

## MEMENTO: REGOLAMENTO GENERALE SULLA PROTEZIONE DEI DATI EUROPEO (UE GDPR)

### Conseguenze per i servizi del personale in Svizzera

Dal 25 maggio 2018 nell'Unione europea vigono disposizioni per la protezione dei dati più severe. Il Regolamento generale sulla protezione dei dati (qui di seguito «GDPR») troverà applicazione nei 28 Stati membri UE e negli Stati contraenti dello SEE (Norvegia, Islanda, Liechtenstein). In questo modo si uniformano le regole per il trattamento dei dati personali. Le imprese devono rispettare numerosi nuovi obblighi che possono tuttavia essere rispettati con uno sforzo proporzionato.

*In base al principio del luogo di mercato, il GDPR ha anche un effetto extraterritoriale e trova applicazione anche per imprese aventi sede fuori dell'UE, se queste offrono merci o servizi nell'UE o monitorano il comportamento di persone nell'UE.* Il GDPR ha anche significativi effetti in Svizzera e ha provocato tra gli altri una revisione totale della Legge federale sulla protezione dei dati, sulla quale alcuni punti del GDPR avranno una influenza. La nuova legge sulla protezione dei dati entrerà presumibilmente in vigore dal 1° gennaio 2020.

*Oggi il GDPR non offre una risposta a tutte le questioni di applicazione. Sarà la giurisprudenza a chiarire l'interpretazione concreta e swissstaffing seguirà da vicino questo sviluppo e ne informerà i suoi membri.* Pertanto, l'applicazione del GDPR deve essere valutata nel singolo caso e può, in futuro, subire anche dei cambiamenti. Il presente foglio informativo serve dunque soltanto come informazione sulla situazione attuale e non rappresenta per il caso una consulenza legale. Questo foglio è stato eseguito con la collaborazione di rappresentanti dell'industria e esperti in protezione dei dati.

### 1. Applicabilità del GDPR sui servizi del personale svizzeri

In un primo passo, i servizi del personale svizzeri devono esaminare se, in base alle loro attività commerciali, sono soggetti al GDPR. L'esame deve essere eseguito separatamente per ogni unità giuridicamente indipendente e per ogni trattamento di dati. Se un'impresa dispone di una succursale nell'UE, tutti i trattamenti dei dati di questa succursale sono soggetti in ogni caso al GDPR. La questione se il GDPR trova applicazione sul trattamento dei dati di servizi del personale in Svizzera può dipendere da numerosi fattori.

*La panoramica successiva mostra le tipiche attività commerciali di servizi del personale e valuta, se il GDPR vi è piuttosto applicabile o no, quando i seguenti criteri accadono individualmente o tutt'al più in modo cumulativo:*

il GDPR piuttosto non è applicabile	il GDPR è piuttosto applicabile
<input type="checkbox"/> Cittadini UE con domicilio in Svizzera sono collocati o prestati soltanto a imprese in Svizzera.	<input type="checkbox"/> Il servizio del personale gestisce una società figlia, una succursale, una filiale o un stabilimento nell'UE.
<input type="checkbox"/> L'impresa non recluta miratamente candidati nell'UE.	<input type="checkbox"/> L'impresa recluta miratamente candidati domiciliati nell'UE.
<input type="checkbox"/> L'attività commerciale è orientata soltanto su candidati e imprese in Svizzera.	<input type="checkbox"/> L'attività commerciale è orientata anche su candidati e/o imprese nell'UE.
<input type="checkbox"/> La presenza in Internet è orientata soltanto al mercato svizzero.	<input type="checkbox"/> La presenza in Internet si rivolge anche ai candidati e/o alle imprese nell'UE.
<input type="checkbox"/> Nessuna pagina Internet con tracker e moduli che raccolgono dati sui visitatori (monitoraggio del comportamento).	<input type="checkbox"/> L'uso d'una pagina Internet con tracker e moduli che raccolgono dati sui visitatori del sito Web (monitoraggio del comportamento) quando la pagina Internet è visitata da persone domiciliate nell'UE.

