

Aspetti giuridici relativi allo Standard salari CH (ELM)

Committente:
Associazione Swissdec
Fluhmattstrasse 1
6002 Lucerna

Zugo, agosto 2015

IT & Law Consulting GmbH
mag. iur. Maria Winkler
Grafenaustrasse 5
6300 Zugo

Indice

1.	Obiettivo, scopo e ambito applicativo del documento	3
2.	La Costituzione dell'Associazione Swissdec e dello Standard salari CH (ELM)	3
2.1	Situazione di partenza	3
2.2	Il progetto Standard salari CH (ELM)	3
2.3	L'Associazione Swissdec	3
2.4	Rapporto fra destinatari dei dati salariali, membri dell'Associazione e Associazione Swissdec	5
2.5	Rapporto con i mittenti dei dati	6
3.	Lo Standard salari CH (ELM)	6
3.1	Elementi dello Standard salari CH (ELM)	6
3.2	La standardizzazione della dichiarazione dei salari	7
3.3	La standardizzazione della procedura	7
3.4	Il distributore	7
4.	Aspetti giuridici riguardanti la protezione dei dati relativamente allo Standard salari CH (ELM)	9
4.1	Premesse	9
4.2	Fornitori di dati	9
4.3	Destinatari dei dati salariali	9
4.4	Dati	10
4.5	Flusso dei dati	11
4.6	Legittimità del trattamento dei dati	13
4.7	Outsourcing del trattamento dei dati	14
4.8	Principio della proporzionalità	16
4.9	Principio dell'utilizzazione vincolata	18
4.10	Principio dell'integrità	18
4.11	Sicurezza dei dati	19
5.	Responsabilità	20

1. Obiettivo, scopo e ambito applicativo del documento

Il presente documento intende mettere a disposizione delle persone interessate informazioni sui seguenti temi concernenti l'Associazione Swissdec e lo Standard salari CH (ELM):

- l'organizzazione dell'Associazione Swissdec e i suoi servizi
- il concetto dello Standard salari CH (ELM)
- aspetti giuridici riguardanti la protezione dei dati relativamente allo Standard salari CH (ELM).

L'obiettivo del documento è creare trasparenza sugli obiettivi e i servizi dell'Associazione Swissdec e dello Standard salari CH (ELM).

Quanto illustrato qui di seguito si riferisce esclusivamente all'Associazione Swissdec in qualità di organizzazione nonché ai servizi che fornisce – conformemente ai suoi statuti o sulla base di contratti – ai membri dell'Associazione o a terzi, e che rientrano quindi nella sua sfera di responsabilità (vedi in tale riguardo le spiegazioni alla cifra 2.2.2).

2. La Costituzione dell'Associazione Swissdec e dello Standard salari CH (ELM)

2.1 Situazione di partenza

Le dichiarazioni dei salari che le imprese devono inoltrare regolarmente ad autorità e assicurazioni (Suva, AVS, autorità fiscali, ecc.) causano oneri amministrativi **molto elevati** sia alle aziende sia ai destinatari in questione. Tale situazione è fra l'altro dovuta al fatto che la molteplicità di forme organizzative nel settore delle assicurazioni sociali e l'organizzazione decentralizzata dell'amministrazione statale comportano **un numero elevato di differenti disposizioni in materia di esecuzione della dichiarazione dei salari**.

Circa l'80 per cento delle imprese svizzere con più di 10 collaboratori (circa 40 000 aziende) svolge le proprie incombenze amministrative con l'aiuto di moderne soluzioni informatiche e dispone di un collegamento Internet. La maggioranza dei dati necessari per le dichiarazioni dei salari è quindi già oggi disponibile presso le aziende in forma elettronica.

2.2 Il progetto Standard salari CH (ELM)

L'Ufficio federale di statistica, la Conferenza svizzera delle imposte (CSI), l'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA), la Suva e le casse di compensazione rappresentate nell'associazione eAVS/AI (di seguito «membri dell'Associazione»), con il progetto Standard salari CH (ELM) lanciato nel 2003, hanno voluto **standardizzare la dichiarazione e la trasmissione dei dati salariali** delle imprese alle autorità e alle assicurazioni. Obiettivo del progetto era ricevere i dati salariali delle imprese direttamente in forma elettronica e in una buona qualità. Le aziende avrebbero invece potuto contare su una semplificazione delle notifiche dei salari, inviabili a tutti i destinatari per mezzo di un'unica transazione. L'eliminazione di discontinuità del supporto e la riduzione degli oneri per la revisione interna e il trattamento dei dati salariali in differenti formulari avrebbero consentito risparmi su entrambi i fronti.

