*Decalogo breve privacy*
*per il trattamento dei dati personali dei dipendenti*

**1. Cosa è il dato personale ? :** Qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale (Art. 4, par. 1, num. 4 Regolamento europeo 2016/679, detto GDPR). La conseguenza è che qualora non venga trattato nessun tipo di dato personale, come nel sistema di ripresa e montaggio veloce adottato da 3V S.n.c. che cancella immediatamente tutta la figura umana ripresa, il dato personale viene definitivamente cancellato e anonimizzato, quindi non si applica il Regolamento europeo 2016/679 (GDPR).

**2. Principio di liceità, correttezza e trasparenza**: Trattare i dati personali in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti del dipendente.

**3. Limitazione della finalità**: Raccogliere i dati personali esclusivamente per finalità legittime, specifiche ed esplicitamente dichiarate, e non trattarli ulteriormente in modo incompatibile con quelle finalità.

**4. Minimizzazione dei dati**: Assicurarsi che i dati personali raccolti siano adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per cui sono trattati.

**5. Esattezza**: Mantenere i dati personali accurati e aggiornati. Eliminare o rettificare senza indugi dati inesatti.

**6. Limitazione della conservazione**: Conservare i dati personali in una forma che consenta l'identificazione dei dipendenti solo per il tempo necessario per le finalità per cui i dati sono stati raccolti.

**7. Integrità e riservatezza**: Trattare i dati in modo tale da garantire una sicurezza adeguata, includendo la protezione contro il trattamento non autorizzato o illecito e contro la perdita, distruzione o danneggiamento accidentale, usando misure tecniche o organizzative appropriate.

**8. Trasferimento dei dati**: Assicurarsi che i trasferimenti di dati personali verso paesi fuori dall'UE avvengano solo verso paesi che offrono un adeguato livello di protezione o mediante l'implementazione di appropriate salvaguardie.

**9. Informazione e accesso ai dati**: Fornire ai dipendenti informazioni chiare su come i loro dati personali vengono trattati e garantire il diritto di accesso ai loro dati personali.

**10. Diritto di rettifica e cancellazione**: Consentire ai dipendenti di rettificare i dati inesatti e di ottenere la cancellazione dei dati quando non sono più necessari o il trattamento è illegittimo.

**11. Responsabilità del titolare del trattamento dei dati personali**: Documentare le attività di trattamento dei dati e dimostrare la conformità con il GDPR.

## *Decalogo breve sui controlli a distanza dei lavoratori*
## *Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) Art. 4*

**1. Divieto di controllo a distanza**: È vietato l'uso di strumenti che consentano il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, come la videosorveglianza, a meno che ciò non sia necessario esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

2. **Accordo sindacale**: L'installazione di sistemi di videosorveglianza che riprendono i lavoratori può essere effettuata esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, e, inoltre, solo con l'accordo delle rappresentanze sindacali o con l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro, se manca un accordo sindacale.

**3. Finalità legittime**: Si può utilizzare la videosorveglianza solo per finalità legittime, come le esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

**4. Proporzionalità**: Assicurarsi che i metodi di controllo siano proporzionati agli obiettivi perseguiti.

**5. Minimizzazione dell'invasività**: Preferire metodi di controllo meno invasivi e che garantiscono la privacy dei lavoratori.

**6. Trasparenza**: Informare chiaramente i lavoratori riguardo ai sistemi di controllo implementati e alla loro modalità di funzionamento.

**7. Protezione dei dati**: Garantire che i dati raccolti tramite sistemi di controllo siano protetti adeguatamente e utilizzati esclusivamente per le finalità dichiarate.

**8. Limitazione dell'uso dei dati**: Non utilizzare i dati raccolti per scopi diversi da quelli predefiniti e legittimi.

**9. Diritto alla privacy**: Rispettare il diritto alla privacy dei lavoratori nel contesto lavorativo.

**10. Revisione e adeguamento**: Revedere periodicamente le politiche e le tecnologie di controllo per assicurarsi che siano sempre conformi alla legge e ai principi etici.