Si deve tenere presente che, nel caso di un'applicabilità del GDPR a un'impresa svizzera, questa applicabilità è limitata ai trattamenti dei dati connessi alla relativa attività commerciale. Nel caso ad esempio di una campagna di reclutamento di candidati mirata nella zona UE tramite una piattaforma di Internet, il GDPR è applicabile soltanto alle attività di rilevamento e trattamento di dati connesse con questa concreta attività di reclutamento. Il GDPR non è invece applicabile sulle altre attività commerciali dell'impresa esercitate in Svizzera (come ad es. il successivo collocamento di precitati frontalieri reclutati nella zona UE in imprese acquisitrici in Svizzera). Nell'attuazione del GDPR su singoli casi si devono invece applicare gli obblighi formali dell'impresa, come ad esempio la nomina del rappresentante.

Il criterio «Offerta di servizi nell'UE» è soddisfatto se succede miratamente una intervista o un reclutamento di persone nell'UE, in caso di misure di marketing sui mercati UE o anche soltanto attraverso una presenza in Internet orientata ai mercati UE. L'orientamento di mercato è giudicato secondo i criteri come dominio del paese, lingua, contenuti specifici del paese, possibilità di contatto con il prefisso del paese o, nel paese, interlocutori con relazione culturale. L'uso d'una pagina Internet con tracker e moduli che raccolgono i dati sui visitatori del sito web è considerato tale monitoraggio del comportamento e porta all'assoggettamento al GDPR, se la pagina Internet è visitata da persone domiciliate nell'UE.

Se le attività commerciali dell'impresa non sono orientate ai mercati dell'UE, l'assunzione e il prestito ovvero il collocamento di un candidato dalla zona EU non comportano ancora per se stesso un assoggettamento al GDPR. Dunque non ogni riferimento all'estero comporta un'applicabilità, invece l'intenzione (manifesta) di offrire prestazioni del personale nell'UE. La ricezione e il trattamento di dossier provenienti dall'UE non portano, alla conoscenza attuale, automaticamente all'assoggettamento al GDPR. Se questo accade però miratamente, può essere allora un'indicazione di una focalizzazione sull'UE portando all'assoggettamento al GDPR. Per il momento, si deve aspettare ulteriori sviluppi giuridici.

*Per principio, l'applicabilità del GDPR nel caso di fatti transfrontalieri deve perciò essere chiarita in modo più approfondito. L'esperienza insegna che le imprese nella zona EU esigono spesso anche esplicitamente il rispetto del GDPR.*

## **2. Trattamento di dati personali nel contesto del personale in Svizzera**

La giustificazione per il trattamento di dati personali è disciplinato per il datore di lavoro nell'articolo 328b del Codice delle obbligazioni e per i collocatori e fornitori di personale a prestito nella Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC) e nell'Ordinanza sul collocamento e il personale a prestito (OC):

- Il collocatore o il prestatore può registrare i dati personale soltanto, nella misura e per il periodo in cui sono necessari per l'attività di collocamento e di prestito [articolo 7 cpv. 3 e articolo 18 cpv. 3 Legge sul collocamento (LC)]. Questa limitazione risulta inoltre dal principio della proporzionalità secondo l'articolo 4 cpv.3 della Legge federale sulla protezione dei dati (LPD) nonché dalla disposizione dell'articolo 328b CO, secondo i quali il datore di lavoro può elaborare soltanto quei dati concernenti l'idoneità del lavoratore o necessari per l'esecuzione del rapporto di lavoro.
- Se il collocatore o il datore di lavoro richiedono pareri e referenze in merito ai candidati, alle persone in cerca di impiego o ai lavoratori, questo richiede il consenso della persona interessata [articolo 47 cpv. 1 lett. b e articolo 19 cpv. 1 lett. b Ordinanza sul collocamento del personale (OC)].