Fino ad allora le «Istruzioni per i fabbricanti di software e gli utenti», pubblicate dal-la Suva, erano servite ai produttori di sistemi ERP come base per il conteggio dei salari con obbligo contributivo per l'AI, l'AVS/AI/IPG e l'AD. Quando il programma di contabilità salariale soddisfaceva i requisiti di tali istruzioni riceveva il marchio «certificato Suva». Nel quadro del progetto Standard salari CH (ELM) le relative direttive sono state elaborate e integrate con i moduli assicurazioni, statistica, imposte, LPP e imposta alla fonte nonché rappresentate in un nuovo formato unitario.

La standardizzazione concerne il conteggio dei salari con obbligo contributivo per AI, AVS/AI/IPG, AD, CAF, LAINF, LAINFC, IGM e LPP nonché la dichiarazione dei salari e la procedura di trasmissione dei dati salariali; questa la ragione per cui **lo Standard salari CH (ELM)** incorpora varie direttive¹. I software di contabilità salariale e i sistemi ERP conformi allo Standard salari CH (ELM) e certificati dall'Associazione Swissdec ottengono il marchio «Swissdec-certified».

2.3 L'Associazione Swissdec

2.3.1 La fondazione dell'Associazione

Dal 2003 ad agosto 2007 i membri dell'Associazione hanno collaborato in base a contratti individuali coordinati tra loro. La Suva fungeva in quel contesto da imprenditore generale.

Questa organizzazione non era tuttavia adatta a una collaborazione a lungo termine fra le parti coinvolte, ossia autorità e assicuratori, che per tale motivo hanno deciso di fondare una specifica associazione per la collaborazione futura.

¹ Le direttive aggiornate possono essere scaricate dal sito web dell'Associazione Swissdec all'indirizzo www.swissdec.ch/it/release-e-aggiornamenti/direttive.

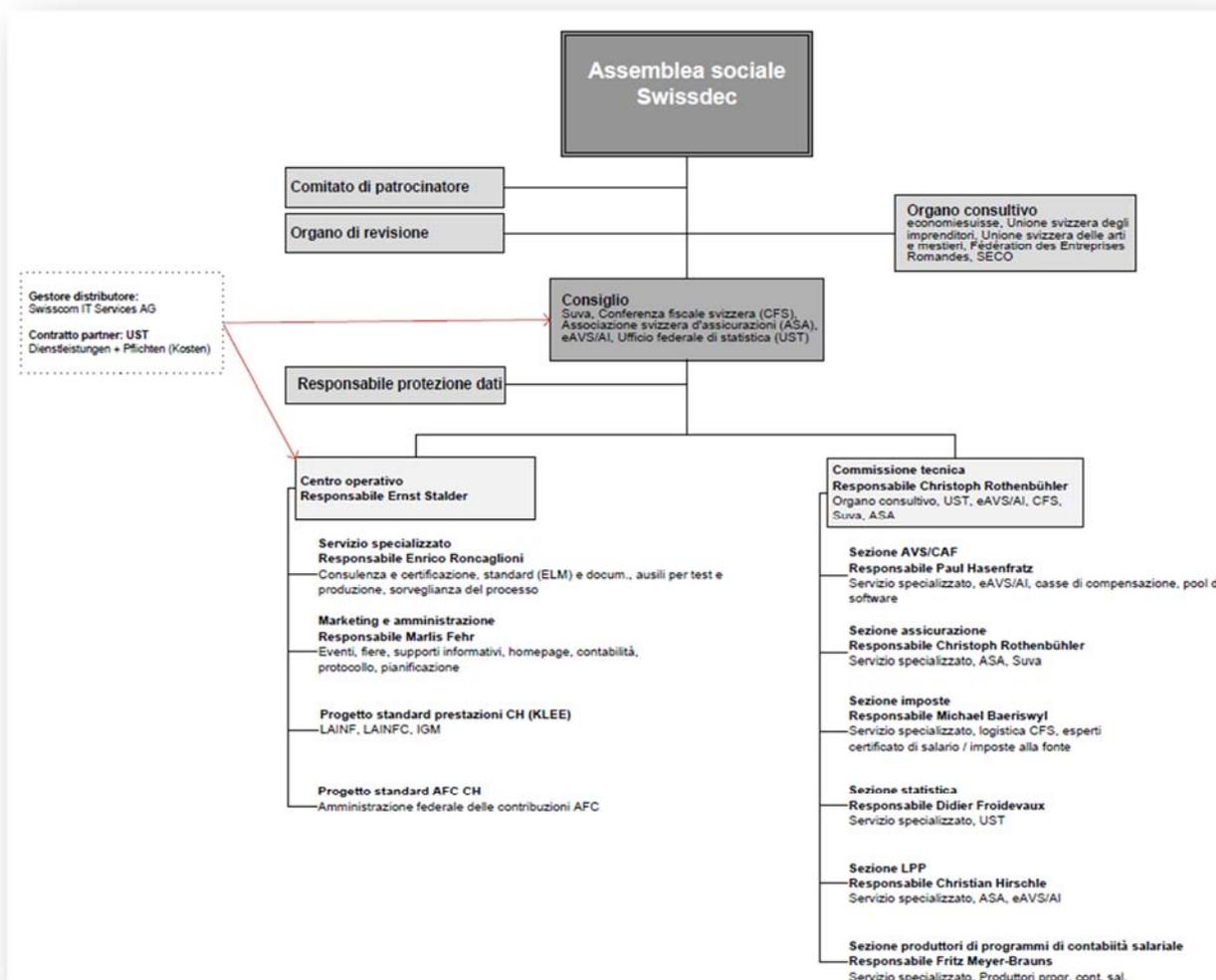
La decisione di fondare un'associazione era motivata soprattutto dai seguenti fattori:

