immagini e rendere identificabili le persone).
- Presupposto di proporzionalità: scelta delle modalità e delle tipologie che comportino un trattamento di dati pertinenti e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite (es. non dislocare telecamere nei bagni).





Videosorveglianza: piccoli esercizi commerciali senza RSA/RSU

- Nota del 16 aprile 2012 del Ministero del Lavoro - Procedure per il rilascio delle autorizzazioni previste dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n.300 - Statuto dei lavoratori.
- Lo snellimento delle procedure si rende ormai indispensabile in quanto negli ultimi anni sono aumentate in maniera quasi esponenziale le richieste di autorizzazione previste dall'articolo 4, a causa per la grande diffusione di impianti audiovisivi sia perché l'utilizzo di tali sistemi, compatti e poco costosi, si è diffuso in moltissimi piccoli esercizi commerciali dove non sono presenti rappresentanze sindacali aziendali.



Videosorveglianza: piccoli esercizi commerciali senza RSA/RSU

- Alcune attività economiche (quali ad esempio ricevitorie, tabaccherie, oreficerie, farmacie, edicole, distributori di carburante etc.) sono divenute attività a rischio di rapina a causa delle consistenti giacenze di denaro e pertanto l'utilizzo di impianti audiovisivi rappresenta, sempre e comunque, sia un fattore deterrente che uno strumento per assicurare le fonti di prova nei giudizi relativi a eventuali condotte penalmente rilevanti. Le esigenze legate alla sicurezza dei lavoratori sono oggettivamente obiettivate da tali circostanze e pertanto in qualche modo oggetto di una "prelazione" di ammissibilità delle domande volte all'installazione delle apparecchiature che potranno - ed anzi dovranno - consentire la massima potenzialità di controllo dell'incolumità del personale lavorativo e dei terzi. Da ciò consegue che il rilascio dell'autorizzazione da parte della D.P.C. non necessita in tali ipotesi di un accertamento tecnico preventivo dello stato dei luoghi in quanto sostanzialmente ininfluente ai fini del rilascio dell'autorizzazione. Codesti Uffici, pertanto, potranno far riferimento esclusivamente alle specifiche dell'impianto (caratteristiche tecniche, planimetria dei locali, numero e posizionamento delle telecamere, etc.) risultanti dalla documentazione prodotta dal datore di lavoro che diventa, per i profili tecnici, parte integrante del provvedimento autorizzativo.



