

PRATICAMENTE PRIVACY

GDPR: novità normative e suggerimenti operativi per le imprese

CONTENUTI

Il regolamento 2016/679 in materia di protezione di dati (privacy) entrerà in vigore, salvo proroghe, il 25 maggio 2018. Nel corso dell'incontro verranno approfondite le principali novità intervenute e le implicazioni per le aziende. Verrà sviluppato il tema dell'impatto sul trattamento dei dati dei lavoratori dipendenti e collaboratori, e verranno suggeriti alcuni strumenti operativi applicabili ai casi concreti.

RELATORI

Funzionari Apindustria Confimi Vicenza
Pederzoli Alberto - Area Lavoro
Vetrugno Enrica - Area Legale



19 APRILE 2018 - ore 14.30

Privacy nel rapporto di lavoro

Considerando 51

Meritano una specifica protezione i dati personali che, per loro natura, sono **particolarmente sensibili** [...]. Tali dati personali **non dovrebbero essere oggetto di trattamento**, a meno che il trattamento non sia consentito nei casi specifici [...] E' opportuno prevedere espressamente **deroghe al divieto generale** di trattare tali categorie particolari di dati personali [...].

Privacy nel rapporto di lavoro

Considerando 52

La **deroga al divieto di trattare categorie particolari di dati personali** dovrebbe essere consentita anche quando è prevista dal diritto dell'Unione o degli Stati membri, [...], laddove ciò avvenga nell'interesse pubblico, in particolare il trattamento dei dati personali nel settore del **diritto del lavoro** e della protezione sociale, comprese le pensioni [...].



Privacy nel rapporto di lavoro

Considerando 155

Il **diritto degli Stati membri o i contratti collettivi**, ivi compresi gli «accordi aziendali», possono prevedere **norme specifiche per il trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro** [...], per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro[...].



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 6 – Liceità del trattamento

1. Il trattamento è lecito solo se e nella misura in cui ricorre almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) l'interessato ha espresso il **consenso** al trattamento dei propri dati [...];
 - b) il trattamento è necessario all'**esecuzione di un contratto** di cui l'interessato è parte [...];
 - c) il trattamento è necessario per **adempiere un obbligo legale** al quale è soggetto il titolare del trattamento;



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 9 – Trattamento di categorie **particolari** di dati personali

1. È **vietato** trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati **genetici**, dati **biometrici** intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 9 – Trattamento di categorie particolari di dati personali

2. Il paragrafo 1 **non si applica** se si verifica **uno** dei seguenti casi:
- a) l'interessato ha prestato il proprio **consenso** esplicito [...];
 - b) il trattamento è necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di **diritto del lavoro** e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo [...]



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 9 – Trattamento di categorie particolari di dati personali

2. [...]
- h) il trattamento è necessario per finalità di medicina preventiva o di **medicina del lavoro, valutazione della capacità lavorativa del dipendente**, diagnosi, assistenza o terapia sanitaria o sociale ovvero gestione dei sistemi e servizi sanitari o sociali sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri o conformemente al contratto con un professionista della sanità, fatte salve le condizioni e le garanzie di cui al paragrafo 3;



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 9 – Trattamento di categorie particolari di dati personali

[...]

3. I dati personali di cui al paragrafo 1 possono essere trattati per le finalità di cui al **paragrafo 2, lettera h)**, se tali dati sono trattati da o sotto la responsabilità di un **professionista soggetto al segreto professionale** conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri [...].

Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 30 – Registri delle attività di trattamento

1. Ogni **titolare** del trattamento [...] tengono un **registro delle attività di trattamento** svolte sotto la propria responsabilità. Tale registro contiene tutte le seguenti informazioni:
 - a) il nome e i dati di contatto del titolare del trattamento e, ove applicabile, del contitolare del trattamento, del rappresentante del titolare del trattamento e del responsabile della protezione dei dati;
 - b) le finalità del trattamento; [...]

Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 30 – Registri delle attività di trattamento

2. Ogni **responsabile** del trattamento e, ove applicabile, il suo rappresentante tengono un **registro** di tutte le categorie di attività relative al trattamento svolte per conto di un titolare del trattamento, contenente:
- a) il nome e i dati di contatto del responsabile o dei responsabili del trattamento, di ogni titolare del trattamento per conto del quale agisce il responsabile del trattamento [...];
 - b) le categorie dei trattamenti effettuati per conto di ogni titolare del trattamento; [...]

Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 30 – Registri delle attività di trattamento
[...]

5. Gli obblighi di cui ai paragrafi 1 e 2 **non si applicano** alle imprese o organizzazioni con meno di **250** dipendenti, **a meno che** il trattamento che esse effettuano possa presentare un rischio per i diritti e le libertà dell'interessato, il trattamento **non sia occasionale o includa il trattamento di categorie particolari di dati** di cui all'articolo 9, paragrafo 1, o i dati personali relativi a condanne penali e a reati di cui all'articolo 10.

Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 37 – Designazione del responsabile della protezione dei dati

[Data Protection Officer - DPO]

1. Il **titolare** del trattamento e il **responsabile** del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati ogniqualvolta:
 - a) il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico, eccettuate le autorità giurisdizionali quando esercitano le loro funzioni giurisdizionali;
 - b) [...]

Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 37 – Designazione del responsabile della protezione dei dati

[Data Protection Officer - DPO]

1. [...]:
 - c) le **attività principali** del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono nel **trattamento, su larga scala, di categorie particolari di dati personali di cui all'articolo 9** o di dati relativi a condanne penali e a reati di cui all'articolo 10.

Privacy nel rapporto di lavoro

Data Protection Officer - DPO

FAQ del Garante:

4. Chi sono i soggetti per i quali non è obbligatoria la designazione del responsabile della protezione dei dati personali?

Nei casi diversi da quelli previsti dall'art. 37, par. 1, lett. b) e c), del Regolamento (UE) 2016/679, la designazione del responsabile del trattamento **non è obbligatoria** (ad esempio, in relazione a trattamenti effettuati da liberi professionisti operanti in forma individuale; agenti, rappresentanti e mediatori operanti non su larga scala; imprese individuali o familiari; **piccole e medie imprese, con riferimento ai trattamenti dei dati personali connessi alla gestione corrente dei rapporti con fornitori e dipendenti**: v. anche considerando 97 del Regolamento, in relazione alla definizione di attività "accessoria").

In ogni caso, resta comunque raccomandata, anche alla luce del principio di **"accountability"** che permea il Regolamento, la designazione di tale figura (v., in proposito, le menzionate linee guida), i cui criteri di nomina, in tale evenienza, rimangono gli stessi sopra indicati.



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 88 – Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro

1. Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, **norme più specifiche** per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei **rapporti di lavoro**, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, [segue >]



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 88 – Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro

1. *[prosegue>]* compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e **organizzazione del lavoro**, parità e diversità sul posto di lavoro, **salute e sicurezza** sul lavoro, **protezione della proprietà del datore di lavoro** o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.



Privacy nel rapporto di lavoro

Articolo 88 – Trattamento dei dati nell'ambito dei rapporti di lavoro

2. Tali norme includono misure appropriate e specifiche a **salvaguardia della dignità umana**, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e **i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro**.



Privacy nel rapporto di lavoro

Sanzioni amministrative

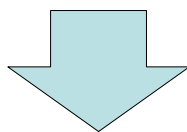
Le **sanzioni amministrative più elevate** previste dall'art. **83, par. 5** del Regolamento (fino a 20 mln di Euro o fino al 4% del fatturato mondiale annuo) si applicano anche a:

“d) qualsiasi obbligo ai sensi delle legislazioni degli Stati membri adottate a norma del capo IX”

Nel Capo IX si trova l'art. **88** sulla disciplina specifica della Privacy nei **rapporti di lavoro**

Privacy nel rapporto di lavoro

Cosa si sta facendo in Italia?



LEGGE 25 ottobre 2017, n. 163

Legge di delegazione europea 2016-2017. ([G.U. n. 259 del 06-11-2017](#))

Entrata in vigore il **21/11/2017**

Privacy nel rapporto di lavoro

LEGGE 25 ottobre 2017, n. 163

Art. 13 - Delega al Governo per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679.

