

“Sorveglianza” di lavoratori, studenti e cittadini in nome di una trasparenza a senso unico

di @riccardoabeti





Introduzione



Mondo: fuori dei nostri confini che cosa succede?



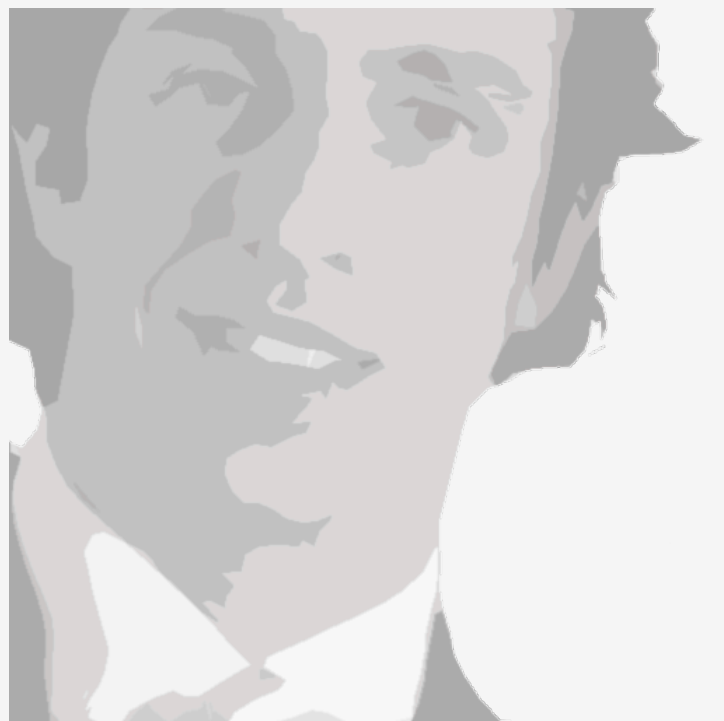
Italia: le novità del Job Act



Conclusioni



Introduzione





Introduzione



Mondo: fuori dei nostri confini che cosa succede?



Italia: le novità del Job Act



Conclusioni



Say No to Schools and Would-Be Employers Who Ask for Facebook Passwords

An unfortunate new anti-privacy trend has emerged where some employers – including government agencies, colleges and K-12 schools – have begun to ask applicants and students to provide their Facebook login information.

While the interest by schools, government agencies and employers is understandable, it is unacceptable. It is a gross infringement on your or your child's privacy. It is certainly against the terms of use of Facebook. And it may be illegal.

Facebook's terms of use require that **“You will not solicit login information or access an account belonging to someone else.”** Presumably this means that anyone who asks an applicant or student for login information should be reported and kicked off the service.

More severe, however, is the invasion of privacy resulting in deliberate and very specific trampling of your civil liberties.

It was through hard-fought battles in the 20th century that we gained a number of civil rights designed to protect every citizen from discrimination based on gender, religion, race, color, national origin, age, marital or family status, physical or mental disability, sexual orientation, political affiliation, financial status and more. These prejudices have not vanished.

When organizations, companies, government agencies, colleges and K-12 schools request access to Facebook accounts to look for reasons not to hire or accept an applicant, it is easy to discover information that is illegal to inquire about. Similarly, when schools want to identify which students were involved in an incident, demanding their Facebook passwords is akin to trampling their right to be protected from self-incrimination.





Mondo: fuori dei nostri confini che cosa succede?

So what are your options?

Being asked by a would-be employer for your Facebook account information presents a very difficult dilemma. Saying no to a would-be employer may cost you the job, yet saying yes to the would-be employer may also cost you the job.

This leaves you with a few options:

- You may decide you don't want to work for a company or go to a school that blatantly tramples your privacy in their interview.
- You can empty your Facebook account of anything that in any way could ever be detrimental to you – including showing any information covered by civil liberty laws – though of course this takes away the relevance of most people's Facebook accounts.
- You can delete your account entirely; though remember that saying you deleted it without actually doing so means you lied during your interview – reason enough for termination or denial.
- Consider responding by saying that in your Facebook account there is a great deal of information it would be illegal for the requester to ask based on civil liberty laws. So, to protect the asker and yourself, you will be happy to honestly answer any questions they have rather than place them at risk of violating the law.
- Prepare another answer in advance of any interview so you aren't caught off guard and at a disadvantage.





