

Agenzie per il lavoro, in Gazzetta l'ok del Garante privacy al nuovo codice di condotta

DS2920

DS2920

# Apl, curriculum entro 48 mesi

## Termine massimo, salvo rinnovi, per il trattamento dei dati

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

**C**urriculum da utilizzare entro 48 mesi. Salvo rinnovo, è questa la scadenza che le Apl, Agenzie per il lavoro, devono rispettare per il trattamento dei dati dei candidati in cerca di occupazione. In caso di somministrazione, i dati dei lavoratori possono, invece, essere tenuti per 11 anni. Sono questi alcuni punti fermi, quanto a rispetto della privacy, posti dal codice di condotta per le Agenzie per il lavoro (Apl), promosso da [Assolavoro](#) e approvato dal Garante della privacy (provvedimento n. 12 dell'11/11/2024, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 55 del 6/3/2024), efficace da ieri 7/3/2024 (si veda anche [ItaliaOggi](#) del 15/2/2024).

Il codice di condotta è una attuazione del regolamento Ue sulla privacy n. 2016/679 (Gdpr) e ha il compito di precisare modalità applicative del Gdpr nell'ambito delle attività delle Apl. Peraltro, a proposito della privacy applicata al lavoro, nonostante il codice di condotta, rimangono ulteriori aspetti da chiarire sul piano normativo.

Il codice, pur non essendo giuridicamente vincolante e obbligatorio, rappresenta un parametro di riferimento per tutte le agenzie, anche quelle che non vi aderiranno, che svolgono attività di somministrazione, intermediazione, mediazione tra domanda e offerta di lavoro, ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale. Il meccanismo di adesione e le relative istruzioni sono a disposizione sul sito internet [www.assolavoro.eu](#) e sul sito internet dell'organismo di monitoraggio, che dovrà vigila-

re sull'applicazione del codice. Peraltro, anche coloro che aderiranno al codice non devono dormire sugli allori, perché comunque occorre predisporre tutto l'apparato documentale privacy e gestirlo nel tempo.

Un profilo spesso oscuro nella prassi riguarda il termine di conservazione dei dati, descritto in termini molto vaghi dal Gdpr. Al riguardo, il codice assume una posizione articolata, ma definita. Innanzi tutto, di regola, i dati raccolti durante le selezioni devono essere cancellati non appena evidente che non verrà fatta alcuna offerta di impiego o nel caso in cui l'offerta non venga accettata dal candidato. Per la conservazione ulteriore, se il candidato non si oppone, va osservato il termine di massimo quarantotto mesi dall'ultima attività svolta, fatta salva la possibilità dell'interessato di poter chiedere in ogni momento la cancellazione.

Alla scadenza del biennio le Apl devono aggiornare il data base, a esempio con una e-mail ai candidati contenenti il link all'informativa e chiare informazioni circa la possibilità di esercitare il diritto alla cancellazione dalla banca dati. Per i dati aggiornati ridecoreranno i 48 mesi. A riguardo della somministrazione di lavoro, le Apl possono conservare i dati per undici anni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Non sono esclusi periodi più lunghi, ma le Apl devono motivare la ragione del prolungamento.

Selezionando alcune indicazioni originali rispetto ad adempimenti privacy si può segnalare una precisazione a proposito dei curricula inviati dai candidati: se ci sono dati eccedenti, le

Apl che effettuano la selezione devono astenersi dall'utilizzare tali informazioni. Il codice si limita a prescrivere il non utilizzo, ma è meglio, se materialmente possibile, che cancellino o rimuovano tali dati.

Il codice affronta anche alcuni temi legati all'uso di algoritmi. Dal tenore del modello di informativa, allegato al codice, per i sistemi interamente automatizzati non si può ricorrere al consenso espresso dell'interessato, in quanto viene indicata come base giuridica del trattamento solo la base contrattuale. Sempre in materia di consenso, che viene in genere escluso con riguardo ai rapporti di lavoro, esso è necessario per poter acquisire informazioni relative alle referenze professionali presso i propri precedenti datori di lavoro e in via eventuale comunicare alla società per la quale è in corso la ricerca di personale.

Un profilo che rimane incompiuto nonostante il codice di condotta riguarda la possibilità di usare i dati giudiziari: il Gdpr richiede una norma, il Codice della privacy rinvia a un decreto del ministero della giustizia ancora non adottato, con il risultato che, se non c'è una legge o un regolamento attuativo di una legge, il trattamento di dati relativi a condanne e reati è molto rischioso.

— © Riproduzione riservata —

