

WorkingPaper

ADAPT
www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Mercato del lavoro e privacy

Intermediazione e pubblicazione dei cv da parte delle Università

Laura Marchetti

Giurista – Esperta di mercato del lavoro e privacy

Working Paper n. 12

ABSTRACT

Il working paper - tratto dalla tesi dell'autrice per il diploma di Master in "Data Protection Officer e privacy expert" – analizza la normativa che regola l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro delle Università, in correlazione con le disposizioni in materia di protezione dei dati personali. In particolare, il documento approfondisce le modalità con cui le Università nel tempo hanno dato attuazione alle disposizioni normative relative alla pubblicazione dei cv degli studenti, individuando criticità e disallineamenti. Alla luce degli elementi rilevati, il documento si propone l'obiettivo di fornire strumenti normativi e pratici per poter supportare le Università a svolgere il ruolo fondamentale nel mercato del lavoro prefigurato dalla legge Biagi e confermato da tutte le successive riforme del lavoro.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- ❖ Ruolo strategico delle Università nel mercato del lavoro.
- ❖ Legge Biagi: autorizzazione alle Università a intermediare domanda e offerta di lavoro a condizione di rendere gratuitamente pubblici e disponibili i cv degli studenti
- ❖ Normativa privacy e principio di liceità: qualora un trattamento sia necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento, non occorre il consenso espresso dell'interessato
- ❖ Bilanciamento di interessi e principi opt out/opt in
- ❖ Inadempienza delle Università. Regolamento (UE) 679/2016

IL MESSAGGIO

Il mercato del lavoro deve essere sostenuto con il contributo e l'apporto di tutti i principali stakeholder. Le Università sono attori fondamentali nei processi di collocamento dei giovani e il loro contributo è fondamentale per contrastare il rilevante fenomeno della disoccupazione giovanile. La Legge Biagi ha stabilito una milestone della partecipazione delle Università al mercato del lavoro attraverso l'autorizzazione ex lege a operare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e la messa a disposizione dei cv degli studenti. Il disegno del Prof. Biagi è stato, però, in larga parte disatteso dalle Università anche sulla base di argomenti che il working paper confuta nel merito. La tutela dei dati personali degli studenti non può essere elemento ostacolo alla pubblicazione dei cv, laddove la stessa normativa in materia di privacy indica i principi e gli strumenti utili a operare nel rispetto di tutti gli interessi in gioco.

Indice

Premessa	4
Quadro normativo.....	5
La cd Riforma Biagi	5
Sul principio dell'opt out.....	5
La Circolare ANPAL.....	6
Il D. Lgs. 101/2018.....	7
Sull'eccesso di delega.....	8
Attuazione degli obblighi normativi da parte delle Università.....	9
Sull'obbligo di pubblicazione.....	9
L'indagine ADAPT	9
Situazione attuale	9
Sull'obbligo di informativa agli utenti	11
Adempimenti necessari.....	13
Modello informativa	14
Modello curriculum vitae	15
Il ruolo di Anpal Servizi s.p.a.....	17
Considerazioni finali	17

Premessa

Il tasso di disoccupazione giovanile in Italia, pari a quasi il doppio di quello dell'Eurozona, costituisce uno dei problemi più rilevanti per il nostro Paese e ha cause di natura strutturale, con radici che affondano nel passato.

Sino all'inizio del nuovo millennio, difatti, la normativa italiana in materia di lavoro risulta indirizzata maggiormente a fornire garanzie e diritti ai lavoratori, piuttosto che a incidere sulle cause della disoccupazione giovanile.

Tale impostazione è uno dei fattori alla base dei rilevanti fenomeni di disallineamento delle competenze degli studenti da quelle richieste dal mercato del lavoro e di eccessiva durata dei tempi di transizione dal mondo dell'istruzione e dell'alta formazione a quello del lavoro.

Per contrastare tali fenomeni, la Strategia europea per l'occupazione e il programma dell'Unione Europea per la crescita e l'occupazione per il decennio in corso, cd "Europa 2020", indicano quali obiettivi: (i) la lotta alla disoccupazione giovanile attraverso l'integrazione dei giovani nel mercato del lavoro, anche sostenendo la transizione tra istruzione e occupazione; (ii) l'ammodernamento e il rafforzamento delle istituzioni del mercato del lavoro, con particolare riferimento ai servizi per l'impiego, pubblici e privati. Fondamentale, a tale fine, il rapporto tra sistemi educativi/formativi e sistemi del lavoro che supportino transizioni efficaci dalla formazione al lavoro.

In questa prospettiva si inseriscono le riforme normative degli ultimi anni, articolate su più ambiti e livelli d'intervento: dall'azione di miglioramento del mercato del lavoro (la cd "Riforma Biagi" e il Jobs Act, che hanno ridefinito il perimetro dei soggetti che operano nel mercato del lavoro e le relative modalità di interconnessione), alla promozione dell'istituto contrattuale dell'apprendistato anche di terzo livello, all'introduzione dei sistemi cd "duale" e dell'alternanza formazione/lavoro.

Per supportare tali processi, le richiamate normative pongono come centrale la valorizzazione e la maggiore diffusione delle informazioni tra gli attori del mercato del lavoro.