- **Fondare un'associazione** è un atto semplice che richiede la stesura di statuti senza la necessità di versare alcun capitale minimo.
- L'associazione può essere titolare di diritti e doveri. I **diritti d'autore dello Standard salari CH (ELM)** potevano quindi essere trasferiti all'associazione.
- Delle **obbligazioni** dell'associazione risponde esclusivamente il **patrimonio associativo** costituito dai contributi dei membri, sempre che i relativi importi siano definiti negli statuti.
- Diversamente da altre forme giuridiche, l'associazione risulta adatta al **perseguimento di scopi di natura non economica**.

Nell'agosto del 2007 è stata fondata l'**Associazione Swissdec** per mano della Suva, della Conferenza svizzera delle imposte (CSI) e dell'Associazione Svizzera d'Assicurazioni (ASA). Nel 2008 è entrata a farne parte, come membro a pieno diritto, anche l'associazione eAVS/AI. Con l'UST, che ha deciso di non aderirvi, nel 2008 è stato stipulato un contratto che lo pone, per quanto giuridicamente possibile, allo stesso livello degli altri membri dell'Associazione. Questo significa in particolare che l'UST dispone di un seggio nel Consiglio anche se non ha diritto di voto all'assemblea generale.

Scopo dell'Associazione è la standardizzazione, l'uniformazione e la semplificazione dello scambio (elettronico) di dati (in particolare dati salariali) che, in base a un obbligo di legge o a una convenzione contrattuale, le imprese e i datori di lavoro devono fornire ad autorità o assicurazioni per consentire loro un trattamento delle informazioni conforme alla legge².

2.3.2 Organigramma



² Gli statuti sono consultabili all'indirizzo www.swissdec.ch/it/cose-e-cosa-fa-swissdec/organizzazione.

L'organo superiore dell'Associazione Swissdec è l'**Assemblea generale**, che si svolge ogni anno entro il 30 aprile. La direzione delle attività operative è di competenza del **Consiglio** che è costituito da un(a) rappresentante di ciascun membro dell'Associazione e da uno/a dell'UST.

Il Consiglio svolge la sua attività tramite il **Centro operativo** che è gestito dal relativo direttore. In particolare il Centro operativo ha il compito di attuare le decisioni del Consiglio, occuparsi del marketing e della contabilità, sorvegliare il rispetto dei contratti con terzi ed è inoltre responsabile dell'ulteriore sviluppo del distributore e degli standard.

