

Roma,
2 e 3 luglio 2015

E-Privacy XVII
La trasparenza e la privacy

Enterprise Social Network

Tra trasparenza dei processi lavorativi e
controllo profilato del lavoratore

di Marta Ghiglioni e Simone Bonavita



1.
Social
Network a
confronto

2.
Questioni di
Privacy

3.
Conclusioni

Cos'è un Social Network?

Una tecnologia che serve a carpire in maniera parassitaria dati e informazioni di una persona senza che questi se ne accorga pienamente.

Brevi cenni: i Social Network

- I player del settore guadagnano attraverso servizi di advertising
- Si moltiplicano i dati comunicati dagli utenti ai social network: possibilità di profilazione
- Nuovi *device* entrano a far parte della vita degli utenti, permettendo di implementare funzioni social che sfruttino la geolocalizzazione.

2014

happn



FOURSQUARE

2009

twitter 

2004 / 2006

facebook

LinkedIn
myspace.com
a place for friends

2002 / 2003

friendster beta
living the game 

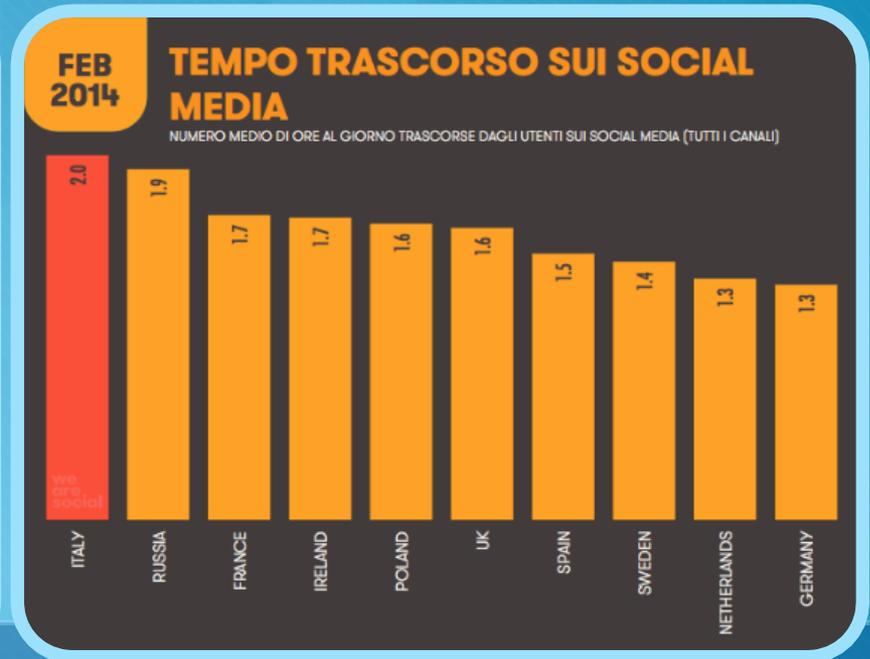
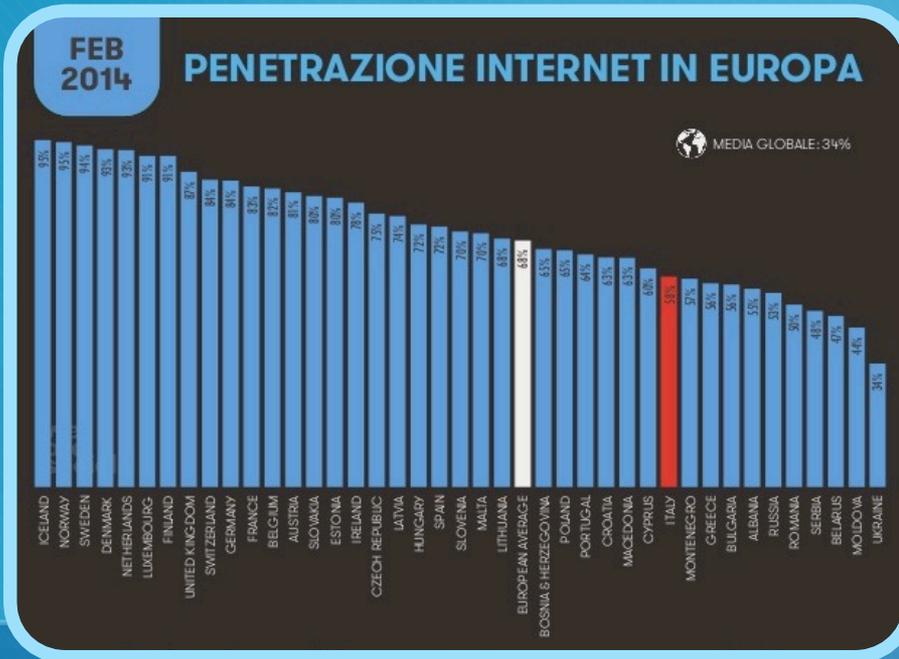