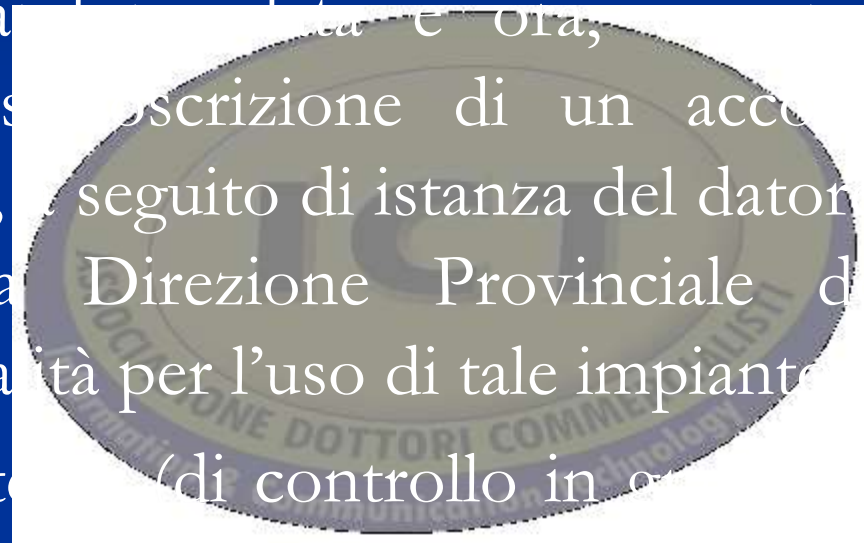
Chiarimenti Ministeriali in materia

- Interpello 5 dicembre 2005 «a fronte della tesi che sostiene la necessità del consenso unanime delle RSA, vi è anche l'opinione di chi ritiene sufficiente l'accordo raggiunto con le sole RSA rappresentative della rappresentanza del personale aziendale. Il Ministero ritiene preferibile tale ultimo orientamento in virtù del fatto che, la necessaria adesione di tutte le RSA finirebbe per tradursi in un vero e proprio "diritto di veto" utilizzabile anche dalla rappresentanza sindacale più esigua che potrebbe, in tal modo, vanificare l'accordo raggiunto con le altre componenti aziendali».
- Interpello 6 giugno 2006 «sia le esigenze che richiedono l'installazione di apparecchiature, sia le concrete possibilità che dalle stesse possa derivare un controllo sulla attività dei lavoratori, sono circostanze da valutare caso per caso»



Chiarimenti Ministeriali in materia

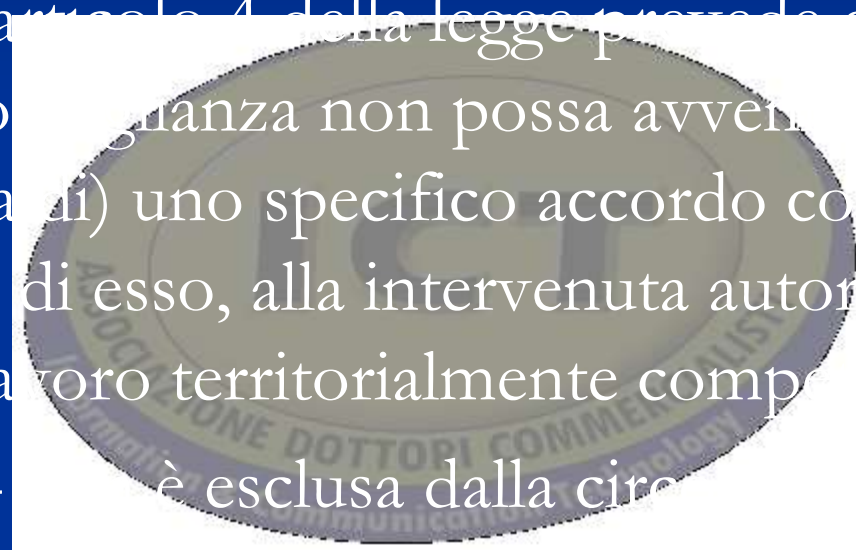
- Interpello 28 novembre 2006 «L'effettiva installazione ed utilizzazione del sistema informatico (palmare che registra e invia via internet al server aziendale attività lavorative esterne, memorizza l'ora e data e ora, uso GPS spostamenti) richiede la preventiva sottoscrizione di un accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza, il seguito di istanza del datore di lavoro, il provvedimento autorizzativo della Direzione Provinciale del Lavoro competente, volto a disciplinare le modalità per l'uso di tale impianto».
- Interpello 1 marzo 2010 «l'art. 4 al sistema (di controllo in cui effettuare registrazioni audio di chiamata in entrata e in uscita da parte di una impresa di telecomunicazioni) sembra non trovare applicazione in quanto sussistono importanti cautele che non consentono di risalire alla identità del lavoratore».





Vigilanza e sanzioni

- Nota del 1 giugno 2016 del Ministero del Lavoro: accertamenti ispettivi ed aspetti sanzionatori
- Anche nella sua nuova formulazione, l'articolo 4 della legge prevede che l'installazione di un impianto di videosorveglianza non possa avvenire precedentemente a (e quindi in assenza di) uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali o, in mancanza di esso, alla intervenuta autorizzazione rilasciata da parte della Direzione del Lavoro territorialmente competente.
- La violazione della previsione dell'art. 4 è esclusa dalla circoscrizione che tali apparecchiature siano solo installate ma non ancora funzionanti, né dall'eventuale preavviso dato ai lavoratori, né infine dal fatto che il controllo sia discontinuo perché esercitato in locali dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente (Cass. 6 marzo 1986, n. 1490, in Not. Giur. Lav., 1986, 155; Cass. 921/97).