Mondo: fuori dei nostri confini che cosa succede?

<http://www.ncsl.org/research/telecommunications-and-information-technology/employer-access-to-social-media-passwords-2013.aspx>



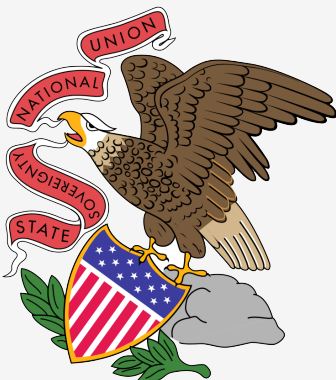
Illinois

H.B. 1299
Status: Pending
Amends the Right to Privacy in the Workplace Act; makes a technical change in a Section concerning prohibited inquiries.
H.B. 3527
Status: May 31, 2015; Signed by Governor. Public Act 460
Amends the Right to Privacy in the School Setting Act; relates to cyberbullying; amends provisions allowing a school to request or require a student to provide a password or other related account information in order to gain access to the student's account or profile on a social networking website if the school has cause to believe that the student's account contains evidence that the student has violated a school disciplinary rule or policy.

H.B. 4082
Status: Pending
Amends the Right to Privacy in the School Setting Act; provides that an elementary or secondary school must provide notification to the student and his or her parent or guardian that the elementary or secondary school may, upon court order, require a student to provide a password or other related account information in order to gain access to the student's account or profile on a social networking website.

S.B. 259
Status: Pending
Amends the Right to Privacy in the Workplace Act; makes a technical change in a Section concerning prohibited inquiries.

S.B. 983
Status: Pending
Amends the Right to Privacy in the Workplace Act; makes a technical change in a Section concerning prohibited inquiries.





Mondo: fuori dei nostri confini che cosa succede?

<http://www.ncsl.org/research/telecommunications-and-information-technology/employer-access-to-social-media-passwords-2013.aspx>



New York

A.B. 2891

Status: Pending

Protects the privacy of employees' and prospective employees' social media accounts.

A.B. 4388

Status: Pending

Prohibits an employer or educational institution from requesting or requiring that an employee, applicant or student disclose any user name, password, or other means for accessing a personal account or service through specified electronic communications devices.

S.B. 3927

Status: Pending

Protects the privacy of employees' and prospective employees' social media accounts.

S.B. 4073

Status: Pending

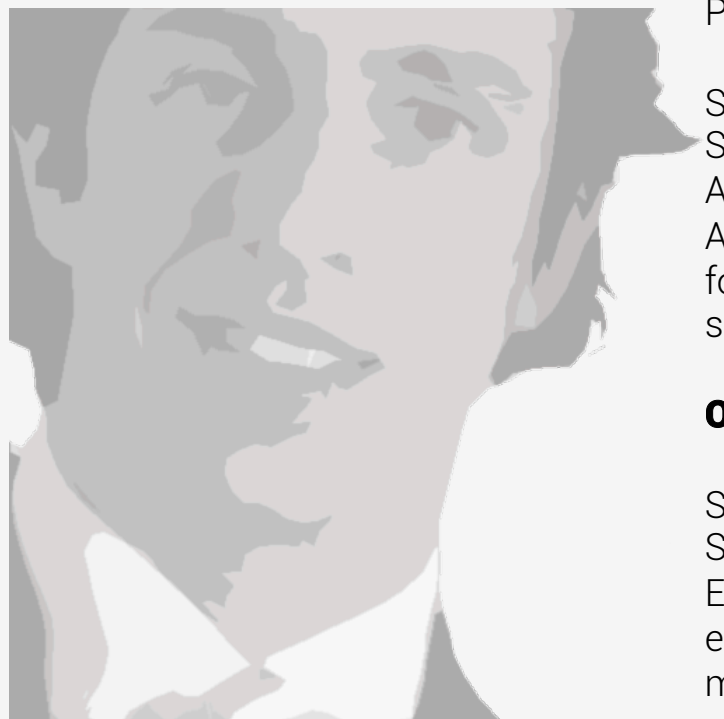
Amends the General Business Law; establishes the New York State Online Privacy Protection and Internet Safety Act; establishes the New York State Online Accounts and Social Media Privacy Act; establishes the requirements for use and destruction of online personal and private information; includes definitions, requirements, specifications for minors, responsibilities, liability and enforcement.