- Il rilevamento di ulteriori dati o la memorizzazione e l'utilizzo in un secondo tempo di dati di candidati dopo la conclusione della procedura di assunzione necessitano, in base alla finalizzazione dell'elaborazione dei dati, di un consenso del candidato.
- La candidatura di un candidato per un posto rappresenta un consenso concludente all'elaborazione dei suoi dati personali per un esame della candidatura nonché per l'inoltro al relativo datore di lavoro. Per principio, al termine della procedura di candidatura i dati del candidato in possesso del collocatore devono essere cancellati. Si devono conservare soltanto le documentazioni contrattuali necessarie per la fatturazione, per la quali vige un termine di conservazione legale di 10 anni. Un'ulteriore conservazione e quindi una rinuncia alla cancellazione del dossier del personale o l'inoltro ad altri potenziali datori di lavoro necessita del consenso della persona interessata.
- In determinati casi, per l'esecuzione dell'attività di collocamento può essere necessario registrare dati personali particolarmente degni di protezione. Per principio l'elaborazione di tali dati è vietata ed è necessario un consenso esplicito della persona interessata ed è permessa soltanto se è effettivamente necessaria per la procedura di candidatura. Se, con le documentazioni di candidatura, il candidato comunica dati personali particolarmente degni di protezione, questi possono essere elaborati nell'ambito della candidatura, ma non possono essere né registrati né salvati per altri scopi.

### **3. Quali sono le novità in materia di protezione dei dati che ci porta il GDPR?**

In principio adesso ogni nuova elaborazione di dati personali necessita di una giustificazione e in mancanza di questa non è permessa. *Adesso ad avere l'onere della prova per un'elaborazione illecita di dati personali non è più la persona interessata, bensì è l'impresa che deve dimostrare che l'elaborazione dei dati personali avviene in conformità alla legge.* Questa inversione dell'onere della prova esige dalle imprese un ampio obbligo di documentazione.

#### **3.1 Rafforzamento dei diritti delle persone interessate da parte del GDPR**

I requisiti sono regolati nel GDPR.

##### **3.1.1 Requisiti al consenso per l'elaborazione dei dati (articoli 13 – 15 GDPR).**

Il consenso all'elaborazione dei dati è legalmente soltanto possibile se la persona interessata è stata informata correttamente sullo scopo e sull'utilizzo dei dati. Il consenso può essere accordato anche tramite un clic di conferma, tuttavia non con il silenzio della persona interessata. Per l'elaborazione di particolari categorie di dati personali è inoltre necessario un consenso esplicito. L'impresa deve essere in grado di provare l'esistenza del consenso.

##### **3.1.2 Diritti di controllo della persona interessata (articoli 16 – 19 GDPR)**

La persona interessata ha un diritto alla rettifica e alla cancellazione dei dati personali che la riguardano o può vietare la loro elaborazione. Esiste inoltre (come già finora) un vasto diritto di informazione sui dati personali memorizzati dall'impresa. Solitamente questa informazione deve essere data per iscritto, come copia di tutti i dati esistenti e memorizzati (articoli 16 – 19 GDPR).

La persona interessata dispone di un diritto di opposizione presso l'autorità competente per la protezione dei dati personali e il titolare del trattamento dei dati è tenuto a informarla circa questo diritto di opposizione. Questo diritto esisterebbe nel paese di domicilio della persona interessata; in Svizzera questo diritto di opposizione sarà attuato presumibilmente con la revisione della LPD.

### **3.1.3 Trasmissione di dati all'estero (articolo 44 segg. GDPR)**

Il trasferimento dei dati all'estero è permesso in paesi aventi una protezione dei dati equivalente. Questo comprende la Svizzera e anche tutti i Paesi UE. La lista completa dei paesi con una protezione dei dati equivalente è pubblicata sul sito Internet dell'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT). Per il trasferimento in paesi privi di una protezione dei dati equivalente si rendono necessarie ulteriori misure a garanzia della protezione dei dati. Ciò può essere un accordo standard secondo il modello delle autorità competenti per la protezione dei dati (modello UE Clauses: [https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-transfers-outside-eu/model-contracts-transfer-personal-data-third-countries\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-transfers-outside-eu/model-contracts-transfer-personal-data-third-countries_en)) o nel caso degli USA ad esempio un'adesione all'accordo Privacy Shield (<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/it/home/protezione-dei-dati/handel-und-wirtschaft/uebermittlung-ins-ausland/trasmissioni-di-dati-verso-gli-stati-uniti.html>). Il IFPDT deve essere informato circa la stipulazione di tali accordi.