Vigilanza e sanzioni

- Nel corso degli ultimi anni, si registrano diverse sentenze che confermano il divieto di installazione di tali impianti in difetto dei presupposti previsti dall'art. 4 della legge n. 300/1970, anche nel caso di camere "finte" installate a scopo esclusivamente dissuasivo.
- La condotta criminosa è rappresentata dalla mera installazione non autorizzata dell'impianto, a prescindere dal suo effettivo utilizzo (Cass. Penale n. 4331/2014).
- Il legislatore ha previsto in maniera chiara che il mancato rispetto della norma in materia di video-sorveglianza è punito con ammenda da € 154 a € 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno (art. 38 della legge n. 300/1970), salvo che il fatto non costituisca reato più grave.





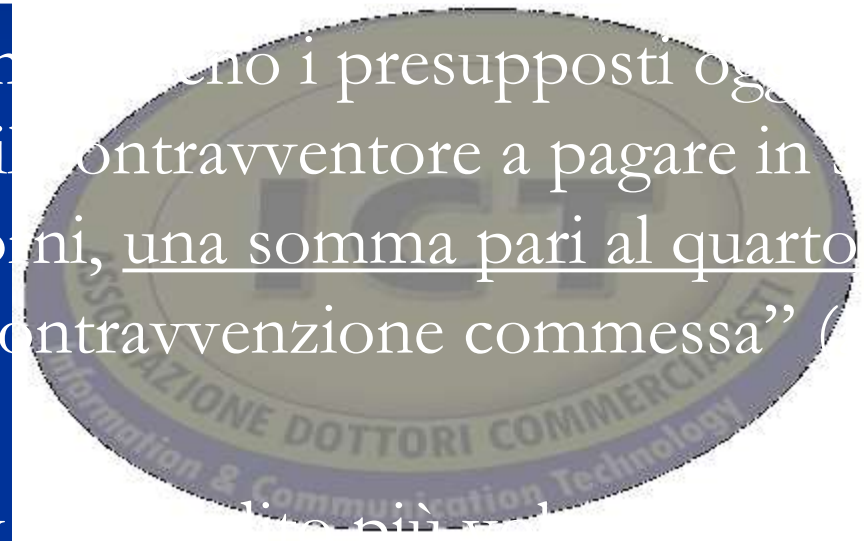
Vigilanza e sanzioni

- Pertanto, qualora nel corso dell'attività ispettiva, l'ispettore riscontri l'installazione di impianti audiovisivi in assenza di uno specifico accordo con le organizzazioni sindacali ovvero in assenza dell'autorizzazione rilasciata da parte della Direzione del Lavoro territorialmente competente, deve impartire una prescrizione, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 758/1994, al fine di porre rimedio all'irregolarità riscontrata mediante l'immediata cessazione della condotta illecita e la rimozione materiale degli impianti audiovisivi, essendo tale adempimento l'unico idoneo ad "eliminare la contravvenzione accertata".
- Per eliminare la contravvenzione accertata, l'organo di vigilanza, nel verbale di prescrizione, deve fissare per la regolarizzazione un termine non eccedente il periodo di tempo tecnicamente necessario. Pertanto, trattandosi di apparecchiature per la cui rimozione è necessario l'intervenuto di personale specializzato, si evidenzia che il tempo da assegnare dovrà essere congruo.