Oregon

S.B. 185

Status: June 2, 2015; Signed by Governor. Chapter 229

Establishes unlawful employment practice of employer requiring employee or applicant for employment to establish and maintain personal social media account or to authorize employer to advertise on personal social media account of employee or applicant.



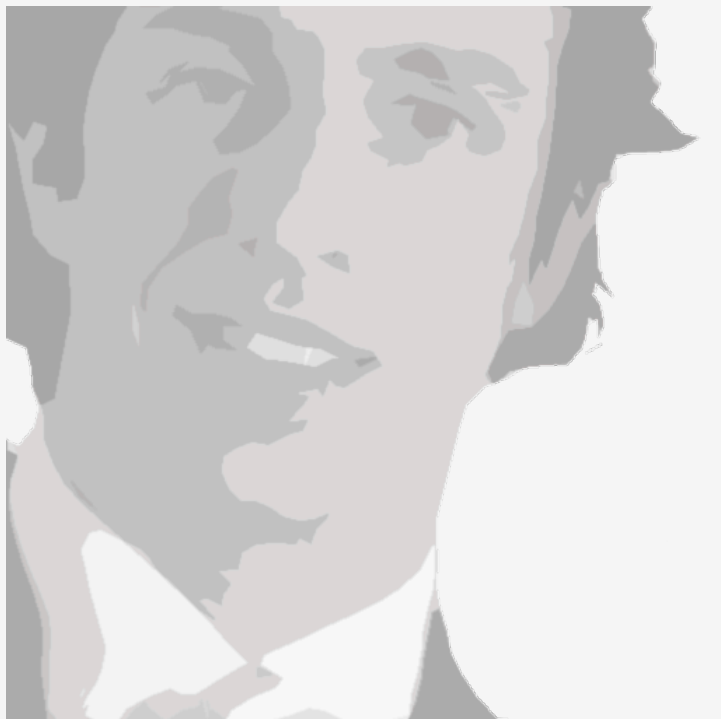


Europa: fuori dei nostri confini che cosa succede?

La Raccomandazione 2015/5 del Comitato dei Ministri

La Raccomandazione -> articolo 15 (b) dello Statuto del Consiglio d'Europa

“Se sia il caso, le conclusioni del Comitato dei Ministri possono avere la forma di raccomandazioni ai Governi. Il Comitato può invitare questi ultimi a informarlo sull'applicazione da essi data alle raccomandazioni.”

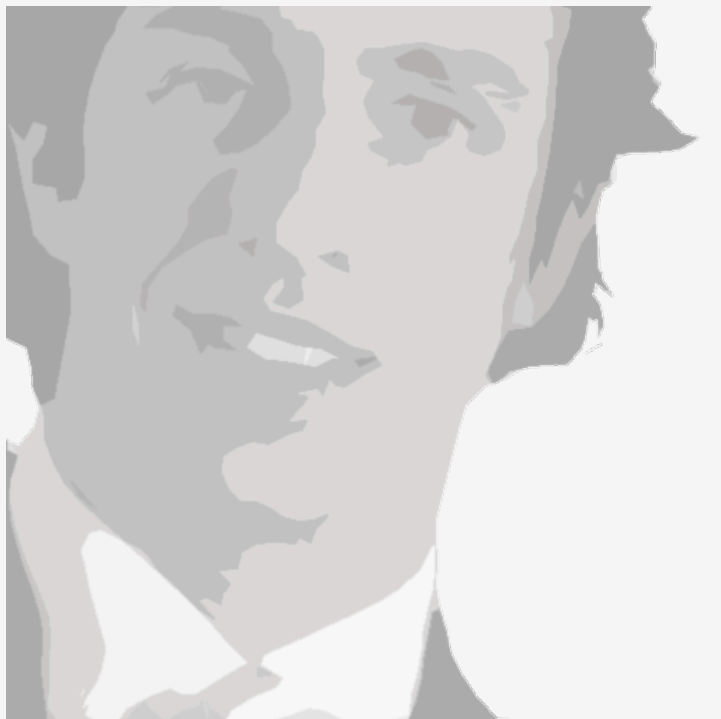




Europa: fuori dei nostri confini che cosa succede?

La Raccomandazione 2015/5 del Comitato dei Ministri

Che cosa sostiene questa
Raccomandazione?





Europa: fuori dei nostri confini che cosa succede?

La Raccomandazione 2015/5 del Comitato dei Ministri

Che cosa sostiene questa Raccomandazione?