1. Il Governo è delegato ad adottare, **entro sei mesi** dalla data di entrata in vigore della presente legge, [...], acquisiti i pareri delle competenti Commissioni parlamentari e del Garante per la protezione dei dati personali, uno o più **decreti legislativi** al fine di **adeguare il quadro normativo nazionale** alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 [...]



Privacy nel rapporto di lavoro

Schema di decreto legislativo

Il **21 marzo 2018** (4 mesi dopo l'entrata in vigore della Legge Delega; quasi 2 anni dopo la pubblicazione del GDPR) il Consiglio dei Ministri ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo che introduce disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del Regolamento europeo 2016/679.



Privacy nel rapporto di lavoro

Schema di decreto legislativo

Titolo III - Trattamenti nell'ambito del rapporto di lavoro
Capo I - Profili generali

Art. 58 (Misure di garanzia in materia di lavoro)

1. Ai sensi degli articoli **9, paragrafo 1, lettera b)**, e **88** del Regolamento, il Garante può adottare misure e accorgimenti, [...] al fine di individuare garanzie specifiche per i trattamenti di dati personali effettuati nell'ambito dei **rapporti di lavoro**. Tali misure devono includere misure appropriate e specifiche a salvaguardia delle dignità umana [...].



Privacy nel rapporto di lavoro

Schema di decreto legislativo

Titolo III - Trattamenti nell'ambito del rapporto di lavoro
Capo I - Profili generali

Art. 59 (Regole deontologiche)

1. Il Garante promuove, ai sensi dell'articolo 5, l'adozione di regole deontologiche per i soggetti pubblici e privati interessati al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito del **rapporto di lavoro** per le finalità di cui all'articolo 88 del Regolamento, prevedendo anche **specifiche modalità per le informazioni da rendere all'interessato**.



Privacy nel rapporto di lavoro

Schema di decreto legislativo

Titolo III - Trattamenti nell'ambito del rapporto di lavoro
Capo I - Profili generali

Art. 60 (*Informazioni in caso di ricezione di curriculum*)

1. Le **informazioni** di cui all'articolo **13** del Regolamento e il **consenso** al trattamento non sono dovuti in caso di ricezione di *curriculum* spontaneamente trasmessi dagli interessati ai fini dell'eventuale instaurazione di un rapporto di lavoro. Le informazioni vengono comunque fornite al momento del primo contatto successivo all'invio del *curriculum*.



Privacy nel rapporto di lavoro

Schema di decreto legislativo

Titolo III - Trattamenti nell'ambito del rapporto di lavoro
Capo II - Trattamento di dati riguardanti prestatori di lavoro

Art. 61 (*Raccolta di dati, pertinenza e garanzie in materia di controllo a distanza*)

1. Resta fermo quanto disposto dagli articoli **4** e **8** della **legge 20 maggio 1970, n. 300** nonché dall'articolo 10 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
2. La violazione delle disposizioni di cui agli articoli 4, primo e secondo comma, e 8 della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della medesima legge.



Privacy nel rapporto di lavoro

Schema di decreto legislativo

Titolo III - Trattamenti nell'ambito del rapporto di lavoro

Capo II - Trattamento di dati riguardanti prestatori di lavoro

Art. 62 (*Telelavoro, lavoro agile e lavoro domestico*)

1. Nell'ambito del rapporto di **lavoro domestico**, del **telelavoro** e del **lavoro agile** il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.
2. Il lavoratore domestico è tenuto a mantenere la necessaria riservatezza per tutto quanto si riferisce alla vita familiare.



Privacy nel rapporto di lavoro

Possiamo quindi presumere che
in tema di rapporti di lavoro
continueremo ad osservare le
norme specifiche che già
conosciamo.

O meglio: le nuove norme del
Regolamento + quelle
specifiche!



Privacy nel rapporto di lavoro

Decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276

Art. 10. - Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori

1. E' fatto **divieto alle agenzie per il lavoro** e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsivoglia indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori, anche con il loro consenso, in base alle convinzioni personali, alla affiliazione sindacale o politica, al credo religioso, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, [...]



