DATI PERSONALI
Boom anche in Italia dei privacy officer

Achille Perego
MILANO

E' **IL** *professionista della privacy. Un esperto di leggi e regolamenti che tutela e protegge i dati personali trattati dalle aziende ed evita che queste ultime incorrano nelle pesanti sanzioni previste dalle norme europee (direttamente applicabili anche in Italia) o addirittura, com'è successo in America, si espongano alle class action dei consumatori. La figura del privacy officer, pur avendo avuto un esordio legislativo in Germania quasi cinquant'anni fa, di fatto è nata proprio negli Stati Uniti negli anni Novanta per poi diffondersi anche in Europa. E adesso sta vivendo un vero e proprio boom anche in Italia con l'introduzione, da maggio 2018, del regolamento Gdpr sul trattamento dei dati personali che impone alla Pubblica amministrazione e alle imprese che maggiormente utilizzano dati sensibili, l'obbligo di nominare un data protection officer.*

A OGGI, *sono oltre 43mila gli esperti di privacy nominati dalla P.A. e dalle imprese secondo le comunicazioni ricevute dal Garante della privacy. Ma il mercato, avverte Nicola Bernardi* ***(nella foto)****, presidente e fondatore di Federprivacy – la prima e più importante associazione che rappresenta i privacy officer, con 10.596 utenti iscritti (il 57,5% in più nell'ultimo anno) e sede a Figline Valdarno in provincia di Firenze – potrebbe valere altri 50mila posti. Non solo: tra le migliaia di data protection officer, sia interni sia esterni ad aziende e P.A., non tutti sono davvero esperti di dati personali perché in molti casi dovendo affidare questa responsabilità, prevista per legge, un po' per comodità e un po' per spendere meno, si è ricorsi ai professionisti (dal commercialista all'avvocato, dall'esperto di informatica a quello di security) di cui già le imprese o gli enti si avvalevano. In realtà la figura del privacy officer, aggiunge Bernardi, sebbene ovviamente possa svolgere il compito del data protection officer, è più ampia e contempla quell'attività di consulenza sulla privacy oggi fondamentale per le aziende, anche le Pmi, al di là degli obblighi imposti dal regolamento Gdpr.*

MA CHI *può svolgere questa professione? Degli oltre 10mila utenti iscritti a Federprivacy, il 19% sono avvocati e giuristi d'impresa, per il 13% consulenti informatici e altre figure del settore ITC, il 12% è rappresentato dai data protection office e referenti privacy aziendali e per il 25% si tratta di titolari e funzionari direttivi di piccole medie imprese. Un percorso di studi giuridici più di quelli economici o infomatici (perché il consulente della privacy deve occuparsi più di norme che di software), aggiunge il presidente di Federprivacy, può favorire l'accesso a questa professione per la quale non sono previsti ancora Albi né certificazioni.*

© RIPRODUZIONE RISERVATA

IL CASO UMBRELLA COMPANY

Da contractor a garanti

Le 'umbrella companies', nate come contractor per professionisti e free lance con la funzione di interposizione e di fornire servizi ora svolgono una funzione mutualistica, restituendo omogeneità e continuità a un tipo di lavoro parcellizzato.

La frontiera dei nuovi diritti «Garanzie e sicurezza sociale: la sfida dei lavoratori digitali»

Luigi Manfredi
MILANO

NON SOLO Foodora. Non solo raider. Il fenomeno del lavoro sulle piattaforme digitali comincia ad avere numeri importanti anche in Italia e impone nuove sfide al diritto del lavoro sopratutto, ma non solo, sotto il profilo delle tutele dei lavoratori. «Nel mondo – sottolinea l'avvocato Roberto Podda, partner responsabile del Dipartimento Labor & Employment dell'ufficio di Milano di K&L Gates, una delle principali law firm internazionali – i lavoratori che operano su piattaforme digitali sono circa 10 milioni, negli Stati Uniti già 600mila. Anche in Italia il fenomeno si è fatto parecchio consistente. Solo nel mondo dei raider parliamo di 10mila persone (Foodora, Deliveroo e altri operatori minori): il 78% under 30, la metà studenti, veri lavoratori cioè della 'gig economy', coloro i quali cercano un lavoretto temporaneo in attesa di qualcosa di meglio o in attesa di completare gli studi. Ma il settore è molto più ampio: in Italia oggi i lavoratori su piattaforma digitale sono circa 250mila, la maggior parte fra i 30 e i 50 anni di età».