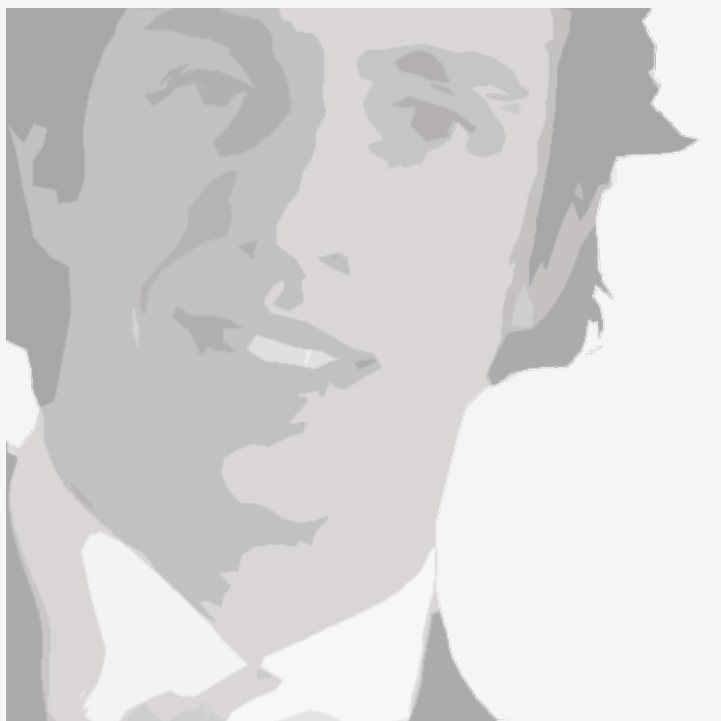
È un documento diviso
in punti (21)

Utilizzo di Internet e
comunicazioni
elettroniche sui luoghi
di lavoro (14)

Ulteriori salvaguardie in
particolare "l'informazione
dei dipendenti all'atto
dell'installazione di
tecnologie che consentano
la sorveglianza dell'attività
(21.a)

Fornisce un elenco
delle situazioni nelle
quali possono essere
trattati i dati sensibili
dei lavoratori (9)

Apparecchiature in
grado di rivelare
l'ubicazione dei
dipendenti (16)

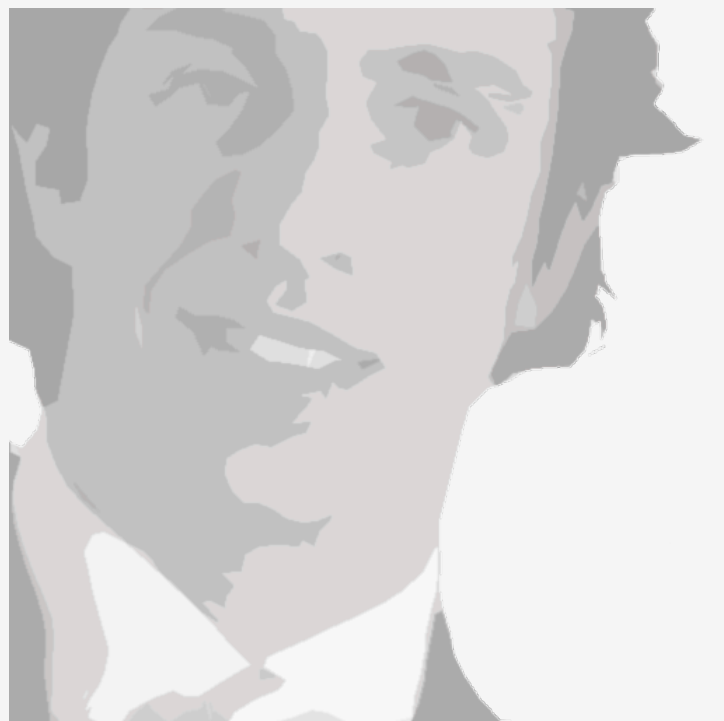




Europa: fuori dei nostri confini che cosa succede?

La Raccomandazione 2015/5 del Comitato dei Ministri

Che cosa sostiene questa
Raccomandazione?





La sorveglianza



Mondo: fuori dei nostri confini che cosa succede?



Italia: le novità del Jobs Act



Conclusioni



Italia: le novità del Jobs Act







Articolo 4 – (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). -

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 periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
2. [...]