In tale ambito si collocano le disposizioni relative al ruolo delle Università e agli obblighi di pubblicazione a esse normativamente assegnati.

Il presente documento analizza la normativa che nel tempo ha regolamentato l'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro svolta dalle Università e i principi individuati dal legislatore per bilanciare il diritto alla privacy degli interessati con le finalità di rilevante interesse pubblico sottese ai relativi trattamenti.

A seguito di tale analisi, il documento analizza le modalità con cui le Università hanno dato attuazione alle disposizioni normative, individuando criticità e disallineamenti.

L'ultima parte del documento si propone, infine, di definire nuovi modelli con cui le Università possano procedere ai trattamenti richiesti dalla normativa in materia di mercato del lavoro in maniera conforme al Regolamento (UE) 2016/679 e al Codice privacy, così come novellato dal D. Lgs. 101/2018.

Quadro normativo

La cd Riforma Biagi

Al fine di dare attuazione alle Strategie Europee sull'occupazione e agevolare la transizione dalla formazione al lavoro attraverso canali formali e strutturati, la riforma del lavoro avviata dalla cd legge Biagi (legge del 14 febbraio 2003 n. 30 e d. lgs 10 settembre 2003, n. 276) affida alle Scuole superiori e alle Università un ruolo strategico nell'ambito dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il decreto legislativo n. 276/2003, all'art. 6, riconosce alle Università pubbliche e private l'autorizzazione ope legis all'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, ponendo come unica condizione "che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro e fermo restando l'obbligo della interconnessione alla borsa continua nazionale del lavoro, nonché l'invio di ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro".

In ragione della scarsa attività di placement sino a quel momento attuata dalle sedi universitarie, il legislatore del 2010 torna sulla disposizione, ampliandone la portata.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. "collegato lavoro") completa la riforma Biagi estendendo l'autorizzazione ope legis anche agli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari "a condizione che rendano pubblici e gratuitamente accessibili sui relativi siti istituzionali i curricula dei propri studenti all'ultimo anno di corso e fino ad almeno dodici mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio". Stessa condizione viene estesa anche alle università, pubbliche e private a cui, quindi, viene richiesto di rendere effettiva la diffusione dei cv dei propri laureati e il conseguente accesso da parte dei datori di lavoro interessati.

A definire le modalità di pubblicazione interviene la Circolare congiunta del 4 agosto 2011 del Ministero dell'Istruzione Università e Ricerca Scientifica e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La circolare interministeriale chiarisce che nella pubblicazione di curricula dei propri studenti, diplomati e laureati, gli istituti di scuola secondaria di secondo grado e le Università "devono esclusivamente garantire adeguata informativa nelle forme previste all'art. 13 del Codice della privacy, non essendo necessario alcun consenso specifico, in quanto la raccolta e diffusione dei curricula è necessaria per l'esercizio dell'attività di intermediazione, prevista da una disposizione di legge (d. lgs. 276/03)". La circolare indica, inoltre, obbligatoria la pubblicazione di almeno un riferimento utile al contatto diretto del candidato da parte delle aziende.

Sul principio dell'opt out

Il principio del cd "opt out" - in base alla quale l'istituzione universitaria/scolastica procede alla pubblicazione dei dati personali dei propri studenti salva diversa determinazione espressa degli interessati - viene ribadito nel successivo Decreto Ministeriale 20 settembre 2011, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Il provvedimento indica le informazioni minime dei cv oggetto di pubblicazione, fornendo uno schema di curriculum, e le sanzioni pecuniarie derivanti dall'omessa pubblicazione

in aggiunta alla cancellazione dall'albo dei soggetti autorizzati all'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Lo schema di curriculum allegato al Decreto Ministeriale si compone di quattro sezioni: (i) Sezione 1 – Dati Scuola/Università; (ii) Sezione 2 – Dati corso di studi; (iii) Sezione 3 – Dati personali dello studente; (iv) Sezione 4 – Dati curricolari.

Il principio del cd “opt out” trova la propria base giuridica sulla presenza di una disposizione di legge che obbliga le istituzioni alla pubblicazione (art. 6 del d. lgs. 276/2003). Infatti, ai sensi del Codice privacy vigente al momento della redazione dei provvedimenti ministeriali, per poter operare una diffusione di dati personali vi è necessità di una norma di legge o di regolamento (art. 19, comma 3), i soggetti pubblici per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali non devono richiedere il consenso dell'interessato (art. 18, comma 4), le attività svolte da un soggetto pubblico per finalità di supporto al collocamento e all'avviamento al lavoro rientrano tra quelle considerate di rilevante interesse pubblico e come tali idonee a consentire il trattamento di dati personali.

Il Regolamento (UE) 2016/679 conferma la liceità - senza necessità di acquisire il consenso dell'interessato - dei trattamenti: (i) necessari per adempiere un obbligo legale al quale è soggetto il titolare del trattamento (art. 6, comma 1, lettera c); (ii) necessari per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento (art. 6, comma 1, lettera e).

