



Nota della CGIL per Audizione Senato su Atto del Governo n.22/2018

A premessa del contributo che in questa sede intendiamo dare sul decreto, vorremmo evidenziare che si tratta di materia delicata e complessa, incidente su più ambiti di vita dei cittadini e dei lavoratori e che, per questo, necessiterebbe sicuramente di maggiore approfondimento, che ci riserviamo di fare.

In particolare sarebbe utile poter comparare in modo approfondito il previgente testo della normativa con il nuovo testo che scaturirà dal Ddl. Infatti lo schema di decreto non ha la funzione di riprodurre il Regolamento 2016/679.

Ai fini della disciplina del trattamento dati, opereranno insieme, in parallelo, il d.lgs. n.196/2003 e il Regolamento medesimo (che ha efficacia diretta nel nostro ordinamento). In primo luogo, bisognerà guardare al Regolamento UE e, in caso di contrasto tra quest'ultimo e il Codice Privacy (che non né affatto escluso), prevarrà il Regolamento 679.

Come sottolineato nel parere reso dal Garante per la protezione dei dati personali del 22 maggio 2018, la legge 25 ottobre 2017 n.163 ha fissato i criteri per il recepimento del Regolamento in oggetto:

- abrogare espressamente le disposizioni del Codice in materia di trattamento dei dati personali (d.lgs 30 giugno 2003 n.196) incompatibili con il nuovo Regolamento 2016/679;
- modificare il Codice limitatamente a quanto necessario;
- coordinare le disposizioni vigenti con quelle del nuovo Regolamento.

In termini generali ci pare utile sottolineare come il Regolamento (UE) 2016/679, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro, nonché alla libera circolazione di tali dati, che abroga la direttiva 95/46/CE, sia per noi positivo, in quanto rafforza e meglio specifica i principi ai quali devono ispirarsi le norme attuative che, negli ordinamenti nazionali, dovranno garantire la tutela dei dati personali. Si verifica pertanto con il regolamento UE, e con lo schema di recepimento, un effetto di innalzamento del livello di tutela.

Su una serie di materie riteniamo sia utile fare esplicito riferimento al parere espresso dal Garante, in particolare per quanto concerne le misure di garanzia per il trattamento dei dati genetici, biometrici e relativi alla salute.

Nello specifico riteniamo utile soffermarci sulla questione dell'impatto sull'art.4 dello Statuto dei lavoratori (modificato dall'art.23 d.lgs 151/15), delle disposizioni del Regolamento 2016/679 che saranno recepite nel d.lgs oggetto dell'Audizione del 31 maggio 2018.

In merito sono da valutare con attenzione le integrazioni proposte dal parere del Garante che propone di lasciare inalterato l'attuale testo dell'art.114 del Codice del 2003 (confermando il mero rinvio all'art.4 dello Statuto dei lavoratori) e di perfezionarne la rubrica con "Garanzie in materia di controllo a distanza".

Lo stesso Garante propone di spostare all'art.113 del Codice del 2003 il riferimento all'art.10 del d.lgs 276/03 in tema di divieto per il datore di lavoro di svolgere indagini sulle opinioni politiche, religiose e sindacali dei lavoratori (art.8 Statuto dei lavoratori) estendendolo alle agenzie di lavoro.

Il parere del Garante precisa che il titolo "Trattamento di dati riguardanti prestazioni di lavoro" va riferito al Capo II, mentre quello "Controllo a distanza, lavoro agile, e telelavoro" va riferito al Capo III.

L'attenzione presentata dal Garante su questa parte del d.lgs ci sembra confermi quanto già sostenuto precedentemente dalla stessa autorità e cioè che la modifica all'art.4 dello Statuto dei lavoratori deve essere correttamente interpretata alla luce dei principi contenuti nel Codice della Privacy.

Pertanto nell'ipotesi in cui i sistemi informatici abbiano finalità ulteriori rispetto al mero svolgimento della prestazione lavorativa o alla registrazione degli accessi o delle presenze come, ad esempio, i sistemi di geo-localizzazione del dipendente, per poter essere legittimamente installati detti sistemi devono essere concordati con le rappresentanze sindacali in azienda (vedi provvedimento 24 maggio 2017 n.247).

Le disposizioni del nuovo Regolamento e il suo recepimento negli ordinamenti nazionali impongono non solo la correttezza, liceità e trasparenza del trattamento ma anche altri obblighi: la rigida determinazione delle finalità che devono essere rese esplicite fin dall'inizio dell'acquisizione dei dati, la minimizzazione e cioè la stretta correlazione con le finalità, i limiti di conservazione, la riservatezza, la sicurezza e la responsabilizzazione. Il titolare del trattamento è, infatti, onerato della prova circa il rispetto del Regolamento UE.

L'impatto delle nuove regole europee, dunque, rafforza la protezione della riservatezza e della dignità della persona nei luoghi di lavoro.

La CGIL ritiene altresì utile segnalare alcuni altri passaggi del decreto.