### **3.1.4 Comunicazione dei dati a terzi (articolo 24 segg. GDPR)**

La comunicazione di dati a un terzo, e in questa rientra anche la comunicazione tra imprese giuridicamente autonome di un gruppo imprenditoriale, necessita di un consenso della persona interessata. La persona interessata deve essere informata sui destinatari e sullo scopo dell'inoltro dei dati. L'inoltro di dati di candidati a un potenziale datore di lavoro o a una ditta acquisitrice ha una base giuridica nella LC e non necessita più di un ulteriore consenso.

L'inoltro nell'ambito di un outsourcing è permesso senza consenso, nella misura in cui l'outsourcer utilizza i dati soltanto per il committente e non per i propri scopi commerciali.

## **3.2 Ulteriori obblighi formali dell'impresa**

L'impresa interessata deve inoltre rispettare gli obblighi formali in connessione con l'elaborazione di dati personali:

- In base all'obbligo di responsabilità (accountability), l'impresa deve provare il rispetto delle regole in materia di diritto della protezione dei dati, in particolare anche il consenso da parte della persona interessata.
- Un'impresa con oltre 250 collaboratori deve tenere un registro delle attività di trattamento dei dati personali (articolo 30 GDPR). Tra questi rientrano anche i collaboratori temporanei dell'impresa prestatrice.
- Le imprese sono tenute a nominare un rappresentante della protezione dei dati nell'UE (Art. 27 GDPR).
- L'impresa deve mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate ai fini di garantire, per le informazioni personali, un livello di sicurezza adattato al rischio (articolo 32 GDPR).
- Nel caso di violazioni della protezione dei dati (furto di dati, manipolazione di dati, ecc.) l'impresa è tenuta a informare le autorità di sorveglianza entro 72 ore ed eventualmente anche le persone interessate.

- Al momento dell'introduzione di nuove applicazioni per il personale per il trattamento di dati personali si deve eseguire una valutazione del rischio nonché eventualmente una stima delle conseguenze per la protezione dei dati. Una tale valutazione deve essere eseguita previamente, se le procedure di trattamento comportano probabilmente un rischio alto per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Questo è ad esempio prescritto nel caso di un trattamento vasto di dati particolarmente sensibili ai sensi dell'articolo 9 GDPR, ma dovrebbe trovare applicazione anche nel caso di procedure automatizzate ai sensi dell'articolo 22 GDPR.
- L'avvalersi di elaboratori dell'incarico per il trattamento dei dati (outsourcing) esige un accordo. L'impresa è responsabile per la scelta e la sorveglianza accurata dell'elaboratore dell'incarico.

### 3.3 Sanzioni

Affinché le imprese si attengano alle nuove disposizioni sulla protezione dei dati, il GDPR prevede numerose disposizioni penali nel caso di violazioni, con una multa massima del 4% del fatturato globale dell'impresa o EUR 20 milioni a seconda di quale importo è superiore. Gli ulteriori rischi nel caso di violazioni possono essere le azioni di responsabilità o ammonizioni soggette a spese di concorrenti o di associazioni per la protezione dei consumatori.

## 4. Necessità di intervento per i servizi del personale svizzeri

Le imprese che sono assoggettate al GDPR devono attuare le seguenti misure:

- 4.1 *Presenza in Internet conforme al GDPR*: elenco completo con le indicazioni di contatto complete nonché completa dichiarazione della protezione dei dati circa il tipo e la forma dei dati rilevati (cookie, modulo, social media, newsletter, caricamento di candidature) nonché i diritti delle persone interessate (diritto all'informazione, di rettifica, alla cancellazione) o il trasferimento dei dati.
- 4.2 *Consenso* dei candidati al trattamento dei dati da parte dei collocatori del personale (si veda l'esempio 1 in allegato) e consenso specifico per l'ulteriore conservazione dei dati del candidato o per il trasferimento ad altri potenziali datori di lavoro o a terzi. Anche per il trasferimento interno ad altre società del Gruppo è necessario un consenso.