Nonostante l'intervento normativo, i chiarimenti e la messa a disposizione di strumenti utili alla gestione del processo, l'obbligo di pubblicazione non ha avuto nel tempo piena attuazione da parte delle istituzioni scolastiche e universitarie.

La Circolare ANPAL

In un contesto, quindi, di diffuso inadempimento, interviene la Circolare del 12 aprile 2017 firmata dal Direttore Generale dell'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), ente istituito dal decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

La Circolare indirizzata a Università, Consorzi Universitari, Istituti di scuola secondaria di secondo grado autorizzati all'intermediazione ex art. 6 del decreto legislativo n. 276/2003 ha ad oggetto “Diffusione dei dati riferiti a studenti da parte delle Università, dei consorzi e degli Istituti di scuola secondaria di secondo grado, in qualità di soggetti intermediari speciali iscritti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 6, comma 1, lettera a) e b) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 – nota di rettifica”. Nel richiamare una nota operativa dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali in merito all'articolo 96 del Codice privacy (prot. n. 8515 del 6 marzo 2017) la Circolare precisa che, ai fini dell'esercizio dell'attività di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, le istituzioni universitarie e scolastiche possono procedere alla pubblicazione sui siti istituzionali dei curricula degli studenti solo previa esplicita richiesta da parte degli interessati, non essendo consentito il meccanismo di adesione strutturato con la formula del c.d. “opt-out”.

Di pari contenuto l'analoga Circolare 2 ottobre 2017 del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca indirizzata agli uffici regionali scolastici e ai dirigenti scolastici degli istituti di istruzione secondaria. La Circolare, nell'escludere per le scuole il meccanismo dell'opt out e nel richiedere il consenso espresso degli studenti,

richiama le istituzioni scolastiche a utilizzare lo schema di curriculum allegato al Decreto Ministeriale 20 settembre 2011.

Orbene, la richiamata nota operativa del Garante privacy su cui basa il proprio costrutto la Circolare Anpal offre indicazioni sull'applicazione dell'art. 96 del d. lgs. 196/2003, articolo che si riferisce solo agli istituti scolastici di scuola secondaria superiore e non in maniera chiara alla pubblicazione dei curriculum. In particolare, la nota del Garante Privacy sembra sia stata emanata per fornire indicazioni a seguito del provvedimento con cui la stessa Autorità aveva sanzionato su ricorso di parte l'Istituto Leonardo da Vinci di Cologno Monzese, per aver pubblicato in chiaro sul proprio sito internet nome e cognome, indirizzo, numero di telefono cellulare, indirizzo email e voto di uno studente diplomatosi nell'anno scolastico 2015 – 2016.

La Circolare ANPAL, quindi, estende anche alle Università la portata di un articolo riferito ad altri soggetti. Con ciò sollevando un ampio dibattito e finanche un'interrogazione parlamentare (Atto n. 4 – 07414 del 26 aprile 2017, a firma del senatore Maurizio Sacconi), che, nel momento in cui il presente documento viene redatto, risulta ancora aperta e priva di risposta da parte del Ministro del Lavoro.

Il D. Lgs. 101/2018

Al di là, comunque, della legittimità formale e sostanziale della Circolare ANPAL, la carenza di una norma speciale per le Università è stata di recente superata dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 recante “Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)”.

Il d. lgs. 101/2018 riscrive l'art. 96 del Codice privacy estendendo alle Università la necessità di acquisire il consenso espresso dell'interessato per “comunicare o diffondere, anche a privati e per via telematica, dati relativi agli esiti formativi, intermedi e finali, degli studenti e altri dati personali diversi da quelli di cui agli articoli 9 e 10 del Regolamento, pertinenti in relazione alle predette finalità e indicati nelle informazioni rese agli interessati”.

La Relazione illustrativa con cui il Governo ha presentato alle competenti commissioni parlamentari nonché all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, riferisce le scelte più importanti effettuate dal legislatore delegato, rinviando poi all'illustrazione articolo per articolo delle singole disposizioni.

Rispetto all'argomento che qui interessa, la Relazione riferisce che “l'ambito di applicazione di cui all'art. 96, con la rubrica “Trattamento di dati relativi a studenti”, è stato esteso anche al settore delle università pubbliche e private e ad altre istituzioni nel campo della formazione professionale e dell'istruzione in modo da rimediare alla originaria asimmetria rinvenibile nella tutela tra gli studenti delle istituzioni scolastiche e di quelle universitarie”.

L'intervento del legislatore delegato supera quindi le questioni sollevate dalla Circolare ANPAL e solleva altri dubbi di altra natura.

Sull'eccesso di delega

Il decreto legislativo 101/2018 è stato adottato sulla base della legge 25 ottobre 2017, n. 163 “Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2016-2017”. L'art. 13, comma 3, della legge definisce i criteri e i limiti della delega conferita al Governo per adeguare il quadro normativo nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679.

In particolare, questi i principi e criteri direttivi specifici indicati al Governo: (i) abrogare espressamente le disposizioni del codice privacy incompatibili con le disposizioni contenute nel Regolamento (UE) 2016/679; (ii) modificare il codice privacy limitatamente a quanto necessario per dare attuazione alle disposizioni non direttamente applicabili contenute nel Regolamento (UE) 2016/679; (iii) coordinare le disposizioni vigenti in materia di protezione dei dati personali con le disposizioni recate dal regolamento (UE) 2016/679.