Articolo 4 – (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). –

1. [...]
2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
3. [...]





Articolo 4 – (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo). –

1. [...]
2. [...]
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.





Quali differenze ci sono tra la vecchia e la nuova formulazione dell'articolo 4?



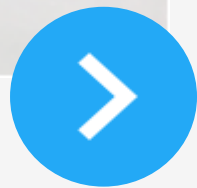


?

?

a

?



?

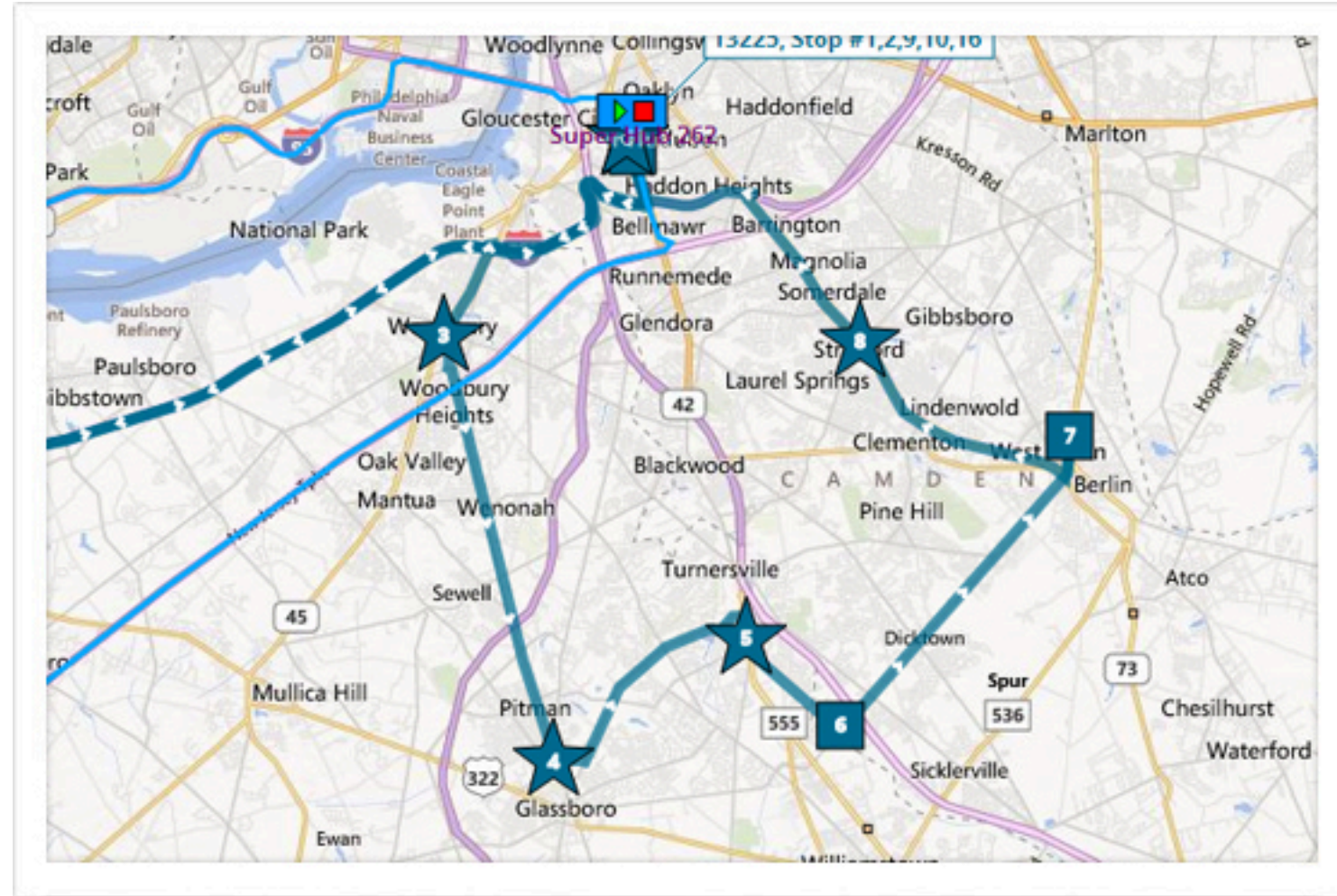
b

?

