

A cura di Olimpio Stucchi

# GDPR, quali adempimenti per il datore di lavoro?

Regolamento Privacy e rapporto di lavoro: le novità e gli adempimenti per il datore di lavoro



I mesi scorrono velocemente e la data del 25 maggio 2018 si avvicina: quali adempimenti sono previsti in capo al datore di lavoro per il trattamento dei dati personali dei propri dipendenti e collaboratori in ragione del Regolamento UE 2016/679 (GDPR)? Quali novità e quali punti ancora in attesa di chiarimento?

Le domande sul tema sono di massima attualità. Per darvi risposta, si deve, anzitutto, partire dalle novità contenute nel GDPR e quindi dal nuovo approccio al trattamento dei dati personali dei lavoratori dettato dalla normativa comunitaria. La nuova impostazione del GDPR impone un modello dinamico, basato su *accountability*, *privacy by design* e *privacy by default*, che prevede una mappatura preventiva dei flussi e della tipologia dei dati trattati, una valutazione dei rischi legati al loro trattamento, la creazione di un adeguato processo organizzativo e di gestione, con un organigramma funzionale a garanzia del corretto trattamento. È importante ricordare che tra i dati personali dei lavoratori vi sono anche quelli relativi

a origine razziale, sesso, opinioni sindacali o politiche, stato di salute, dati relativi a minori, così come potenzialmente, secondo la tipologia di azienda e tecnologie applicate, vi potrebbero essere dati biometrici, dati genetici, ecc.

Tutti dati che rientrano nelle “categorie particolari di dati personali”, quindi soggetti alle limitazioni di cui al GDPR, che prevede un divieto assoluto di trattamento, con la sola eccezione di alcune ipotesi tassative.

In relazione ai trattamenti in generale, è poi intervenuto il parere n. 2/2017 del Gruppo di lavoro ex art. 29 (“WP29”) del giugno 2017, relativo ai lavoratori sia dipendenti che autonomi. Tale documento, rilevata la possibilità di trattamento sistematico ed invasivo di dati personali, ha ricordato che i datori di lavoro devono tenere ben presenti i diritti fondamentali dei lavoratori, ivi incluso il diritto alla riservatezza, e soprattutto individuare e stabilire preventivamente le basi giuridiche di ogni trattamento. A tale riguardo, il WP29 ha precisato, e ciò costituisce una vera rivoluzione rispetto al passato, che il mero consenso del lavoratore non potrà più valere come base giuridica per un legittimo trattamento dei dati, a causa appunto del rapporto di “dipendenza” fra le parti, che pregiudicherebbe la libertà del consenso indivi-



Avv. Olimpio Stucchi

duale e della sua revocabilità in ogni momento. Le ragioni legittime per un trattamento dati da parte datoriale dovranno quindi essere correlate alle seguenti causali: (i) esecuzione di obblighi derivanti da un contratto di lavoro (es. finalità retributive e contributive); (ii) adempimento di obbligazioni previste dalla legge (es. calcolo della ritenuta d'imposta); (iii) interesse legittimo del datore di lavoro (es. tutela del patrimonio aziendale e miglioramento della produttività).

Di conseguenza, il trattamento dati da parte datoriale risulta nei fatti ampiamente limitato, tanto che, per evitare eventuali ingessature, sarebbe importante comprendere in cosa possa consistere nello specifico un "interesse legittimo" del datore di lavoro.

Il WP29 ha, tuttavia, demandato alla legge nazionale o alla contrattazione collettiva di darvi risposta, avendo stabilito che, nel rispetto del contemperamento e bilanciamento dei reciproci interessi del titolare e dell'interessato, tali fonti possano dettare regole più specifiche in punto di trattamento dati dei lavoratori relativamente a (i) selezione del personale; (ii) esecuzione del rapporto di lavoro, (iii) gestione e organizzazione del rapporto di lavoro, (iv) parità di trattamento, (v) salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, (vi) tutela del patrimonio aziendale, (vii) attribuzione di benefits, (viii) cessazione del rapporto di lavoro.

Ha, poi, stabilito che i lavoratori dovranno comunque essere informati delle attività di monitoraggio e delle finalità connesse, con possibilità di opporsi al trattamento che non potrà essere esclusivamente automatizzato, se non con il consenso espresso dei lavoratori coinvolti. Sul tema dell'interesse legittimo, è di recente intervenuto anche il Legislatore nazionale che, in controtendenza con i principi del GDPR, ha introdotto con la Legge di Bilancio 2018 l'obbligo di dare preventiva comunicazione al Garante di ogni trattamento fondato su "interesse legittimo" basato sull'uso di nuove tecnologie o di strumenti automatizzati (ad oggi è però incerta la conversione in legge della previsione anzidetta).

Allo stato, pertanto, ci ritroviamo, nonostante la prossima scadenza, in una fase fluida nella quale permangono molti punti di incertezza e, contemporaneamente, molteplici attività alle quali si deve dare corso per non arrivare impreparati al 25 maggio 2018. Diventa, quindi, sempre più urgente apprestare gli adempimenti, o almeno il loro inizio, ed attendere un intervento di chiarificazione del Legislatore italiano, ovvero le possibili intese delle parti sociali in sede di contrattazione collettiva, nella speranza che queste confermino ancora una volta la loro utilità nell'affrontare e sciogliere i nodi più intricati. La contrattazione collettiva, infatti, potrebbe essere un ottimo canale per stabilire più equilibrate soluzioni normative rispetto ai molteplici, ed a volte irrisolti, problemi in materia di coesistenza fra privacy dei lavoratori e corretta gestione di impresa, vale a dire su temi che vedono i diritti individuali dei lavoratori comunque inseriti in un contesto aziendale più generale.

---

## UNIOLEX-STUCCHI & Partners

Foro Buonaparte, 12 Milano  
T +39 02 7249931  
F +39 02 87063350  
info@uniolex.com

[www.uniolex.com](http://www.uniolex.com)

---