Ora, il Regolamento (UE) 2016/679 non contiene norme specifiche sull'argomento che qui interessa. Di contro, l'art. 6 del Regolamento conferma la non necessità del consenso laddove un trattamento venga effettuato per adempiere a un obbligo di legge ovvero per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico.

Occorre, quindi, chiedersi se la modifica dell'art. 96 del codice privacy rientri nei principi e criteri sopra richiamati, ovvero se tale intervento possa configurare eccesso di delega.

In tema di eccesso di delega, l'art. 76 della Costituzione si limita a stabilire che l'esercizio della funzione legislativa non può essere delegato al Governo se non con determinazione di principi e criteri direttivi e soltanto per tempo limitato e per oggetti definiti. Tali criteri sono risultati nel corso del tempo tutt'altro che rigidi come suffragato da una vasta giurisprudenza della Corte Costituzionale.

In particolare, afferma la Consulta che l'art. 76 della Costituzione «non osta all'emanazione di norme che rappresentino un coerente sviluppo e, se del caso, anche un completamento delle scelte espresse dal legislatore delegante; va escluso, infatti, che le funzioni del legislatore delegato siano limitate ad una mera scansione linguistica delle previsioni dettate dal delegante, essendo consentito al primo di valutare le situazioni giuridiche da regolamentare e di effettuare le conseguenti scelte, nella fisiologica attività di riempimento che lega i due livelli normativi, rispettivamente, della legge di delegazione e di quella delegata»[C. Cost. sent. 5 giugno 2003, n. 199; sent. 3 luglio 2002, n. 308].

La questione riguardo la configurabilità dell'eccesso di delega relativo alla modifica dell'art. 96 del Codice Privacy deve quindi essere risolta verificando se tale intervento si sia limitato a una sistematizzazione della disciplina esistente, specialmente al fine di soddisfare l'interesse generale dell'ordinamento ad avere una normativa chiara per gli operatori e contenuta in unico documento nonché a rispettare quel principio di leale collaborazione che lega l'Italia in qualità di Stato membro all'Unione europea.

Convinzione di chi redige il presente documento è che, permanendo l'obbligo normativo alla pubblicazione dei curricula, il trattamento trovi la sua base giuridica nell'art. 6, comma 1, lettere c) e) del Regolamento 2016/679. Tuttavia, in ragione della confusione generata nell'ultimo periodo, il novellato art. 96 sicuramente assurge a norma chiarificatrice dell'intera fattispecie.

Attuazione degli obblighi normativi da parte delle Università

Come anticipato nel precedente paragrafo relativo al quadro normativo di riferimento, nonostante la chiarezza dell'impianto normativo e i chiarimenti forniti dai dicasteri coinvolti, ancora nel 2017 l'obbligo di pubblicazione risultava largamente inattuato dalla maggior parte delle istituzioni universitarie.

Sull'obbligo di pubblicazione

L'indagine ADAPT

Nel mese di aprile 2017, una ricerca condotta da ADAPT¹ - l'associazione senza fini di lucro fondata da Marco Biagi nel 2000 per promuovere studi e ricerche di lavoro – rilevava che di 90 Università mappate nessuna rendeva immediatamente e liberamente accessibili i curriculum dei propri studenti e laureati in forma completa.

In particolare, dei 90 atenei: (i) 43 atenei si avvalevano del consorzio Almalaurea come server di raccolta e ricerca dei cv; (ii) 4 atenei riportavano nel proprio sito il link diretto al sito di Almalaurea o avevano problemi di accessibilità; (iii) 11 atenei avevano un sistema proprio di raccolta e ricerca dei cv; (iv) 13 atenei avevano procedimenti particolari per l'accesso ai cv; (v) 19 atenei non avevano nel proprio sito alcuna area dedicata ai cv.

Lo studio rilevava inoltre anche dubbi rispetto all'assolvimento dell'obbligo di interconnessione degli atenei con Cliclavoro (Borsa Lavoro), rilevando un divario tra il numero degli iscritti agli atenei italiani secondo l'anagrafe del Ministero dell'Istruzione dell'università e della ricerca, e il numero di cv anche degli studenti delle scuole superiori rilevato da Cliclavoro.

