



FOCUS ON

PRIVACY E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Dati personali del lavoratore: quale rapporto tra
Agenzia per il lavoro e Azienda utilizzatrice?

PRIVACY E CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO.

DATI PERSONALI DEL LAVORATORE: QUALE RAPPORTO TRA APL E AZIENDA UTILIZZATRICE?

Nell'ambito del rapporto di somministrazione di lavoro, vale la pena di riflettere sugli aspetti che rilevano ai fini privacy e compliance al GDPR rispetto ai trattamenti di dati personali che coinvolgono il lavoratore, in forma attiva (trattamenti che quest'ultimo esegue nello svolgimento della mansione) e in forma passiva (trattamento dei dati del lavoratore stesso).

Come noto, lo schema contrattuale prevede che l'Azienda si rivolga all'Agenzia per il lavoro per usufruire dell'attività di un lavoratore, rispetto al quale datore di lavoro resta l'Agenzia, seppur l'attività lavorativa sia svolta presso ed in favore dell'utilizzatore.

Per quanto attiene ai **dati dell'Azienda utilizzatrice che il lavoratore tratterà in esecuzione della propria mansione**, all'atto dell'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'Azienda, questa dovrà provvedere ad istruire il somministrato secondo le proprie procedure privacy, a norma dell'art. 29 del Reg. UE 679/2016 (GDPR).

Appare allora condivisibile il pensiero espresso da Assolavoro nella propria circolare n. 4 del 2018, che sotto tale profilo individua Agenzia e utilizzatore quali **Titolari autonomi del trattamento**. In particolare, infatti, risulta pacifico che non possa essere configurata alcuna responsabilità in capo all'Agenzia per le attività di trattamento dati che il lavoratore faccia nell'esecuzione del proprio lavoro, esercitato sotto la direzione dell'Azienda e nell'ambito dell'organizzazione Aziendale della stessa.

Ma vi è un altro profilo, meno lineare, che con questo contributo si vuole prendere in esame.

L'Azienda utilizzatrice, nell'inserire il lavoratore nella propria organizzazione, dovrà provvedere alla medicina del lavoro, ai corsi di formazione e al controllo delle presenze del lavoratore e così via.

In tale contesto, finalità di trattamenti e mezzi del trattamento sono di competenza, formalmente, dall'APL, la quale dunque ben potrebbe (ma ciò ricorre molto raramente) chiedere all'utilizzatore che si conformi a proprie istruzioni.

L'Agenzia per il Lavoro dunque si ritiene rimanga inquadrata quale *Titolare del trattamento* in esame e dovrebbe regolare il proprio rapporto con l'Azienda utilizzatrice, nominando quest'ultima quale *Responsabile del trattamento* a norma dell'art. 28 del Reg. UE 679/2016.

Non vi sono infatti altre soluzioni che risultino condivisibili.

Non è, infatti, possibile individuare i due soggetti quali "autonomi titolari del trattamento" perché non vi sono basi di liceità capaci di giustificare tale impostazione.

Impossibile fondare tale eventuale soluzione sul consenso a norma dell'art. 7 del Reg. UE 679/2016, in quanto il lavoratore non potrà realisticamente esprimere un libero consenso, così come affermare che l'Azienda stia adempiendo ad un obbligo legale, che stia tutelando gli interessi vitali del lavoratore o che stia svolgendo mansioni di interesse pubblico o collegati ai pubblici poteri.

Non è ravvisabile nemmeno un fondamento basato sul legittimo interesse o sull'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte, in quanto l'Azienda non ha stipulato con il lavoratore alcun contratto e, infine, non si può affermare che il trattamento avvenga per l'esecuzione del contratto tra Azienda e Agenzia.

Nemmeno la soluzione che individui il rapporto fra Azienda e Agenzia quale di "contitolarità" a norma dell'art. 26 del Reg. UE 679/2016 sembra condivisibile, non sussistendo tra i due soggetti una congiunta e condivisa definizione delle finalità e dei mezzi del trattamento.

Resta dunque individuabile quale unica soluzione corretta quella detta in principio, che inquadra il rapporto in esame in termini di Titolare del trattamento (APL) – Responsabile esterno dello stesso (utilizzatore).

Attraverso tale impostazione si potrà infatti ben fondare la liceità del trattamento dei dati del lavoratore. **Il trattamento è infatti lecito in quanto eseguito dall'Azienda presso la quale quest'ultimo presta attività, nominato dall'APL datrice di lavoro quale Responsabile del trattamento per l'esecuzione, appunto, del contratto di lavoro.**

Concludendo

In conclusione, due sono gli aspetti che rilevano ai fini privacy, nell'ambito del rapporto tra Agenzia di somministrazione, Azienda utilizzatrice e lavoratore somministrato.

Da un lato vi è il rapporto tra Agenzia di somministrazione e Azienda utilizzatrice in relazione al **trattamento dei dati effettuato dal lavoratore nell'ambito della propria missione presso l'utilizzatore.**

La circolare n. 4 del 2018 di Assolavoro (Associazione di categoria delle APL) sul punto si è espressa in tale direzione, individuando il rapporto che si instaura ai fini privacy tra Agenzia per il Lavoro e Utilizzatore quale rapporto di "titolari autonomi del trattamento".

Sotto questo punto di vista, il rapporto deve pacificamente intendersi di **titolarità autonoma**: spetta infatti all'utilizzatore il dovere di fornire formazione al lavoratore a norma dell'art. 29 del Reg. UE 679/2016 (GDPR) secondo le procedure Aziendali, e in capo a quest'ultima resta riconducibile la relativa responsabilità.

Dall'altro lato vi è il rapporto tra Agenzia di somministrazione e Azienda utilizzatrice in relazione al **trattamento dei dati personali del lavoratore** durante la missione di lavoro.

In questo caso, come analizzato nel presente breve contributo, il rapporto deve opportunamente inquadrarsi quale rapporto tra Titolare del trattamento e Responsabile esterno dello stesso.

Risulta dunque suggeribile che l'Agenzia di somministrazione sottoponga all'Azienda utilizzatrice, all'atto della conclusione del contratto di somministrazione, idoneo atto di nomina a Responsabile esterno del trattamento ex art 28 reg. UE 679/2016.

Avv. Simona Cardillo