L'art. 9 dello schema di decreto legislativo introduce alcune novità formali:

- viene modificata la rubrica del Titolo VIII del d.lgs. n.196/2003: alla vecchia "Lavoro e previdenza sociale" si sostituisce la nuova "Trattamenti nell'ambito del rapporto di lavoro";
- l'art.111 del d.lgs. n.196 viene sostituito con una norma più snella, ma non di facile lettura. Da notare che nella versione precedente si parlava di "codici deontologici e di buona condotta" (i quali venivano "sottoscritti"), ora si parla della "adozione di regole deontologiche" (ai sensi del nuovo art.2 quater dello schema di decreto) per il trattamento dei dati personali effettuato da soggetti pubblici o privati nell'ambito del rapporto di lavoro per le finalità di cui all'art.88 del Regolamento 679 (gestione del rapporto di lavoro, adempimenti previdenziali, ecc.).
- si introduce nel d.lgs. 196 un nuovo art.111-bis, nel quale si specifica che non c'è bisogno di rendere le informazioni di cui all'art.13 del Regolamento 679 o acquisire il consenso per trattare i dati presenti nei curricula ricevuti dagli interessati ai fini dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Previsione comprensibile: se spedisce il curriculum, il consenso si fornisce per comportamento concludente.
- cambia anche la rubrica dell'art.115 del d.lgs. n.196, aggiungendosi -nell'ambito del lavoro a distanza (telelavoro, ecc.)- il riferimento al lavoro agile di cui al Titolo II della L. n. 81/2017. Si rafforza così l'interpretazione per cui ad entrambi gli istituti (lavoro agile e telelavoro) si applicano le medesime discipline (vedi art. 3, comma 10, del d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro).

Il cambiamento sostanziale, per quanto più ci riguarda, concerne l'abrogazione dell'art.112 del d.lgs. n.196/2003 (vedi art.27, lett. b, dello schema di decreto legislativo). Ora la materia del trattamento dei dati personali da parte della Pubblica Amministrazione è disciplinata, rispettivamente, dall'art.2-ter e dall'art.2-sexies dello schema di decreto legislativo. L'art.2-ter dello schema contiene la nuova disciplina del trattamento dei dati comuni da parte di soggetti pubblici o privati effettuato per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di poteri pubblici. Il trattamento è ammesso, in questo caso, in presenza di una norma di legge o di regolamento che lo autorizzi. La novità rispetto alla versione precedente del Codice Privacy consiste in un'estensione del campo di applicazione: il testo precedente, invero, richiedeva una legge di autorizzazione al trattamento, ma solo per i soggetti pubblici (art. 18 Codice Privacy, versione originaria).

Con riferimento al trattamento di dati "sensibili" di cui all'art.2-sexies dello schema di decreto, si richiama quanto già espresso dal Garante nel proprio parere (cpv. 2.1 - necessita di intervento obbligatorio del Garante sugli atti regolamentari da adottare da parte dei soggetti pubblici che trattano dati sensibili) al fine di rispettare il Regolamento, e non abbassare le garanzie ad oggi apprestate al trattamento di tali particolari categorie di dati.

All'art. 2-decies si propone di inserire tra i casi di limitazione ai diritti dell'interessato (il cd. "segnalato") una lettera al comma 1 relativa alla tutela dell'identità del dipendente che segnala illeciti (whistleblower), come norma di coordinamento nell'ambito della disciplina di protezione dei dati, rispetto ai tre modelli parzialmente diversi di sistemi di gestione delle segnalazioni interne di illeciti per effetto delle modifiche introdotte dalla l.179/2017 (art. 54-bis, d.lgs. 165/2001; art. 6, comma 2-bis, d.lgs. 231/2001) e dall'articolo 1, comma 6, del d.lgs. 3 agosto 2017, n.129 (art. 4-undecies "Sistemi interni di segnalazione delle violazioni", del d.lgs. n. 58/1998).

Si ritiene altresì utile evidenziare come possano essere utili maggiori chiarimenti e rassicurazioni, in ordine alla garanzia per i cittadini, rispetto ad alcuni articoli in cui si dispone che il consenso da parte della persona interessata per il trattamento dei suoi dati non è più dovuto (a titolo non esaustivo art. 2 septies, art. 6, art. 111 bis ...)

Lo schema di decreto prevede talune disposizioni, segnatamente indicate nell'art.14, che si occupano dell'Ufficio del Garante, della sua organizzazione e dell'assetto giuridico ed economico del rapporto di lavoro alle dipendenze del Garante.

A nostro parere tali norme sono pienamente funzionali all'obiettivo dello schema di decreto di dare pieno e compiuto adempimento alle disposizioni di cui all'art.52, paragrafo 4, del Regolamento ("ogni Stato membro provvede affinché ogni autorità di controllo sia dotata delle risorse umane e finanziarie, dei locali e delle infrastrutture necessari per l'effettivo adempimento dei suoi compiti e l'esercizio dei propri doveri") e rientrano necessariamente nella delega. Infatti, le previsioni del nuovo art.156, comma 2, lett. d), del Codice, così come modificato dal sopra richiamato articolo dello schema di decreto, si innestano coerentemente con l'esigenza di uniformare il trattamento economico di tutte le Autorità indipendenti e con quella, specificamente dettata dal Regolamento, di ampliare le competenze funzionali del personale del Garante anche in relazione ai nuovi compiti di assistenza e cooperazione internazionale e di partecipazione ai lavori del Comitato europeo della Protezione dei dati (il cd. "Board"). Tale ampliamento di competenze risulta ulteriormente arricchito dai nuovi poteri sanzionatori ai sensi dell'art. 24 del d.lgs 53/2018, riguardante l'uso dei dati del codice PNR nei confronti di reati penali gravi e per antiterrorismo e ai sensi dell'art. 42 del d.lgs. n.51/2018, in tema di accertamento di reati.

Per la CGIL, anche al fine di non disperdere le professionalità, in particolare in campo ispettivo e sanzionatorio, con specifico riferimento all'esecuzione dei nuovi compiti internazionali, appare opportuno inserire una disposizione analoga a quella introdotta nel Codice del 2003 all'art.182, comma 1, lett. a).

Roma, 31 maggio 2018