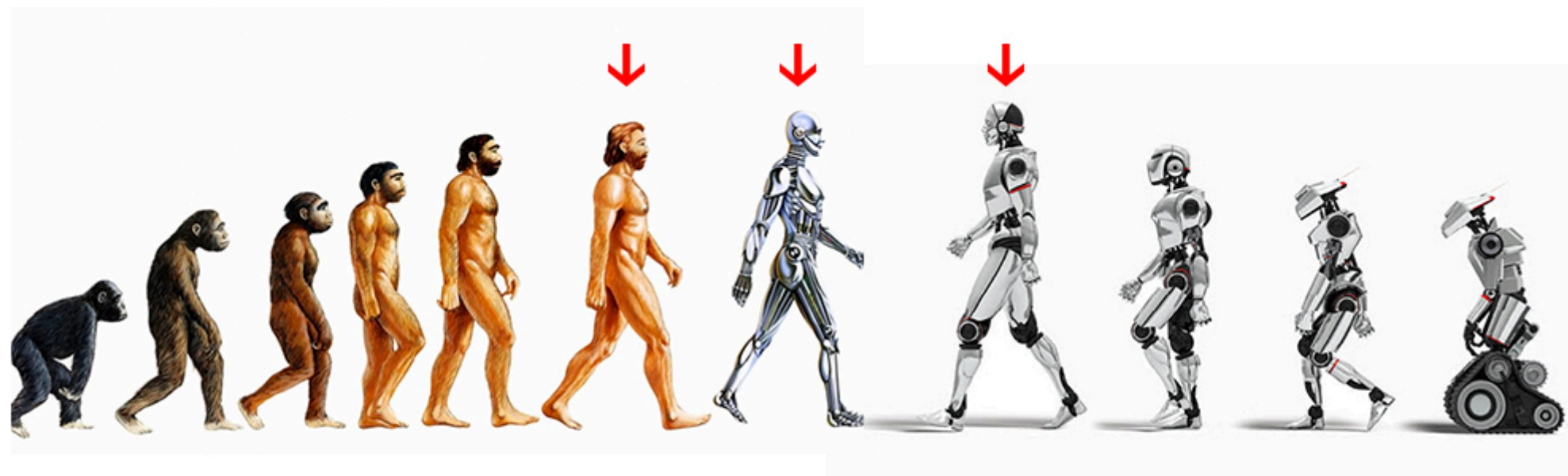
- ☐ Contesto e funzione della sorveglianza
- ☐ Mondo: fuori dei nostri confini che cosa succede?
- ☐ Le novità del Job Act
- ☒ Conclusioni



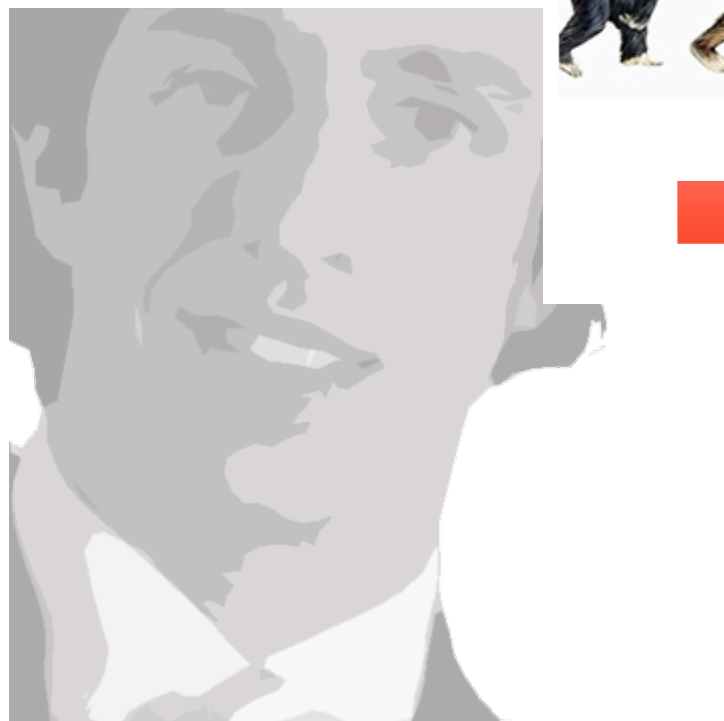
Conclusioni



Parola d'ordine: ottimizzare!



alla lunga chi vince?



Grazie per l'attenzione!

@riccardoabeti