Vigilanza e sanzioni

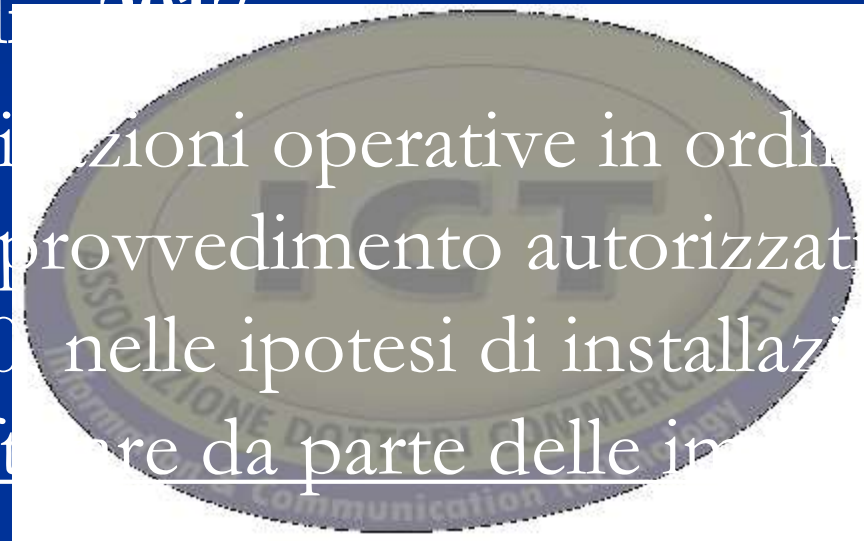
- Qualora nel periodo di tempo fissato dall'organo di vigilanza venga siglato l'accordo sindacale ovvero venga rilasciata l'autorizzazione della competente Direzione Territoriale del Lavoro, venendo verificato che sussistono i presupposti oggettivi dell'illecito, l'ispettore può ammettere "il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa" (art. 21 d.lgs. n. 758/1994).
- La stessa Autorità Garante della Privacy ha ribadito più volte che non è legittimo provvedere all'installazione di un impianto di video-sorveglianza senza che sia intervenuto il relativo accordo con le rappresentanze sindacali o, in subordine, senza l'autorizzazione rilasciata dalla Direzione Territoriale del Lavoro.





Novità: cosa sono gli strumenti di lavoro per rendere la prestazione lavorativa?

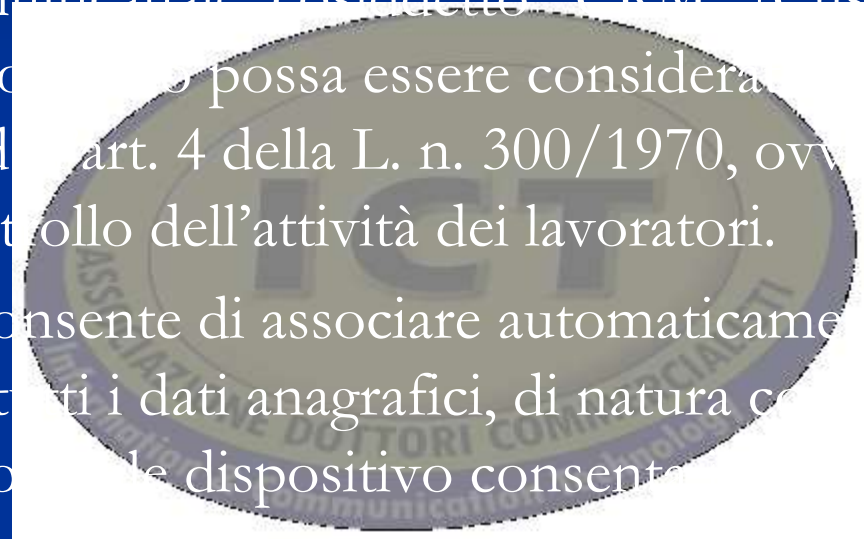
- Circolare n. 4 INL del 26 luglio 2017
- Si ritiene opportuno fornire indicazioni operative in ordine alla valutazione dei presupposti del provvedimento autorizzativo di cui all'art. 4 della L. n. 300/1970 nelle ipotesi di installazione e utilizzo di diversi applicativi software da parte delle imprese che svolgono attività di call center.
- Dette imprese, infatti, utilizzano nello svolgimento della propria attività diversi strumenti, anche informatici, dai quali potrebbe derivare un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.





Novità: cosa sono gli strumenti di lavoro per rendere la prestazione lavorativa?

