

Tutela dati, uno schermo aziendale

«Esistono applicazioni in grado di effettuare le selezioni del personale incrociando dati interni ed esterni all'azienda. Questo perché talune imprese dispongono di database inerenti i comportamenti dei propri dipendenti. E ne elaborano i dati. Un'impresa può però anche arrivare a decidere di promuovere dei dipendenti che arrivano da certi quartieri piuttosto che da altri». Operando di fatto delle discriminazioni. Mario Fusani, giuslavorista e partner dello studio Legale GF Legal, interviene sulla nuova legge sulla privacy in vigore dal 28 maggio 2018. «In parallelo con la norma sulla privacy, entrerà in vigore nel 2018 una direttiva Ue che si occuperà dei dati personali all'interno delle aziende», spiega. Facciamo un esempio. «Se un dipendente usa legittimamente il pc per fare ricerche nell'ora di pausa su una medicina o sull'Isis, l'azienda come tutela questo dato

che passa tramite i suoi strumenti informatici ma viene anche acquisito da Google che a sua volta è in grado di capire che dentro l'azienda c'è qualcuno che si interessa di Isis?». Una patata bollente per la Ue: al momento senza risposta. «La direttiva permetterà di capire che limiti gli algoritmi devono adottare in modo tale da far capire ad un'azienda come deve tutelare la privacy del suo dipendente rispetto anche a questo tipo di incursioni». La questione è delicata perché è volta a indicare, da una parte, fino a che punto un'azienda può dichiarare gli orientamenti sessuali, la religione, il dna, la razza e l'età dei propri dipendenti dall'altra, precisa Fusani serve a capire «come controllare chi viene a conoscenza dei dati sui dipendenti. Pensiamo a un lavoratore malato, non solo l'Inps lo sa. Il flusso in rete di questo dato finisce anche nei sistemi dei big data che ne vengono così a conoscenza, legittimamente o no». La necessità è quella di controllare a fondo questo tipo di meccanismi perché ne va della privacy di tutti noi. Ba. Mill.

