

*Ok del Garante al codice di condotta per le Apl. Dai social soltanto dati professionali*

# Colloqui a prova di privacy

## Vietato chiedere di licenziamenti o se si vogliono avere figli

DI ANTONIO CICCIA MESSINA

**D**urante un colloquio di lavoro vietato chiedere ai candidati se sono stati licenziati o se hanno intenzione di avere figli. Nemmeno se l'intervistato è consenziente. Vietato, inoltre, pescare dati dai social, a meno che il network non sia professionale e i dati riguardino la posizione lavorativa. Vietato anche domandare referenze a precedenti datori di lavoro, salvo assenso dell'interessato. Sono queste alcune delle prescrizioni del 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, in corso di pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*).

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.

Il codice è rivolto alle agenzie, autorizzate dall'Anpal (Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro), che svolgono attività di somministrazione, intermediazione, mediazione tra domanda e offerta di lavoro, ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale.

L'adesione al codice, utile a dimostrare la conformità al Gdpr, è facoltativa ed è aperta a tutte le agenzie, anche quelle non iscritte ad Assolavoro.

Il codice per le Apl, corredato da due fac simile (modello di informativa e di registro dei trattamenti), è ricco di indicazioni pratiche.

Un primo chiarimento riguarda i ruoli privacy nei rapporti tra agenzie e loro clienti/utilizzatori: eccetto le attività di esecuzione di servizi in outsourcing, Apl e utilizzatori/clienti sono definiti titolari autonomi.

Nel modello di informativa, allegato al Codice, sono dettagliate basi di liceità del trattamento e specifici termini di conservazione dei dati. Con esclusione della somministrazione di lavoro, le Apl possono conservare i dati per 48 mesi (salvo cancellazione anticipata a richiesta). Con riferimento ai rapporti di somministrazione di lavoro, invece, le Apl conservano i dati per un periodo di undici anni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

A riguardo delle basi giuridiche, il Codice specifica che non ci vuole il consenso per verificare le informazioni sul candidato mediante consultazione di un social network, purché sia di natura professionale.

Il Codice riprende anche la regola, ancora spesso disattesa nella prassi, per cui non è dovuto il consenso al trattamento dei dati presenti nei curriculum spontaneamente trasmessi dagli

interessati, ai quali deve essere fornita un'informativa privacy al primo successivo contatto utile.

Quanto alle operazioni di trattamento, il Codice dà una serie di prescrizioni. Durante le selezioni di personale, non si devono scremare i candidati sulla base di informazioni che riguardano stato matrimoniale, gravidanza, handicap, neanche con il consenso dei candidati.

Non si possono, poi, acquisire referenze professionali del candidato presso precedenti datori di lavoro e comunicarle ai chi ha commissionato una ricerca di personale, senza una previa autorizzazione esplicita del candidato.

Infine, non si possono trattare, neanche con il consenso del candidato, informazioni relative a illeciti disciplinari o procedimenti giudiziari (salvi obblighi di legge).

Peraltro, la comunicazio-

ne dei dati dei candidati tra Apl e clienti è ammessa, senza necessità di consenso, per finalità strettamente connesse al perfezionamento dell'assunzione.

Quanto all'uso di algoritmi e decisioni automatizzate, materia che dovrà essere necessariamente revisionata a seguito dell'entrata in vigore del regolamento UE sull'Intelligenza Artificiale, il codice riprende le disposizioni del Gdpr (obbligo di redazione della valutazione di impatto privacy e di informativa, rispetto dei diritti degli interessati all'intervento umano, ad esprimere la propria opinione e a contestare la decisione).

Con il citato provvedimento 12/2024 l'autorità guidata da Pasquale Stanzone ha, infine, accreditato l'Organismo di monitoraggio, un ente indipendente, chiamato a verificare l'osservanza del Codice e a gestire eventuali reclami.