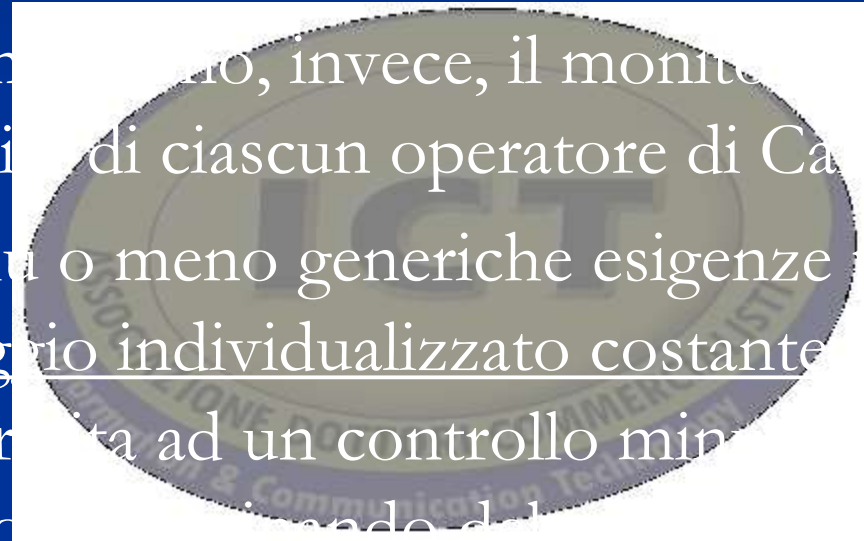
- Utilizzo del sistema di gestione integrato e multicanale, cosiddetto “CRM” (Customer Relationship Management): va verificato se lo stesso possa essere considerato uno “strumento di lavoro”, ai sensi del comma 2 dell’art. 4 della L. n. 300/1970, ovvero rappresenti uno strumento di potenziale controllo dell’attività dei lavoratori.
- Il citato CRM è un sistema di gestione che consente di associare automaticamente al numero del cliente che effettua la chiamata, tutti i dati anagrafici, di natura corrente e di gestione delle chiamate dello stesso. Qualora tale dispositivo consenta l’accoppiamento fra la chiamata e l’anagrafica del cliente senza possibili ulteriori elaborazioni, lo stesso possa essere considerato uno strumento che serve al lavoratore per “rendere la prestazione lavorativa” e si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell’art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall’accordo sindacale, sia dal provvedimento autorizzativo previsti dalla legge.





Novità: cosa sono gli strumenti di lavoro per rendere la prestazione lavorativa?

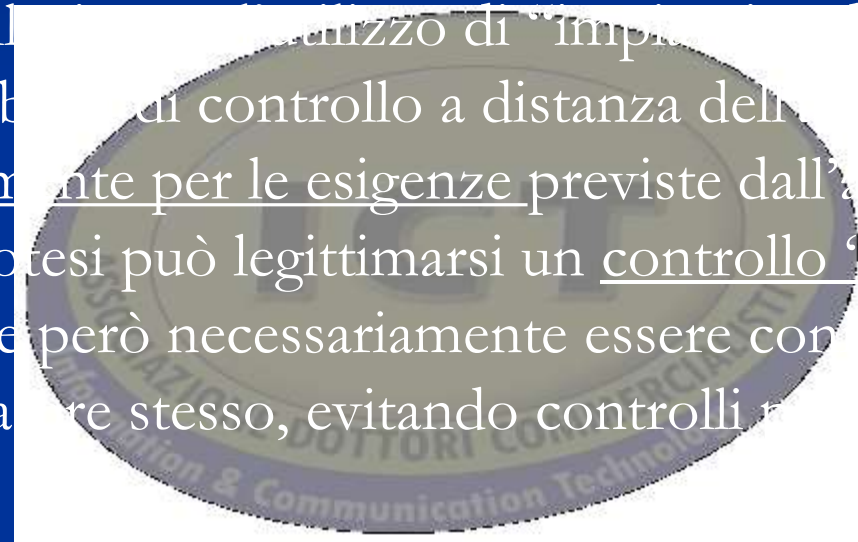
- Esistono poi ulteriori software che consentono, invece, il monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività di ciascun operatore di Call Center.
- I suddetti software, pur funzionali a più o meno generiche esigenze produttive, consentono di realizzare un monitoraggio individualizzato costante e continuo su tutti gli operatori che finisce per dar vita ad un controllo minuzioso su tutta l'attività svolta da ogni singolo lavoratore, eliminando del tutto qualunque margine spazio-temporale nel quale il lavoratore stesso possa ragionevolmente essere certo di non essere osservato, ascoltato o comunque “seguito” nello svolgimento della propria attività e dei propri movimenti.