NIGHT

1997 / 2000



sixdegrees™

Qualche dato



Italia: bassa penetrazione di internet,
alto monte ore di utilizzo dei social

Con una popolazione di 61,5 milioni di abitanti, l'Italia ha 35,5 milioni utenti Internet, 26 milioni di utenti Facebook attivi e ben 97 milioni di abbonamenti mobile attivi, il 58% in più rispetto al totale della popolazione, ossia una persona su due ha due SIM.



Percezione

E' dimostrato che nei processi che regolano la consapevolezza della manifestazione del pensiero subentrano fattori legati alla modalità espressiva e all'ambiente.



Ogni Social Network...

Ha diverse finalità nell'utilizzo e prevede diverse modalità espressive.

Ma se diventa Enterprise?



Social Network (Enterprise)

E' la **DISCREZIONALITA'** a fare la differenza.

L'utente ha facoltà di scegliere se compiere ognuna delle azioni elencate.

Il lavoratore è tenuto a compiere ognuna di queste attività in relazione alla propria prestazione lavorativa.

1

Iscrizione

Connessione

2

3

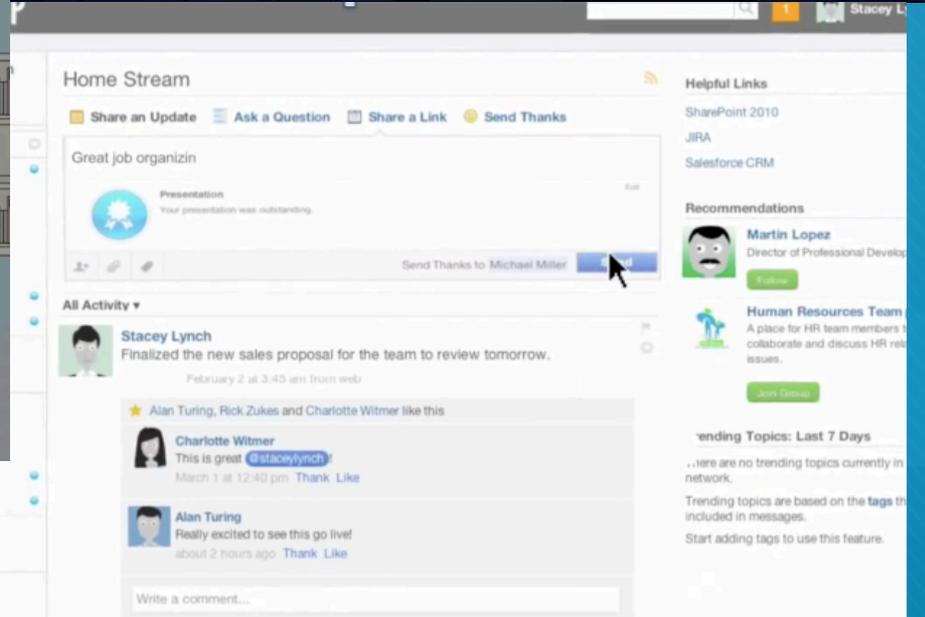
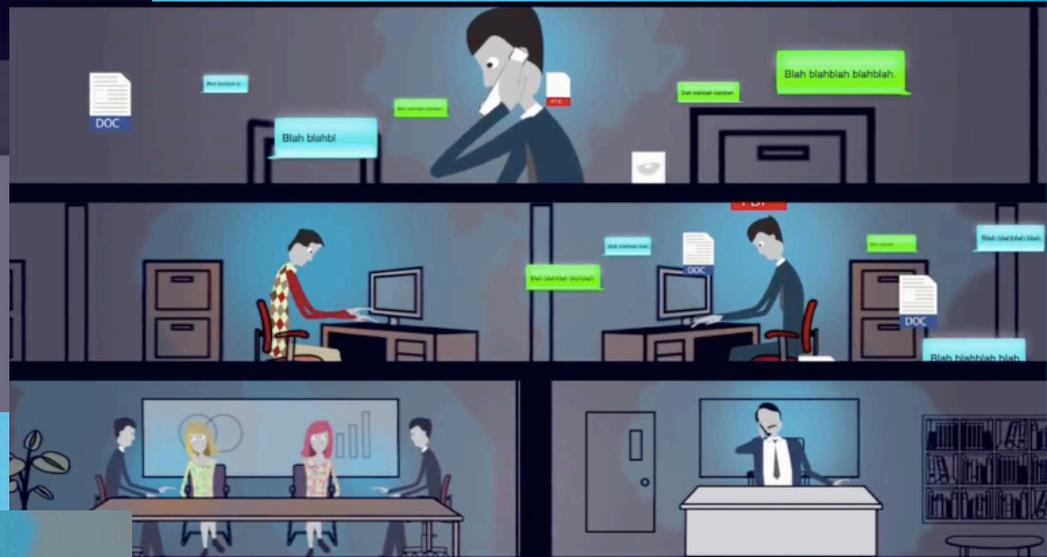
Azione