Il quadro è molto diverso da quello che si tende ad identificare con i rider. Qual è dunque la prima esigenza?

«E' urgente trovare formule di tutela specialmente con riferimento alla sicurezza sociale. Non sono lavoratori come i rider che utilizzano questa forma di lavoro come situazione ponte, qui si parla anche di lavoratori che hanno alta competenza tecnica, che propongono la propria alta professionalità».

ROBERTO PODDA, K&L GATES

I lavoratori che operano su piattaforme digitali sono circa 10 milioni nel mondo e in Italia il fenomeno è cresciuto. Si contano 10mila raider (Foodora, Deliveroo e altri operatori minori). I lavoratori su piattaforma digitale sono circa 250mila

Quali sono le caratteristiche di questo tipo di lavoro?

«Non ci sono vincoli di orario né coordinamento con l'organizzazione del committente. Non è un 'job for life', un lavoro per la vita. Emergono però aspetti rilevanti: la copertura di malattie, maternità, infortuni, invalidità e vecchiaia».

Vantaggi per lavoratori e imprese?

«Per entrambi viene meno l'effetto di intermediazione. I lavoratori hanno uno strumento attraverso il quale offrire in tempo reale la propria prestazione, percepire rapidamente un reddito e farsi conoscere. Le imprese possono reperire immediatamente i lavoratori di cui hanno bisogno abbassando i costi».

Se queste sono le premesse, che evoluzione immagina?

«Il primo tema è creare un sistema di piattaforme digitali effettivamente democratico in cui la piattaforma sia uno strumento neutro che consenta al lavoratore di offrire la propria competenza senza avere vantaggi competitivi indebiti rispetto agli altri lavoratori. In Italia siamo ancora indietro».

Poi?

«Il tramonto dei tradizionali istituti di protezione del diritto del lavoro. Vorrei soffermarmi sul caso delle 'umbrella companies' che, nate come contractor per professionisti e free lance con la funzione di interposizione e di fornire servizi (contabilità, versamento di imposte, contributi e del compenso netto), passano nel tempo a svolgere una funzione mutualistica, restituendo omogeneità e continuità a un tipo di lavoro parcellizzato. Ma non basta, perché nell'esperienza americana si sono evolute arrivando a svolgere funzioni tipiche assolte dai sindacati. Per esempio creando fondi di ammortizzazione sociale, offrendo un sostegno al reddito quando non è possibile per i lavoratori svolgere la prestazione. O addirittura stipulando contratti collettivi per arrivare un giorno magari alla contribuzione sociale. Se questo processo venisse guidato in modo giusto, si raggiungerebbero due obiettivi: colmare le lacune nelle tutele e ridurre il cuneo fiscale».

Ok le tutele dei lavoratori. Basta questo?

«E' necessaria una visione complessiva. In Italia la maggior parte delle società sono ancora in fase di startup e hanno dei margini ridottissimi. Anche di questo bisogna tenere conto. Mi spiego: se un giorno tutti questi lavoratori dovessero essere riconosciuti come lavoratori subordinati con lo stesso livello di 'costo azienda' la maggior parte delle società smetterebbero di investire in Italia. Ecco perché il legislatore prima di intervenire dovrebbe ascoltare le parti sociali».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Salvo per uso personale e' vietato qualunque tipo di redistribuzione con qualsiasi mezzo.