Novità: cosa sono gli strumenti di lavoro per rendere la prestazione lavorativa?

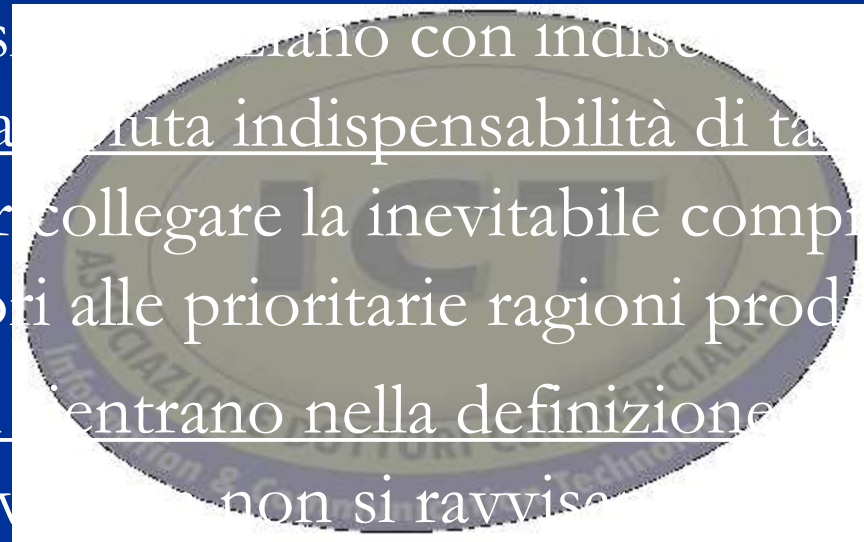
- Non bisogna dimenticare, infatti, che l'installazione e l'utilizzo di "impianti" invasivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori", può essere giustificata esclusivamente per le esigenze previste dall'art. 4 della legge n. 300/1970 e, pertanto, solo in tali ipotesi può legittimarsi un controllo "incidentale" sull'attività del lavoratore, controllo che deve però necessariamente essere connesso con il rispetto della libertà e della dignità del lavoratore stesso, evitando controlli prolungati, costanti, indiscriminati e invasivi.
- Non va capovolto il "paradigma" fondamentale dell'art. 4 in modo tale da realizzare un controllo penetrante sullo svolgimento della prestazione dei lavoratori, al fine di garantire adeguate e più efficienti modalità organizzative e produttive all'interno dell'azienda.





Novità: cosa sono gli strumenti di lavoro per rendere la prestazione lavorativa?

- Nelle ipotesi in esame, pertanto, non si può parlare con indise... e certezza le esigenze produttive che giustificano l'... indispensabilità di tal... applicativi e, conseguentemente, appare difficile r... collegare la inevitabile comp... pressione della libertà e della dignità dei lavoratori alle prioritarie ragioni produttive.
- Si ritiene che tali sistemi non solo non entrano nella definizione di strumento utile a "rendere la prestazione lavorativa" non si ravvisa... che quelle esigenze organizzative e produttive che giustificano il rilascio del provvedimento autorizzativo da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