Disconnessione

4

5

Disiscrizione



- Q2 Sales Meeting
- Sales Group
- Add a new group
- TOWN HALLS
- Town Halls Directory



Controllo del lavoratore

ART. 4 - Impianti audiovisivi.

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Giurisprudenza

Cass. n. 4746 del 3.4.2002 - i “controlli difensivi” sono legittimi in ogni caso, a prescindere cioè dal loro grado di invasività.

Cass. n. 4375 del 23.2.2010 - anche il controllo difensivo richiede il vaglio della procedura contrattuale con le organizzazioni sindacali o autorizzativa dell'Ispettorato del lavoro.

Cass. n. 16622 del 1.10.2012 - In tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dal comma secondo dell'articolo 4 della Legge n.300/1970 trovano applicazione anche ai controlli cosiddetti “difensivi” quando tali comportamenti riguardano l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela di beni estranei al rapporto stesso”.

Cass. n. 22611 del 11.06.2012 - non può essere negata validità ad un consenso chiaro ed espresso proveniente dalla totalità dei lavoratori e non soltanto da una loro rappresentanza.

Roma, 16 giugno 2015

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

SCHEMA DI DECRETO LEGISLATIVO RECANTE DISPOSIZIONI DI RAZIONALIZZAZIONE E SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE E DEGLI ADEMPIMENTI A CARICO DI CITTADINI E IMPRESE E ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RAPPORTO DI LAVORO E PARI OPPORTUNITA', IN ATTUAZIONE DELLA LEGGE 10 DICEMBRE 2014, N.183.

Titolo II, Capo I

L'articolo 23 detta la nuova disciplina dei controlli a distanza del lavoratore.

Le principali novità rispetto alla disciplina vigente, contenuta nell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, consistono nelle seguenti previsioni:

- nel caso di imprese con unità produttive site in diverse province della stessa regione o in diverse regioni, gli accordi sindacali per l'installazione degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, possono essere stipulati, anziché con le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; per le medesime imprese è previsto, in difetto di accordo, che l'autorizzazione ministeriale sia concessa dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- l'accordo sindacale o l'autorizzazione ministeriale non sono necessari per l'assegnazione ai lavoratori degli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa, pur se dagli stessi derivi anche la possibilità di un controllo a distanza del lavoratore;
- la possibilità che i dati che derivano dagli impianti audiovisivi e dagli altri strumenti di controllo siano utilizzati ad ogni fine connesso al rapporto di lavoro, purchè sia data al lavoratore adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti e l'effettuazione dei controlli, sempre, comunque, nel rispetto del Codice privacy.