© Riproduzione riservata

## Pura gestione di immobili, commercialisti compatibili

Nessuna incompatibilità con la professione per un commercialista che ricopre la carica unica di amministratore di una società di capitali adibita alla «pura gestione» del patrimonio immobiliare. Non si ravvisano profili di incompatibilità se l'attività «è finalizzata alla sola conservazione e valorizzazione dell'immobile». È l'orientamento del Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili (Cndcec), nel pronto ordini 118/2023 pubblicato ieri. Il Consiglio nazionale ha risposto a un quesito avanzato dall'ordine di Taranto, che chiedeva appunto se per un iscritto all'elenco speciale, socio unico e amministratore di una società a responsabilità limitata che gestisce alcuni immobili di proprietà a lui intestati, possa essere esclusa l'incompatibilità e se lo stesso possa chiedere il passaggio all'albo degli esercitanti la professione. Per prima cosa, il Cndcec ricorda come queste decisioni siano di competenza dell'ordine territoriale, mentre il Consiglio nazionale si deve limitare a fornire «alcune considerazioni generali che potranno essere di ausilio nella valutazione del caso concreto». Il pronto ordini, quindi, evidenzia che l'art. 4, co. 2, del dlgs 139/2005 dispone che, anche nel caso di esercizio per conto proprio di attività di impresa, l'incompatibilità è esclusa se tale attività «... è diretta alla gestione patrimoniale, ad attività di mero godimento o conservative, nonché in presenza di società di servizi strumentali o ausiliari all'esercizio della professione». Viene riportato anche un passaggio delle note interpretative sulla disciplina delle incompatibilità, per cui «l'esercizio dell'attività d'impresa o l'assunzione della carica di amministratore sono da considerarsi compatibili». Quindi, secondo il Cndcec, in via di principio non si ravvisa una condizione di incompatibilità qualora l'iscritto, pur ricoprendo contemporaneamente la qualifica di socio unico e la carica di amministratore in società di capitali, gestisca il solo patrimonio immobiliare familiare, «in quanto in tal caso l'attività di gestione immobiliare si configura come attività di pura gestione, finalizzata alla conservazione e valorizzazione dell'immobile stesso».

© Riproduzione riservata

## DATI INPS Nel 2023 assegni unici per 18 mld

Per il 2023 sono stati erogati alle famiglie assegni unici per 18 miliardi di euro, che si aggiungono ai 13,2 miliardi di erogazioni relative al 2022. Lo rende noto l'Inps che ha pubblicato l'aggiornamento dell'Osservatorio Statistico sull'Assegno Unico Universale che contiene al suo interno anche i dati relativi all'AUU destinato ai nuclei percettori di Reddito di Cittadinanza (RdC). L'Osservatorio fornisce un quadro completo delle informazioni statistiche sui beneficiari della misura e sui relativi valori economici con riferimento al periodo marzo 2022 - dicembre 2023 (ed è disponibile sul sito dell'Istituto [www.inps.it](http://www.inps.it)).

A ricevere l'assegno unico nel 2023 sono stati 6.479.173 nuclei familiari, per un totale di 10.021.926 figli. Con riferimento al mese di dicembre 2023, l'importo medio per figlio, comprensivo delle maggiorazioni applicabili, va da circa 54,10 euro per chi non ha presentato l'Isee o ha superato la soglia massima (che per il 2023 era di 43.240 euro), a 214 euro per la classe di Isee minima (16.215 euro per il 2023).

© Riproduzione riservata

## Adi negato, 30 giorni per chiedere il riesame

Due vie per contestare il rigetto della domanda di assegno d'inclusione. Il richiedente, infatti, può presentare un'istanza di riesame alla sede dell'Inps entro 30 giorni oppure può seguire le vie legali presentando ricorso giudiziario. Lo spiega l'Inps, tra l'altro, nel messaggio n. 684 del 14 febbraio 2024, illustrando i diversi esiti delle richieste di Adi che, dal prossimo 27 febbraio, saranno dettagliati relativamente alla causale di reiezione.

Lo stato della domanda. Una volta presentata, la domanda di Adi è sottoposta a controlli preventivi relativi ai requisiti che, se superati, conducono all'erogazione dell'assegno. All'esito dell'istruttoria, l'istanza può trovarsi in stato di accolta, di evidenza, di sospensione, di rigetto. Lo stato della domanda può essere consultato nella procedura online dedicata all'Adi, alla quale si accede dal portale Inps.

Se la domanda è respinta. Nell'ipotesi di reiezione della domanda viene indicata anche la relativa causale. Dal prossimo 27 febbraio, inoltre, sarà disponibile anche il dettaglio delle singole causali di rigetto. L'ipotesi di domanda respinta, spiega l'Inps, si verifica quando, a seguito d'istruttoria e dei controlli, la domanda risulta priva di alcuni requisiti necessari al riconoscimento dell'Adi. In questi casi (di reiezione della domanda), il richiedente può presentare motivata istanza di riesame alla sede Inps territorialmente competente, entro 30 giorni dalla data in cui ha ricevuto comunicazione dell'esito, oppure può presentare ricorso giudiziario.

Il silenzio assenso. L'Inps, infine, precisa che la regola del silenzio-assenso, che si perfeziona dopo 60 giorni come spiegato nel messaggio n. 623/2024 (si veda *ItaliaOggi* del 13 febbraio) opera con riferimento a tutte le domande assoggettate al controllo preventivo. Pertanto, saranno automaticamente elaborate, decorsi 60 giorni dall'inizio della sospensione per una qualsiasi ulteriore verifica, in assenza di decisione da parte dell'operatore di sede.

Carla De Lellis

© Riproduzione riservata