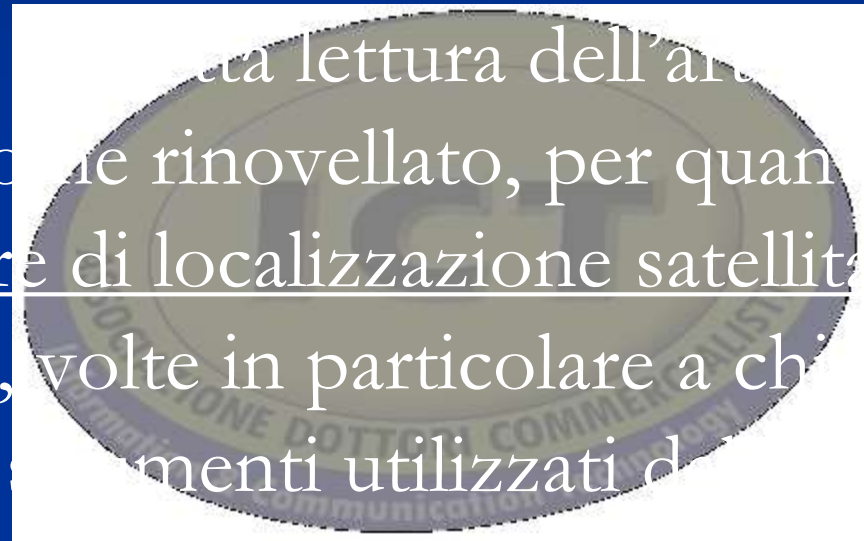




Novità: come va considerato il GPS?

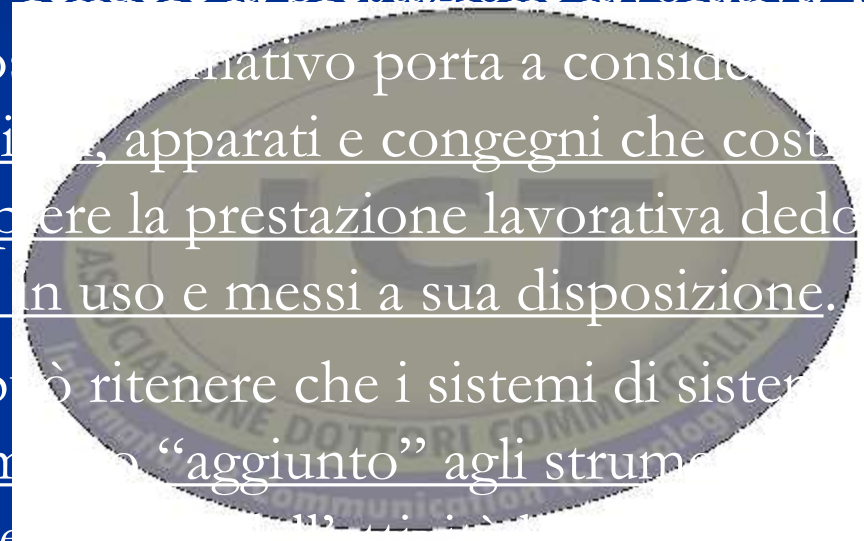
- **Circolare n. 2 INL del 7 novembre 2016**

- Si forniscono indicazioni circa la natura della lettura dell'art. 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300, come rinnovato, per quanto attiene all'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS montate su autovetture aziendali, volte in particolare a chiarire se le stesse siano da considerare quali strumenti utilizzati dal collaboratore per rendere la prestazione lavorativa, come tali esclusi dalle condizioni e dalle procedure previste dal medesimo art. 4.