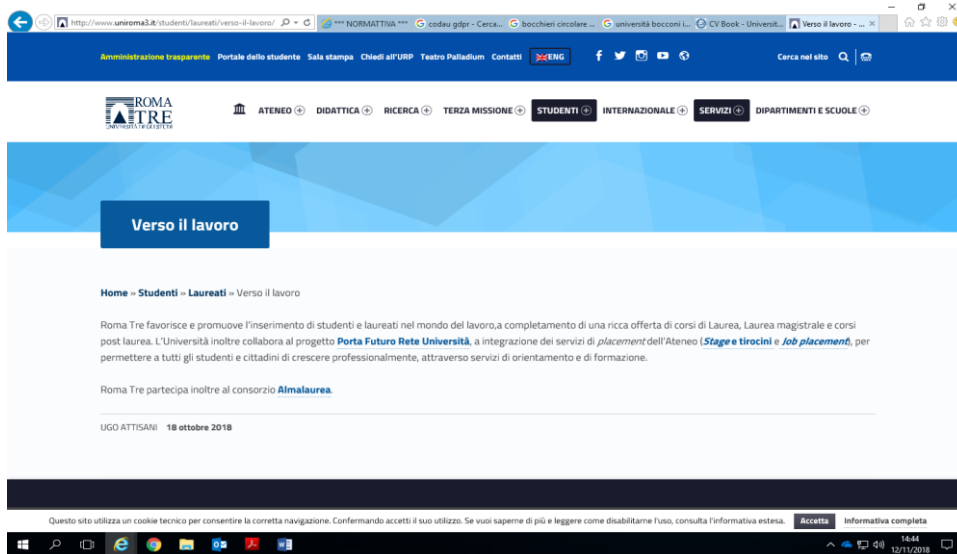
Situazione attuale

Nel momento in cui il presente documento viene redatto, la situazione non appare dissimile da quella rappresentata nel richiamato studio ADAPT.

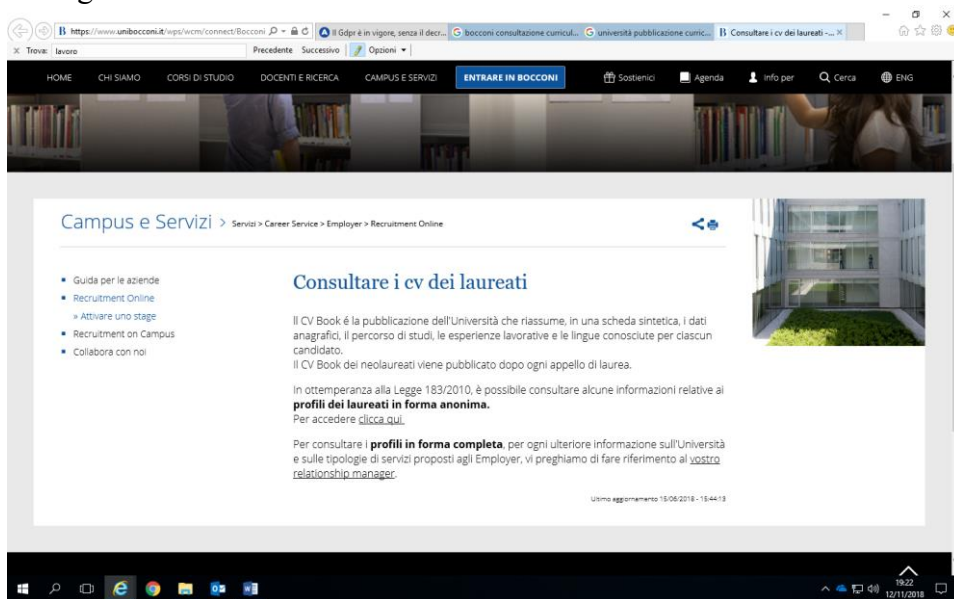
Si riportano qui di seguito alcuni esempi.

L'Università Roma 3 rimanda al sito di Almalaurea

¹ “Placement universitario: ancora un miraggio per gli studenti e le aziende italiane” di Alessia Battaglia e Andrea Negri – Bollettino ADAPT, 19 aprile 2017



L'Università Bocconi consente alle aziende di accedere ai soli cv in forma anonima e privi di dati di contatto diretto, per avere il quale è necessario contattare il “relationship manager”



L'Università Insubria si comporta in maniera sostanzialmente analoga

The screenshot shows the website of the University of Insubria. The header includes navigation tabs: FUTURO STUDENTE, STUDENTE, LAUREATO, ENTI E AZIENDE, PERSONALE, and LINK VELOCI. The main content area displays search results for a course in Economics. The course details include: Facoltà/Dipartimento/Scuola Dip.to ECONOMIA, Classificazione del corso Scienze dell'economia (2), Corso di laurea Corso di Laurea in Economia e Commercio (CDL). Below this, there is a list of students with columns for 'Elenco', 'Età', 'Voto di laurea', 'Anno di laurea', 'Regione di residenza', 'Titolo tesi', and 'Materia tesi'. A 'Vai a pagina' button is visible. On the right side, there is a 'HOME A TENEO' section with links for Placement, Aziende, and Login. The footer of the page mentions 'Powered by ALMA LAUREA'.

L'Università Sapienza rimanda ad Almaurea e alla piattaforma JobSoul.

The screenshot shows the website of the University of Sapienza. The header includes navigation tabs: STUDENTI, LAUREATI, TERRITORIO, CONTATTI, and a search bar. The main content area is titled 'Servizi per le imprese'. It describes the Placement service, which promotes the activation of relations and synergies with public and private companies. It also mentions the 'Jobsoul Sapienza' platform, which is used to manage the model of encounter between demand and offer of work. A sidebar on the right contains contact information for the Placement service, including email addresses (placement@uniroma1.it, placement@cert.uniroma1.it, jobsoul@uniroma1.it), social media links (Facebook, Twitter), and internal navigation links (Placement, Tirocini, Collegamenti, Portale jobsoul). The footer of the page shows the date 15/17 12/11/2018.