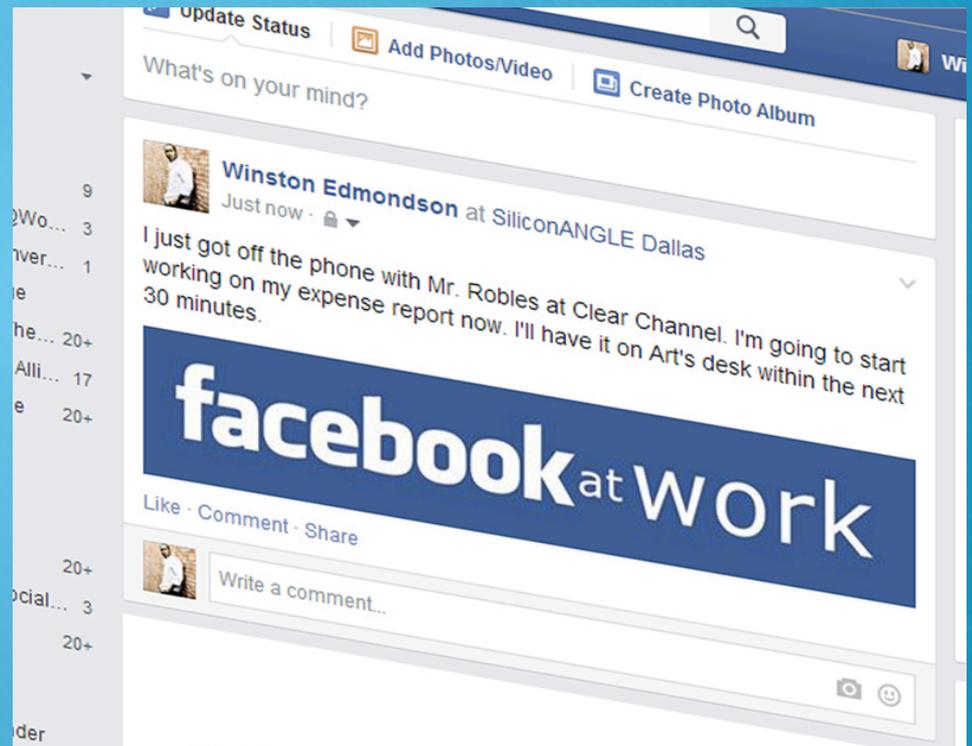
Cosa sarebbe necessario?

1. Adeguata informazione circa le modalità d'uso degli strumenti
2. Informativa privacy

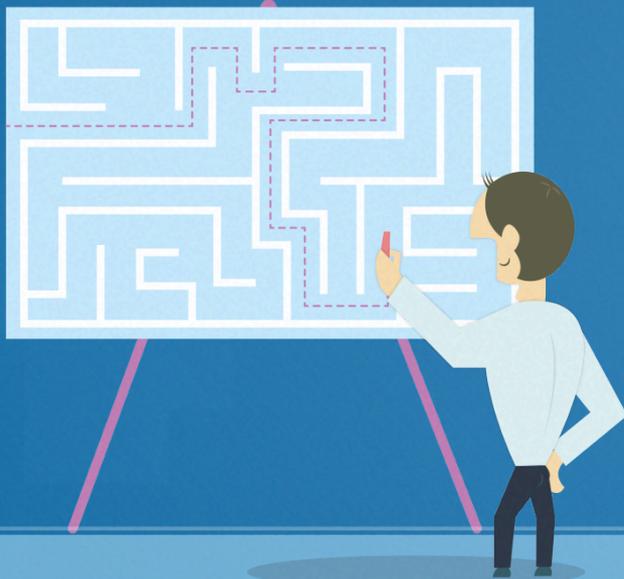
- Vi può essere adeguata informazione su un sistema che nasce per carpire parassitariamente dati da un soggetto? (Percezione)
- Il Social Network è per sua natura un sistema indeterministico: come si può informare del livello di data mining raggiunto?

Il datore di lavoro sa davvero tutto?

1. La maggior parte delle piattaforme si stanno spostando su Cloud
-> indisponibilità
2. Scarsa customizzazione



Conclusioni



- Privilegiare Open Source rispetto a Cloud
- Certificazioni sistemi Cloud
- Informative dettagliate

Grazie per l'attenzione



m.ghiglioni@2pt.eu



[@martaghiglioni](https://twitter.com/martaghiglioni)



[/in/martaghiglioni](https://in.linkedin.com/in/martaghiglioni)

PERANI | POZZI | ASSOCIATI

S T U D I O L E G A L E

Piazza San Bablia, 5
Milano

Tel. 02 39620994

Fax. 02 39620995

Via XX Settembre, 89
Roma

Tel. 06 48901188

Fax. 06 489.3662

www.2pt.eu