<b>Le informazioni per il consenso deve comprendere i seguenti elementi:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Dati di contatto del titolare del trattamento dei dati (se disponibile, altrimenti dell'ufficio informazione)</li><li>– Base (i) giuridica(che) per il trattamento di dati personali</li><li>– Se motivate il trattamento con i vostri interessi leciti o con gli interessi leciti di un terzo: gli interessi leciti</li><li>– Se trasmettete i dati in paesi terzi: le garanzie adeguate da voi applicate per la protezione dei dati (ad es. clausole standard per la protezione dei dati)</li><li>– Durata della memorizzazione; se non è possibile, i criteri per la determinazione di questa durata</li><li>– Esistenza dei diritti delle persone interessate all'informazione, alla rettifica, alla cancellazione, alla limitazione del trattamento, all'opposizione in base alla situazione particolare di una persona interessata nonché alla portabilità dei dati</li><li>– Se il trattamento si basa sul consenso: il diritto alla revoca in qualsiasi momento del consenso</li><li>– Diritto all'opposizione presso l'autorità di vigilanza</li><li>– Se l'appuntamento dei dati è prescritto per legge o per contratto o se è necessario per la conclusione di un contratto</li></ul>

- Se pertinente: l'esecuzione di una decisione automatizzata compresa la definizione del profilo come anche – in questo caso – informazioni circa la logica implicata nonché la portata e gli effetti auspicati del trattamento per la persona interessata
- Se i dati non vengono rilevati presso la persona interessata: da quale fonte provengono i dati personali ed eventualmente se provengono da fonti pubblicamente accessibili

- 4.3 *Consenso nel contratto di fornitura di personale a prestito o nel contratto di collocamento rispettivamente nelle Condizioni Generali del servizio del personale (si veda esempio 2 in allegato) per il trattamento di dati personali delle persone di contatto delle ditte acquisitrici o delle ditte datrici di lavoro (partner contrattuale).*
- 4.4 *Trasferimento dei dati all'esterno conforme alla protezione dei dati o eventualmente ulteriore garanzia contrattuale con lo Standard Data Transfer Agreements (EU Model Clause) o un consenso della persona interessata nel contratto di collocamento o di prestito.*
- 4.5 *Nomina di un rappresentante del servizio del personale nell'UE ai sensi dell'articolo 27 GDPR. Questo serve soltanto come recapito. Esaminare inoltre se in azienda è necessario un titolare del trattamento dei dati ai sensi dell'articolo 37 GDPR.*
- 4.6 *Rispetto degli obblighi formali secondo il GDPR: Registri di trattamento, obbligo di notifica nel caso di violazioni della protezione dei dati, accordo con elaboratori di dati, documentazione dei consensi, processi di informazione.*
- 4.7 *Possibilità corretta di consenso e disdetta per la spedizione di newsletter elettroniche a candidati o a ditte di datori di lavoro.*

Ulteriori informazioni sul DGPR sono da trovarsi sulla Homepage dell'incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza (IFPDT) dove ci sono diversi Link (in tedesco, francese e italiano): <https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/it/home/documentazione/basi-legali/Datenschutz%20-%20International/DSGVO.html>

La consulenza legale di swissstaffing rimane con piacere alla vostra disposizione per ulteriori domande per telefono 044/388 95 75 o via [legal@swissstaffing.ch](mailto:legal@swissstaffing.ch)

Dübendorf, 9 maggio 2018

## ESEMPIO 1: MODELLO DI CLAUSOLA DI CONSENSO

*(Questo modello esemplativo non è esaustivo e deve essere adattato ai singoli casi)*

Le documentazioni di candidatura saranno trattate da noi con la massima riservatezza e utilizzate soltanto per lo scopo pattuito.