Sull'obbligo di informativa agli utenti

Mentre nel tempo la necessità di acquisire il consenso è stato oggetto di diverse interpretazioni, tanto non vale per l'obbligo dell'informativa agli studenti. La necessità di tale adempimento non è mai stata, infatti, oggetto di discussione. Il Regolamento (UE) 2016/679 ha comunque imposto a tutti i Titolari una revisione dei testi forniti e l'introduzione di nuovi elementi, tra cui si richiamano il periodo di conservazione dei dati, l'indicazione dei nuovi diritti spettanti agli interessati, nonché l'indicazione dei soggetti del trattamento incluso il Data protection officer.

Ai fini del presente studio sono state verificate le informative di alcuni Atenei, nonché di Almalaurea e di Job Soul.

Job Soul

La piattaforma JobSoul, cui aderiscono le principali Università del Lazio, al momento in cui l'utente si registra, fornisce un'informativa non compliant al Regolamento (UE) 2016/679. L'informativa disponibile è redatta ai sensi dell'art. 13 del Codice Privacy, ormai abrogato in forza del D. Lgs.101/2018.

Inoltre, la piattaforma non mette a disposizione uno schema di curriculum, ma lascia all'utente la possibilità di caricare un file, senza indicare contenuti minimi richiesti e contenuti ultronei da non inserire.

Almalaurea

Al momento dell'iscrizione dell'utente, non compare subito l'informativa che, comunque, non specifica il tempo di conservazione dei dati, rimandando tale termine al vituperato meccanismo dell'opt out ("i suoi dati sono conservati fino a quando lei intenda mantenere il suo curriculum vitae nella banca dati Almalaurea").

Università di Firenze

L'Università degli Studi di Firenze fornisce un'informativa carente del dato relativo al periodo di conservazione dei dati oggetto di pubblicazione. Inoltre, include il conferimento dei dati per le finalità di pubblicazione come obbligatorio per l'instaurazione del rapporto tra lo studente e l'Ateneo.

Università di Padova

L'Università di Padova fornisce un'informativa in linea con il Regolamento (UE) 2016/679. Tuttavia, anche in questo caso, non appare adeguatamente indicato il periodo di conservazione dei dati.

Università Bocconi

L'Università Bocconi non inserisce nell'informativa il periodo di conservazione dei dati, non specifica il trattamento relativo alla pubblicazione dei curricula e, inoltre, riporta che "qualora l'interessato non esprima il proprio consenso al trattamento dei dati sensibili, l'Università Bocconi non potrà registrarli nei sistemi informatici dell'Ateneo".

Posto che chi ha condotto la sopra esposta analisi in quanto non iscritto agli atenei ha potuto creare delle credenziali solo su Job Soul, non è possibile riferire se le Università mettano a disposizione degli studenti un modello di curriculum. Si rileva unicamente che Job Soul consente agli utenti di caricare propri file, lasciando quindi la possibilità di inserire dati ultronei rispetto alle finalità di incrocio domanda offerta di lavoro.

Rispetto, invece, alle informative, l'analisi mostra un grado non soddisfacente di attenzione da parte degli Atenei alla compliance privacy.

Tutte le informative risultano verbose e non chiare nell'esposizione. Nessuna informativa specifica se gli utenti saranno soggetti a profilazione e le relative metodologie. Tutte le informative risultano carenti del dato relativo al tempo di conservazione dei dati.

Adempimenti necessari

Il trattamento dei dati da parte delle istituzioni universitarie e, in particolare, l'assolvimento dell'obbligo di pubblicazione disposto dall'art. 6 del decreto legislativo 276/2003 impongono maggiore attenzione alla compliance privacy degli atenei.

Un primo punto riguarda il novellato art. 96 del Codice privacy, che sembrerebbe richiedere il consenso dell'interessato per la pubblicazione del curriculum, al di là delle previsioni dell'art. 6, comma 1, lett. c) ed e), del Regolamento. Ovviamente, il consenso deve essere sorretto da un'informativa conforme al Regolamento 2016/679. Tale requisito, come esposto nel paragrafo che precede, non appare soddisfatto.

La questione della pertinenza e non eccedenza delle informazioni contenute nei curricula da pubblicare trova un consolidamento nel principio di minimizzazione dei dati di cui all'art. 5, par. 1, lett. c), che a sua volta trova declinazione negli istituti della privacy by design e by default. Quindi, fin dalla progettazione sarà importante che l'Università metta a disposizione dei modelli di curricula che gli studenti dovranno compilare, inserendo appunto le sole informazioni pertinenti rispetto alla finalità della ricerca di un impiego.

Inoltre, occorrerà prestare attenzione alla fase della gestione dell'intero processo, in quanto l'affidamento delle attività di trattamento a un soggetto esterno comporta la designazione a Responsabile del trattamento nei termini fissati dall'art. 28 del Regolamento e, quindi, con apposito atto giuridico (contratto, convenzione).

Inoltre, le Università dovranno redigere e tenere aggiornato il registro dei trattamenti e verificare per ciascun trattamento la necessità di effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dati (ai sensi dell'art. 35 del Regolamento e seguendo le indicazioni contenute nelle corrispondenti Linee guida del WP29), nonché sulla necessità di adottare le adeguate misure di sicurezza (art. 32 ss.) utili alla minimizzazione del rischio.

