



Lavoratori inviati all'estero: quale normativa privacy applicare

Un'azienda stabilita in Italia o in altro Paese dell'Unione Europea che invia i suoi dipendenti all'estero (anche in Paesi extraUE) deve applicare, nel trattamento dei dati personali, il GDPR se i dati sono trattati nell'ambito delle attività dello stabilimento sito nell'Unione o se il trattamento è effettuato in Paese extraUE in uno stabilimento connesso con lo stabilimento presente nell'UE. Non rileva, in questo ambito, che il lavoratore venga inviato all'estero in distacco o in trasferta. I dati saranno, in entrambi i casi, trattati in Italia presso la sede dell'azienda.

Il **campo di applicazione** del **GDPR** (Regolamento UE 2016/679) è stabilito dall'art. 3 che prevede che lo stesso si applichi:

- al trattamento dei dati personali effettuato nell'ambito delle **attività di uno stabilimento** da parte di un titolare del trattamento o di un responsabile del trattamento nell'Unione, indipendentemente dal fatto che il trattamento sia effettuato o meno nell'Unione;
- al trattamento dei dati personali di interessati che si trovano **nell'Unione**, effettuato da un titolare del trattamento o da un responsabile del trattamento che non è stabilito nell'Unione, quando le attività di trattamento riguardano:
 - a) **l'offerta di beni** o la **prestazione di servizi** ai suddetti interessati nell'Unione, indipendentemente dall'obbligatorietà di un pagamento dell'interessato;
 - b) il monitoraggio del loro comportamento nella misura in cui tale comportamento ha luogo all'interno dell'Unione.
- al trattamento dei dati personali effettuato da un titolare del trattamento che non è stabilito nell'Unione, ma in un luogo soggetto al diritto di uno Stato membro in virtù del diritto internazionale pubblico.

Da quanto sopra si deduce che la finalità della norma è estendere quanto più possibile la tutela del GDPR stabilendone l'applicabilità quando vi sia un collegamento, anche indiretto, con l'Unione Europea (Reccia).

Criteria di applicazione del GDPR

Il primo criterio per determinare l'applicabilità del Regolamento è quello dello stabilimento nell'UE mentre il secondo porta a dover verificare se si stanno trattando dati personali di interessati che si trovano nell'Unione, nel caso in cui le attività di trattamento riguardano l'offerta di beni o la prestazione di servizi agli interessati nell'Unione o si sta monitorando il loro comportamento che abbia luogo nell'UE.

Alla luce di ciò, come meglio specificato da Pelino, si applica il GDPR se:

lo stabilimento è nell'UE e il trattamento si colloca nel contesto delle attività del suddetto stabilimento (nel caso di specie è irrilevante la nazionalità o la residenza dell'interessato)
oppure



- lo stabilimento è in un Paese terzo e
- il trattamento dello stabilimento riguarda l'offerta di beni e servizi, oppure attività di monitoraggio di comportamenti nell'UE e
- le attività sono destinate a soggetti che si trovano nell'UE anche in via non esclusiva e l'interessato ne fa parte (nel caso di specie è irrilevante la nazionalità o la residenza dell'interessato).

Lavoratori inviati all'estero e nozione di stabilimento

Nell'ambito dei **lavoratori inviati all'estero** da datori di lavoro italiani o, comunque aventi sede in Italia, va, quindi, analizzato il primo criterio per capire la portata applicativa del GDPR e di conseguenza occorre analizzare innanzitutto il concetto di "stabilimento".

In soccorso viene il Considerando n. 22 del Regolamento il quale stabilisce che qualsiasi trattamento di dati personali effettuato nell'ambito delle attività di uno stabilimento di un titolare del trattamento o responsabile del trattamento nel territorio dell'UE dovrebbe essere **conforme al GDPR**, indipendentemente dal fatto che il trattamento avvenga all'interno dell'Unione e che lo stabilimento implica l'effettivo e reale svolgimento di attività nel quadro di un'organizzazione stabile fermo restando che non è determinante la forma giuridica assunta, sia essa una succursale o una filiale dotata di personalità giuridica.

Come suggerito dal Gruppo WP 29 nel suo parere n. 8/2010, per analizzare il concetto di stabilimento è utile esaminare le interpretazioni della Corte di Giustizia UE la quale ha chiarito che:

- laddove ha luogo un "**effettivo e reale esercizio di attività**", ad esempio nello studio di un avvocato, mediante una "organizzazione stabile", lo studio rappresenterebbe uno stabilimento;
- un **server** o un **computer** non potrebbero essere considerati uno stabilimento perché si tratta solo di una struttura tecnica o di uno strumento per il trattamento di informazioni;
- un **ufficio composto da una sola persona** sarebbe uno stabilimento purché non si limiti semplicemente a rappresentare un titolare/responsabile del trattamento stabilito altrove e partecipi attivamente alle attività nel contesto delle quali ha luogo il trattamento dei dati personali;
- in ogni caso, la **forma dell'ufficio non è decisiva** in quanto anche un semplice agente può essere considerato uno stabilimento rilevante se la sua presenza nello Stato membro presenta una stabilità sufficiente.

Concetto di "ambito delle attività"

L'altro concetto da analizzare è l'ambito delle attività perché il trattamento dei dati personali deve essere effettuato nell'ambito delle attività di uno stabilimento.

Quindi se i dati vengono trattati nello stabilimento da parte del titolare o del responsabile del trattamento non ci sono dubbi sull'applicabilità del GDPR, ma si ritiene che lo stesso si applicherebbe anche nel caso in cui a trattare i dati sia un diverso stabilimento del titolare o del responsabile, ubicato anche al di fuori dell'Unione Europea quando le **attività dei due stabilimenti** siano **inscindibilmente connesse** il che si configura quando le due attività sono essenziali l'una per l'altra per cui non possono essere scisse (Bolognini).

Conclusioni



CONSULENTI DI DIREZIONE ASSOCIATI

Da tutto quanto illustrato ne consegue che il Regolamento UE 2016/679 si applica tanto nei confronti delle imprese di uno Stato Membro dell'UE, quanto di quelle extraUE che trattano dati di soggetti residenti all'interno della UE. Anche le **imprese "straniere"** devono adeguarsi alla normativa europea sul trattamento dei dati personali quando operano su "dati europei" (Barraco).

Quindi in definitiva non vi sono dubbi sulla circostanza che un'azienda stabilita in Italia o in altro Paese dell'Unione Europea debba applicare il GDPR se invia i suoi dipendenti in altri Paesi UE ma anche in Paesi extraUE se i dati sono trattati nell'ambito delle attività dello stabilimento sito in UE ed anche se il trattamento sia effettuato in Paese extraUE in uno stabilimento connesso con quello presente nell'UE.

Nell'ipotesi di distacco o invio in trasferta **all'estero** – che sia Paese UE che extraUE - di dipendente di azienda avente sede in Italia, il trattamento dei dati sarà effettuato in Italia per cui si applicherà il GDPR anche se il titolare del trattamento/datore di lavoro sia un extracomunitario ed anche nel caso in cui lo stesso lavoratore sia extracomunitario.

Chiaramente non è rilevante in questo ambito l'istituto con cui il lavoratore venga inviato all'estero, che sia un **distacco** o una **trasferta** perché quello che rileva è che i dati saranno, in entrambi i casi, trattati in Italia presso la sede dell'azienda.