



MERCATI

**LAVORO 4.0.** Le sfide per innovare il mercato del lavoro

# L'effetto Gdpr sul rapporto di lavoro

di Luca Failla

**L'**entrata in vigore, avvenuta il 25 maggio 2018 del Regolamento UE 2016/679 (Gdpr - General Data Protection Regulation) sta popolando la stampa specialistica e non specialistica in merito alle implicazioni che potranno nascere dall'applicazione della nuova disciplina. Il primo dato rilevante è che il Codice Privacy (D.Lgs. n. 196/2003) non verrà a decadere totalmente, ma le sue disposizioni verranno adeguate nel rispetto delle disposizioni del Regolamento che sono comunque immediatamente operative per tutti gli Stati Ue. A tal fine, il Governo ha predisposto uno schema di decreto contenente una serie di disposizioni dirette proprio a un'opera di adeguamento della normativa interna alle disposizioni del Regolamento. Decreto non ancora ufficiale e la cui entrata in vigore è avvenuta proprio a partire dal 25 maggio 2018. Obiettivo del decreto è garantire il mantenimento della normativa nazionale, armonizzandone i contenuti alle disposizioni del Regolamento, in applicazione delle disposizioni dell'art. 88 del Gdpr. La privacy interessa diversi e molteplici aspetti del rapporto di lavoro sia nella fase di costituzione del rapporto di lavoro sia nella fase di gestione dello stesso e, per tale ragione, appare utile richiamare alcune delle direttrici fondamentali del nuovo Regolamento, che non stravolgono gli obiettivi di trattamento dei dati che erano già presenti nel Codice della Privacy, ma che li rendono

più cogenti e soprattutto, più uniformi in ambito internazionale. Obiettivo della nuova disciplina è proprio quello di creare un quadro di maggiore certezza del diritto e di maggiore uniformità in materia di trattamento dei dati personali, superando la frammentazione delle regole presenti nell'ordinamento di ciascuno Stato e creando un fondamento giuridico comune ai vari paesi (art. 5 del Gdpr). Non solo, vi è anche un obiettivo di tipo culturale che volge verso due direzioni tra loro parallele:

- migliore tutela dei diritti degli interessati che divengono principi dell'uso che viene fatto o che può essere fatto dei propri dati e delle informazioni sui quali sono chiamati a esprimere in modo espresso il loro consenso (art. 7 del Gdpr);
- maggiore incisività dei doveri di protezione che gravano sui titolari del trattamento, primo tra tutti il dovere di configurare il trattamento dei dati (anche da un punto di vista tecnico, programmatico e di costante *compliance* da parte del Titolare) in modo tale da prevedere le garanzie di tutela e la corretta attuazione delle misure di sicurezza prescritte dal Regolamento (artt. 32 e 35 del Gdpr).

Per quanto riguarda il *rapporto di lavoro* l'aspetto di maggiore rilevanza pratica - in un'ottica di bilanciamento di interessi (quello preso in considerazione anche dallo Statuto dei Lavoratori) - è costituito dal richiamo espresso ai principi di

*liceità* (art. 6 del Gdpr) e *trasparenza* che scaturiscono direttamente dal rapporto contrattuale di lavoro e che sostengono da un lato la raccolta dei dati (anche sensibili, come previsti dall'art. 9 del Gdpr) e il relativo consenso e, dall'altro, la necessità del loro *trattamento* e della loro *conservazione* (purché l'interessato ne sia stato opportunamente informato). Ed è proprio il principio di *trasparenza* a essere il criterio portante di tutta la nuova disciplina. In attuazione di tale principio è infatti necessario che le informazioni relative al trattamento dei dati siano facilmente accessibili, di facile lettura e di facile interpretazione al fine di far comprendere all'interessato la finalità del trattamento, le garanzie relative alla tutela del dato nonché il periodo di conservazione del dato. A tal fine, *il consenso dell'interessato - tracciabile* - come disciplinato dall'art. 7 del Gdpr, costituisce condizione fondamentale per il lecito *trattamento dei dati personali*. Consenso che accede necessariamente all'altro fondamentale adempimento che tradizionalmente accompagna la costituzione del rapporto di lavoro, ossia l'informativa, ora prevista dall'art. 13 del Gdpr. A tale fine, la *chiarezza delle informazioni* - soprattutto con riguardo ai diritti esercitabili dall'interessato e la concreta possibilità di accesso ai dati attuata attraverso la regolamentazione interna (si pensi ad esempio alle Policy privacy e riservatezza, a quelle It e uso degli strumenti aziendali, al Codice Etico aziendale) costituiscono elementi fondamentali per la libera prestazione del consenso da parte dell'interessato sia con riguardo alla fase di assunzione, sia per la successiva fase di gestione del rapporto di lavoro. ■



Luca Failla, founding partner LabLaw