Da ultimo, le università dovranno strutturare procedure per la gestione dei cd "Data Breach" e individuare il proprio Data Protection Officer.

Modello informativa

L'adempimento principe per un trattamento dati conforme alla normativa in materia di privacy è la redazione di un'adeguata informativa.

Qui di seguito viene fornito un modello, per la cui redazione ci si è avvalsi anche delle "Linee guida in materia di privacy e protezione dei dati personali in ambito universitario" redatte dal Gruppo di lavoro CODAU "Linee Guida Privacy e GDPR".

Informativa sul trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679

Creazione del Curriculum Vitae e pubblicazione

L'Università, La informa che:

Soggetti del trattamento:

- titolare del trattamento dei dati è l'Università, con sede in
- il Responsabile per la Protezione dei Dati (RPD) dell'Università, individuato alla pagina www.università.it/ può essere contattato all'indirizzo dpo@università.it (mailto: dpo@università.it).

Finalità, base giuridica e conservazione dei dati forniti:

- i dati forniti sono trattati per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro. Questa finalità è perseguita attraverso la possibilità di creare e mantenere costantemente aggiornato, all'interno della banca dell'Università, il Suo Curriculum Vitae et studiorum. Il curriculum da lei redatto sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'università e liberamente accessibile agli utenti del sito dotati di credenziali di autenticazione. Per tale finalità, i Suoi dati personali sono trattati, ai sensi dell'art. 6, 1° comma, lett. a) del Regolamento (UE) 2016/679, solo in caso Lei fornisca il Suo consenso, che ha diritto di revocare in qualsiasi momento, senza incidere sui trattamenti già effettuati. Nel caso di rifiuto, non ne deriverà alcuna conseguenza rispetto al suo rapporto con l'Ateneo
- i dati da Lei conferiti, inoltre, possono essere trattati per elaborare rapporti statistici ed effettuare eventuali ulteriori rilevazioni (mediante la fornitura e la facoltà di compilare specifici questionari), così da monitorare a distanza di tempo la condizione di studio e di lavoro degli studenti, dei diplomati e dei laureati. Per tali finalità, i Suoi dati personali sono trattati, ai sensi dell'art. 6, 1° comma, lett. a) del Regolamento (UE) 2016/679, solo qualora Lei ci fornisca il Suo consenso, che ha il diritto di revocare in qualsiasi momento, senza incidere sui trattamenti già effettuati.

Specificare esistenza o meno di un processo decisionale automatizzato di profilazione.

- i dati saranno conservati e disponibili agli utenti per un periodo di 12 mesi successivi alla data del conseguimento del titolo di studio

Destinatari o categorie di destinatari dei dati personali:

- per le finalità di favorire l'inserimento nel mondo del lavoro e la formazione professionale, possono avere accesso ai dati gli utenti del sito istituzionale dell'Ateneo dotati di credenziali di autenticazione.
- I responsabili esterni il cui elenco è consultabile al seguente link
- altri soggetti incaricati della fornitura di supporto tecnologico.

Trasferimento dei dati all'estero:

- server ubicati all'estero?

Esercizio dei diritti dell'interessato:

- può esercitare i diritti a Lei riconosciuti dalla vigente normativa in materia di protezione dei dati personali, tra cui il diritto di chiedere al titolare del trattamento l'accesso ai dati personali e la rettifica o la cancellazione degli stessi, la limitazione o opposizione al trattamento che La riguarda, oltre al diritto alla portabilità dei dati, nei limiti di quanto previsto agli artt. 15-21 del Regolamento 2016/679;
- ai sensi dell'art. 77 del Regolamento, qualora ritenga che il trattamento che La riguarda violi la normativa in materia di protezione dei dati personali, Lei ha diritto di proporre reclamo al Garante italiano per la protezione dei dati personali ovvero all'autorità di controllo dello Stato membro Ue in cui risiede abitualmente, lavora ovvero del luogo ove si è verificata la presunta violazione;
- per l'esercizio dei Suoi diritti può rivolgersi al titolare del trattamento, inviando una comunicazione all'Ufficio Assistenza agli Utenti, al seguente recapito:

Preso atto dell'informativa resa dall'Università

- conferisco il consenso al trattamento dei dati e in particolare alla pubblicazione sul sito dell'università del mio curriculum
- non autorizzo la pubblicazione del mio curriculum
- conferisco il mio consenso all'utilizzo dei miei dati per l'elaborare rapporti statistici per effettuare eventuali ulteriori rilevazioni
- non autorizzo l'utilizzo dei miei dati per l'elaborare rapporti statistici per effettuare eventuali ulteriori rilevazioni

Modello curriculum vitae

Al fine di consentire il rispetto dei principi di pertinenza e non eccedenza delle informazioni contenute nei curricula da pubblicare è già stata sottolineata l'importanza che l'Università metta a disposizione degli studenti dei modelli di curricula, che consentano l'inserimento delle sole informazioni pertinenti rispetto alla finalità della ricerca di un impiego.