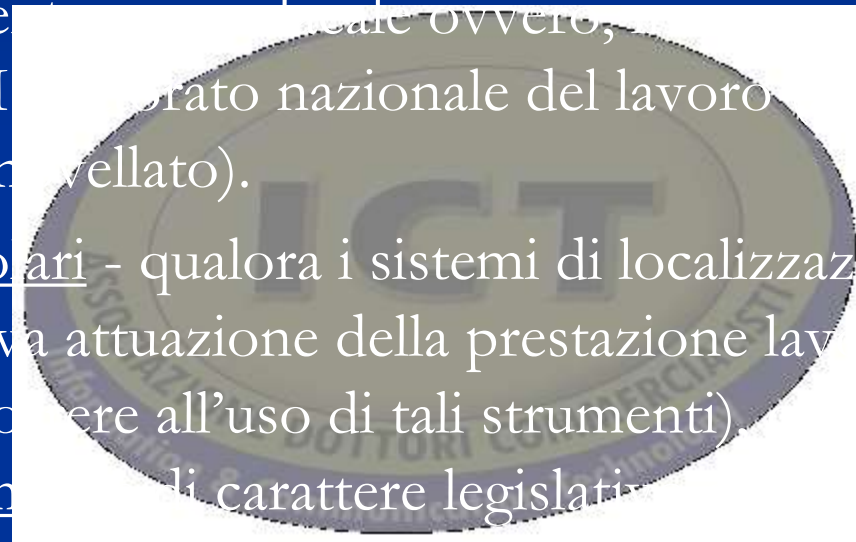
Novità: come va considerato il GPS?

- E' necessario individuare quando l'installazione di apparecchiature di localizzazione satellitare GPS sia strettamente funzionale a "rendere la prestazione lavorativa", tenuto conto che l'interpretazione letterale del disposto normativo porta a considerare quali strumenti di lavoro quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità sia stati posti in uso e messi a sua disposizione.
- In linea di massima, e in termini generali, si può ritenere che i sistemi di geolocalizzazione GPS rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa ma, per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro.



Novità: come va considerato il GPS?

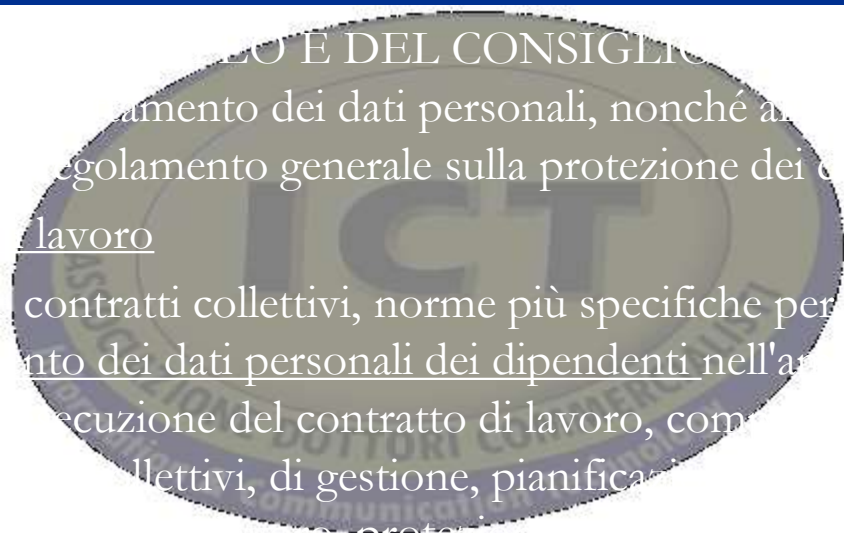
- Ne consegue che, in tali casi, la fattispecie rientri nel campo di applicazione di cui al comma 1 dell'art.4 L. n. 300/1970 e pertanto le relative apparecchiature possono essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in mancanza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Istituto nazionale del lavoro (art. 4, comma 1, della L. n. 300/1970 come modificato e rinnovato).
- Si evidenzia, che solo in casi del tutto particolari - qualora i sistemi di localizzazione siano installati per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche norme di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a euro 1.500.000,00, ecc.) – si può ritenere che gli stessi finiscano per “trasformarsi” in veri e propri strumenti di lavoro e pertanto si possa prescindere, ai sensi di cui al comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970, sia dall'intervento della contrattazione collettiva che dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsti dalla legge.





Il nuovo regolamento Privacy si applica a decorrere dal 25 maggio 2018, ma va ancora recepito (art. 13 L. 25 ottobre 2017 n. 163)

- REGOLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)
- Articolo 88 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, compliance, 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, 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.





Grazie per l'attenzione e
buon lavoro