Privacy nel rapporto di lavoro

Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto Lavoratori)

Art. 8 (Divieto di indagini sulle opinioni)

- E' fatto **divieto al datore di lavoro**, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, **di effettuare indagini**, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.



Privacy nel rapporto di lavoro

Legge 20 maggio 1970 n. 300

Art. 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. *[segue>]*



Privacy nel rapporto di lavoro

Legge 20 maggio 1970 n. 300

Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

1. *[prosegue>]* [...]. **In mancanza di accordo**, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati **previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro** [...]. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.



Privacy nel rapporto di lavoro

Legge 20 maggio 1970 n. 300

Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

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.



Privacy nel rapporto di lavoro

Legge 20 maggio 1970 n. 300

Art. 4 (Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

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.



Privacy nel rapporto di lavoro

Problema n. 1: se negli anni '70 l'art. 4 dello Statuto Lavoratori rilevava unicamente per la videosorveglianza, nel tempo si è trovato a fare i conti con:

- la navigazione Internet
- la posta elettronica
- i gestionali informatici
- i nuovi dispositivi mobili
- la geolocalizzazione, ecc.

Ovvero nuovi strumenti che possono consentire il controllo a distanza (occulto) dell'attività dei lavoratori



Privacy nel rapporto di lavoro

Problema n. 2: sull'art. 4 dello Statuto Lavoratori, riformulato dal Jobs Act nel 2015, dettano principi (interpretativi), regole e istruzioni:

1. La Magistratura
2. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro
3. Il Garante della Privacy



Privacy nel rapporto di lavoro

La Magistratura

Il **sostanziale divieto di controlli a distanza**, temperato dalla possibilità di **accordo con le RSU o autorizzazione dell'INL**, comprende l'installazione di videocamere o altri strumenti di controllo, indipendente-mente dalla circostanza che:

- i lavoratori siano a conoscenza dell'esistenza degli impianti;
- il controllo sia destinato ad essere effettuato non continuativamente ma solo occasionalmente o saltuariamente;
- gli impianti eventualmente installati per il controllo a distanza non siano ancora funzionanti;
- i lavoratori siano avvertiti del controllo stesso, e che tale controllo sia destinato ad essere discontinuo, perché esercitato in luoghi dove i lavoratori possono trovarsi solo saltuariamente (telecamere sul perimetro aziendale);
- il datore di lavoro non abbia installato l'impianto audiovisivo per controllare i propri dipendenti bensì ad altri fini;
- il controllo sull'attività lavorativa non sia effettivamente esercitato, rimanendo esso una mera potenzialità dell'impianto audiovisivo installato ad altri fini.



Privacy nel rapporto di lavoro

La Magistratura (sulla posta elettronica)

- Non commette il reato di cui all'art. **616 cod. pen.** [*violazione di corrispondenza privata*] il superiore gerarchico che prenda cognizione della posta elettronica contenuta nel computer del dipendente, assente dal lavoro, dopo avere a tal fine utilizzato la password in precedenza comunicatagli in conformità al protocollo aziendale (**Cass. Penale 19.12.2007 n. 47096**)
- Laddove in un sistema informatico pubblico, siano attivate caselle di posta elettronica – protette da password personalizzate – a nome di uno specifico dipendente, quelle “caselle” rappresentano il domicilio informatico proprio del dipendente, sicché l'accesso abusivo alle stesse, da parte di chiunque (compreso il superiore gerarchico) integra il reato di cui all'art. **615/ter cod. pen.** [*violazione di un sistema informatico*] [...]. La casella rappresenta uno “spazio” a disposizione – in via esclusiva – della persona, sicché la sua invasione costituisce, al contempo, lesione della riservatezza (**Cass. Penale 31.03.2016, n. 13057**)



Privacy nel rapporto di lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Gli apparecchi di **localizzazione satellitare GPS**, montati su autovetture aziendali, possono essere considerati **strumenti “per rendere la prestazione lavorativa”** (art. 4, comma 2, Legge 300/1970) solo **in casi del tutto particolari**, ossia quando la prestazione non possa essere resa senza tali strumenti o quando richiesti da specifiche norme di legge (trasporto valori).