Il format qui proposto consiste nell'adeguamento del modello allegato al Decreto Ministeriale 20 settembre 2011 del Ministro del Lavoro al Regolamento 2016/679. Rispetto a tale modello si è proceduto sostanzialmente all'eliminazione di campi ritenuti, alla luce del mutato quadro normativo, ultronei. Unico dato aggiunto, il titolo della tesi, in quanto elemento oggetto di interesse per i fini dell'incrocio domanda offerta di lavoro.

CV Studenti

Sezione 1 Dati Scuola/Università

Denominazione Scuola/Università* _____

Sezione 2 - Dati corso di studi

Facoltà* _____

Corso di laurea/specializzazione* _____

Anno di conseguimento del titolo di studio* _____

Titolo della Tesi* _____

Sezione 3 - Dati personali dello studente

Numero di matricola* _____

Indirizzo email (facoltativo) _____

Sezione 4 - Dati curriculari

4.1 Istruzione

Titolo di studio* _____

Descrizione _____

Votazione conseguita _____

4.2 Conoscenze linguistiche

Lingua 1* _____

Lingua 2 _____

Certificazioni e livelli conseguiti* _____

4.3 Conoscenze informatiche

Tipo conoscenza* _____

Eventuali specifiche _____

4.4 Esperienze lavorative _____

Tipo esperienza* _____

Principali mansioni e attività* _____

Data inizio/data fine* _____

4.5 Professione desiderata e disponibilità _____

Professione desiderata* _____

(* campi obbligatori)

Il ruolo di Anpal Servizi s.p.a.

Il richiamato Decreto Legislativo 14 settembre 2015, dispone l'istituzione dell'Agenzia Nazionale delle politiche attive del lavoro configura Italia Lavoro s.p.a. (in seguito denominata Anpal Servizi s.p.a.) come società strumentale dell'Agenzia, secondo il modello comunitario dell'ente cd "in house".

Anpal Servizi attua i Progetti alla stessa indicati dall'ANPAL e indicati nel "Piano Operativo Anpal Servizi 2017 – 2020", approvato e ammesso a finanziamento con Decreto Direttoriale di ANPAL n. 290 del 5 ottobre 2017.

Il Piano Operativo Anpal Servizi 2017 – 2020 è articolato in linee di intervento, tra cui, la n. 6 – Transizione Scuola/Lavoro, che si propone di rafforzare, all'interno della rete dei servizi per le politiche attive, il ruolo degli Istituti scolastici, delle Università e degli Enti di formazione professionale/CFP nello sviluppo di percorsi di alternanza scuola-lavoro e di transizione istruzione-formazione-lavoro (anche con la formula dei contratti di apprendistato di primo e terzo livello) e nella costruzione di relazioni stabili con le imprese.

All'interno della linea n. 6 è indicato l'Obiettivo Specifico 6.5 – Sostenere la diffusione dei dati riferiti a studenti da parte delle Università ai fini di un più efficace incontro domanda/offerta di lavoro.

L'adempimento degli obblighi di legge sulla pubblicazione dei cv di studenti e laureati da parte degli Atenei è indicato come "strumento primario di supporto ai meccanismi di incrocio tra domanda e offerta", per la cui attuazione è previsto l'intervento di assistenza della Società.

Ciò, a conferma dello scarso livello di attuazione dell'obbligo e degli evidenti disallineamenti tra le diverse Università rilevati nel presente documento.

Considerazioni finali

L'argomento trattato nel presente elaborato rappresenta un rilevante tassello nella costruzione di un mercato del lavoro efficiente e competitivo.

Gli interventi dell'ultimo periodo hanno, però, depotenziato, nel nome della privacy degli studenti, la portata dell'obbligo di pubblicazione dei curriculum posto dalla legge Biagi.

La necessità del consenso espresso dello studente alla pubblicazione del proprio curriculum, infatti, costituisce nella migliore delle ipotesi un aggravio delle attività amministrative degli atenei. Nei casi peggiori, invece, un modo per consentire agli stessi la veicolazione dei cv con modalità non trasparenti.

Paradossale che i richiamati interventi siano coevi alle norme con cui invece il legislatore ha sancito l'applicazione del vituperato principio dell'opt out per le chiamate telefoniche a scopo statistico, promozionale e di ricerche di mercato. Mentre, quindi, il legislatore ha inteso tutelare gli studenti dai possibili contatti da parte di datori di lavoro, ha rimesso ai proprietari di utenze telefoniche che non vogliono essere chiamati per scopi di telemarketing, l'onere di iscrizione al registro delle opposizioni.

Per tutelare la privacy degli studenti, sarebbe stato sufficiente, a detta di chi redige il presente documento: (i) fornire alle Università indicazioni per operare nel dovuto bilanciamento degli interessi e dei diritti in gioco; (ii) inserire tra gli insegnamenti fondamentali, la gestione della propria identità digitale, ormai verificata dai recruiter in fase di selezione e gestita dagli utenti dei social network senza cura di ogni supposta tutela della privacy.

*“Divenute entità disincarnate
le persone hanno sempre più bisogno di una tutela del loro corpo elettronico”
(Stefano Rodotà)*