- Collocamento di personale. I dati sono trattati soltanto per quanto e fintantoché ciò è necessario per il collocamento. I dati possono essere trasferiti a possibili datori di lavoro.
- Prestito del personale: I dati saranno trattati fino al termine del rapporto di prestito e i profili possono essere inoltrati a potenziali ditte acquisitrici.

Senza il suo consenso il dossier di candidatura (elettronico) sarà cancellato/distrutto dopo la conclusione, nella misura in cui non è soggetto a un obbligo di conservazione legale.

Con il presente acconsento espressamente al trattamento, alla memorizzazione o al trasferimento successivi dei miei dati personali:

- Acconsento che [collocatori] possano memorizzare, trattare o trasmettere i miei dati personali, da me comunicati in connessione con la mia candidatura, all'interno delle società di [collocatori] in Svizzera e all'estero ai fini del prestito e/o del collocamento.
- Acconsento che i miei dati, resi noti in connessione con la mia candidatura, si possano memorizzare, trattare durante la procedura di collocamento e anche oltre la fine della procedura di collocamento concreta e resi noti a terzi in Svizzera o all'estero ai fini del prestito e/o del collocamento. Nel caso di questi terzi si tratta tra l'altro di società connesse al [collocatore], fornitori di servizi che mettono a disposizione e gestiscono le applicazioni IT impiegate, nonché ulteriori imprese, che partecipano agli svolgimenti necessari per la fornitura delle prestazioni contrattuali di [collocatore] (ad es. prestatori di servizi di pagamento). Acconsento perciò, che i miei dati siano trasmessi anche in paesi, nei quali non esiste nessun livello adeguato di protezione dei dati. Se con la mia candidatura io ho comunicato «categorie particolari di dati personali» ai sensi dell'articolo 9 del Regolamento generale sulla protezione dei dati UE (ad es. una foto che consente di riconoscere la provenienza etnica, informazioni su caratteristiche di invalido grave, ecc.), il mio consenso si riferisce anche a questi dati.
- Acconsento che [collocatore] faccia arrivare newsletter all'indirizzo di e-mail da me comunicato. Questa newsletter contiene in particolare informazioni su offerte di lavoro, che potrebbero essere interessanti per me.

I consensi sono indipendenti l'uno dall'altro e avvengono volontariamente. Posso revocare i miei consensi in qualsiasi momento senza indicazione di motivi e ho il diritto ad esigere la cancellazione dei miei dati. Posso disdire la newsletter utilizzando il link al termine di ogni newsletter. Prendo atto che, nel caso di una revoca dei miei consensi al trattamento dei miei dati personali (eccetto il consenso per la ricezione dell'e-mail con la newsletter) le prestazioni offerte da [collocatore] non possono essere più fornite e che sfocia nella fine dei rapporti contrattuali alla base.

## ESEMPIO 2: MODELLO DI CLAUSOLA DI CONSENSO NELLE CGC

*(Questo modello esemplativo non è esaustivo e deve essere adattato ai singoli casi)*

### **Protezione dei dati**

Le parti si impegnano a rispettare in ogni momento le disposizioni pertinenti della legge sulla protezione dei dati. Nell'ambito del relativo contratto, il servizio del personale è autorizzato a rilevare, trattare e utilizzare e rendere noti per tutti gli scopi connessi all'adempimento del contratto i dati dei collaboratori, dei direttori e di altri dipendenti del cliente. Questo comprende anche in particolare il trasferimento eventualmente necessario di dati all'estero per l'adempimento del contratto per gli scopi summenzionati. Inoltre il servizio del personale è espressamente autorizzato a trattare in ogni modo i dati sul cliente e a renderli noti a eventuali società del gruppo o a terzi all'estero. Il consenso comprende anche l'utilizzo per scopi di marketing. Il cliente dichiara espressamente che questo consenso esiste e il servizio del personale può esigere in qualsiasi momento queste dichiarazioni di consenso dal cliente.