Negli altri casi, sono strumenti che possono comportare il controllo sull'attività dei lavoratori e necessitano di accordo con RSU o autorizzazione dell'Ispettorato (art. 4 comma 1, Legge 300/1970. **(INL Circ. n. 2/2016)**).



Privacy nel rapporto di lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro

I sistemi di gestione integrati e multicanale (cd. CRM), utilizzati nei **call center**, se si limitano ad accoppiare la chiamata e l'anagrafica del cliente, senza possibili ulteriori elaborazioni, possono essere considerati strumenti che servono al lavoratore per “rendere la prestazione lavorativa”; in tal caso si può prescindere (art. 4, comma 2, Legge 300), sia dall'accordo sindacale che dall'autorizzazione amministrativa. Se invece tali sistemi consentono il monitoraggio dell'attività telefonica e della produttività dell'operatore, si realizza quel controllo a distanza assiduo e invasivo, che non può ottenere il provvedimento autorizzativo dell'Ispettorato del Lavoro **(INL Circ. n. 4/2017)**.



Privacy nel rapporto di lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Nel valutare i presupposti del provvedimento di autorizzazione all'installazione di sistemi di controllo a distanza, il personale dell'INL deve **concentrarsi sulle legittime finalità** esplicitate nella domanda [es.: *sicurezza del lavoro o del patrimonio aziendale*]. Se ricorrono le condizioni legittimanti, non serve più: allegare le planimetrie, specificare il posizionamento e il numero delle telecamere, prescrivere l'angolo di ripresa. Inoltre, l'accesso alle immagini registrate, laddove sia tracciabile con la conservazione dei "log di accesso", rende superflua la prescrizione del sistema della "doppia chiave fisica o logica" (**INL Circ. n. 5/2018**).



Privacy nel rapporto di lavoro

Il Garante della Privacy – documenti

- Linee guida del Garante per posta elettronica e internet – 10 marzo 2007
- Provvedimento in materia di videosorveglianza – 8 aprile 2010
- Provvedimento Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro – 4 ottobre 2011



Privacy nel rapporto di lavoro

Il Garante della Privacy – provvedimenti

La **conservazione sistematica del contenuto di tutte le comunicazioni elettroniche** scambiate dai dipendenti attraverso gli account aziendali, allo scopo di poter ricostruire gli scambi di comunicazioni tra gli uffici interni nonché tutti i rapporti intrattenuti con gli interlocutori esterni (clienti, fornitori, ecc.), anche in vista di possibili contenziosi, effettuata da soggetti diversi dal titolare della specifica casella di posta elettronica per l'intera durata del rapporto di lavoro e successivamente all'interruzione dello stesso, **non risulta conforme ai principi di liceità, necessità e proporzionalità del trattamento (Prov. n. 53 del 1° febbraio 2018).**



Privacy nel rapporto di lavoro

Il Garante della Privacy – provvedimenti

Il sistema gestionale CRM utilizzato nei **Call Center**, quando non si limita alla mera associazione tra la chiamata e l'anagrafica del cliente per facilitare l'attività di gestione della richiesta, ma consente **"ulteriori elaborazioni"** (es., memorizzazione di dati personali, anche degli operatori, ed estrazioni di report), con cui **ricostruire l'attività effettuata dagli operatori**, rappresenta un sistema idoneo a realizzare un controllo, anche solo potenziale dell'attività lavorativa.

Pertanto il sistema così configurato non può essere considerato *"strumento utilizzato dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa"* (ai sensi dell'art. 4, comma 2, Legge n. 300/1970); rientra invece tra quegli **strumenti dai quali può indirettamente derivare il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori**, con conseguente necessità di attivare le procedure ivi previste dall'art. 4, comma 1, Legge n. 300/70 [Accordo con RSU o autorizzazione dell'INL]. Senza queste garanzie il trattamento è illecito. **(Provvedimento n. 139 dell'8 marzo 2018)**

