

## **27 Congresso Fiom-Cgil**

**Riccione 12-15 dicembre 2018**

### **Ordine del giorno**

#### **Nuove tecnologie, protezione e riservatezza dati**

La pervasività delle tecnologie è oggi così accentuata da non poter configurare realisticamente comportamenti individuali dei lavoratori in grado di impedire sia la dispersione di informazioni personali, che il loro utilizzo – in maniera integrata e connessa – per finalità diverse da quelle per le quali sono stati conferiti.

Si fa qui riferimento non solo alle informazioni raccolte in occasione dell'assunzione o della gestione del rapporto lavorativo (dati sanitari, stato di famiglia, affiliazioni sindacali, ecc) bensì anche le tracce lasciate durante l'utilizzo dei dispositivi in dotazione (cellulare, gps, ecc) oppure rilevati dalle stesse macchine aziendali durante i movimenti lavorativi, nonché le informazioni salvate in profili personali dei social network (Facebook; twitter; instagram; linkedin) o acquistabili in banche dati specializzate (es. affidabilità finanziaria – banche, finanziarie, fondi, casellari).

L'utilizzo di *software* evoluti per la lettura dei Big data, può consentire, al datore di lavoro, di accedere, anche attraverso società specializzate nella raccolta, la rielaborazione dati e relativa profilazione, ad un ingente patrimonio informativo, che – se utilizzato per assumere decisioni in merito alla costituzione, esecuzione ed estinzione del vincolo contrattuale – può condurre a violazioni dei diritti fondamentali dei singoli e a disparità di trattamento comprese profonde discriminazioni.

Emerge, quindi, l'urgenza di risposte adeguate, anche con normative più stringenti, per fronteggiare le possibili e già diffuse pratiche illecite a danno della popolazione attiva in età di lavoro.

L'ambito dell'informatica e delle nuove tecnologie è – per il singolo lavoratore – di non semplice interpretazione, al fine di rendere effettiva sia la presa di consapevolezza dei propri diritti sia l'esercizio degli stessi, la complessità dello scenario attuale suggerisce di riflettere sul ruolo del sindacato, valutando, ad esempio, la possibilità di richiedere l'attribuzione di prerogative analoghe a quelle pensate per il settore della prevenzione dei rischi nei luoghi di lavoro, con figure preposte, adeguatamente formate, che possano verificare e accedere a fonti e usi dei dati, con poteri ispettivi e di interlocuzione con le autorità preposte (garante nazionale ed Europeo).

Visto il rimando nel nuovo Regolamento europeo per la protezione dei dati personali (Reg. 679/2016) che affida a ciascuno Stato membro il compito di prevedere, tramite leggi o contratti collettivi, discipline più specifiche per assicurare la protezione dei

diritti e delle libertà, con riferimento al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro costituiti o costituendi, il Congresso della Fiom, a fronte della rilevanza e dell'urgenza del tema, assume la necessità di aggiornare e perfezionare una proposta di strategia contrattuale sull'uso dei dati e dell'utilizzo degli stessi nella profilazione dei lavoratori.

***Assunto dalla commissione politica***

***Approvato all'unanimità***