In qualità di patrocinatore di un progetto di Governo elettronico, l'Associazione Swissdec non dispone di personale proprio. I compiti del Centro operativo, inclusi quelli del Servizio specializzato che si occupa delle certificazioni dei programmi di contabilità salariale, vengono quindi assolti dalla Suva sulla base di uno specifico contratto.

L'**Organo di revisione** è responsabile della revisione contabile.

Nell'**Organo consultivo** sono rappresentati gruppi di interesse e organizzazioni che partecipano all'Associazione a titolo consultivo, senza però avere i diritti e gli obblighi dei membri (ad es. economiesuisse, associazione dei datori di lavoro ecc.).

Le **sezioni**, che sono subordinate alla Commissione tecnica, si occupano di gestire e sviluppare ulteriormente lo Standard salari CH (ELM). I membri delle sezioni vengono nominati e finanziati dal membro dell'Associazione che ne è di volta in volta competente. Per ciascun³ dominio esiste una sezione che elabora le definizioni tecniche specifiche dello Standard. L'approvazione di nuove versioni o di eventuali modifiche è di competenza della **Commissione tecnica** che si riunisce a marzo e ottobre⁴.

L'**incaricata della protezione dei dati** esercita una funzione consultiva e di controllo, riferisce direttamente al Consiglio ed è rappresentata nella Commissione tecnica. I suoi compiti e le sue competenze sono documentati in un mansionario. L'incaricata della protezione dei dati dell'Associazione Swissdec è iscritta al relativo organo federale (Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza) e dispone delle conoscenze specialistiche previste dall'art. 12b dell'Ordinanza sulla protezione dei dati (OLPD). L'indipendenza dell'incaricata della protezione dei dati è garantita sia dal fatto che si tratta di una persona esterna con cui è stato stipulato un contratto, sia dal fatto che questa è inserita nell'organigramma all'interno dello staff direttamente sottoposto al Consiglio.

Per altri servizi specialistici, l'Associazione Swissdec si avvale di aziende esterne con cui lavora sulla base di un contratto. Le imprese in questione sono itServe (servizi informatici) e Swisscom (centro di calcolo).

2.3.3 Servizi dell'Associazione Swissdec

L'Associazione Swissdec fornisce i seguenti servizi ai suoi membri e a terzi:

- standardizzazione: definizione, gestione e sviluppo dello Standard salari CH (ELM);
- certificazione: certificazione di programmi di contabilità salariale in funzione della loro conformità con lo Standard salari CH (ELM);
- collaudo: controllo dei sistemi dei destinatari dei dati salariali per verificarne la conformità con le esigenze del ricevente finale (end receiver);
- trasmissione: ricezione, filtraggio e trasmissione di dati salariali tramite il distributore.

Il trattamento dei dati salariali effettuato dal mittente (azienda) e dai destinatari (autorità e assicuratori connessi al distributore) esula dall'ambito di responsabilità dell'Associazione Swissdec. Lo stesso vale anche per la ricezione dei dati delle casse di compensazione tramite procedura di upload via PartnerWeb, poiché non si tratta di un servizio offerto dall'Associazione Swissdec.

2.4 Rapporto fra destinatari dei dati salariali, membri dell'Associazione e Associazione Swissdec

L'Associazione Swissdec si assume i compiti citati alla cifra 2.3.3 su mandato dei suoi membri (rispettivamente in base alla convenzione contrattuale con l'Ufficio federale di statistica).

A loro volta i membri dell'Associazione (Suva, CSI, ASA ed eAVS/AI) agiscono all'interno del Consiglio e dell'Assemblea generale in nome dei membri della propria istituzione (ossia in rappresentanza delle assicurazioni, amministrazioni delle contribuzioni, casse di compensazione ecc. affiliate) e quindi in nome dei destinatari dei dati.

³ AVS/CAF, assicurazioni, imposte, statistica, LPP e produttori di software di contabilità salariale.

⁴ Informazioni dettagliate si trovano nel Regolamento sull'organizzazione e nel Regolamento della Commissione tecnica e delle sezioni, entrambi consultabili all'indirizzo www.swissdec.ch/it/cose-e-cosa-fa-swissdec/organizzazione.

I destinatari dei dati sono dunque rappresentati nell'Associazione Swissdec tramite la propria associazione di riferimento (membro dell'Associazione). L'UST è invece rappresentato secondo quanto disciplinato nel rispettivo contratto.

I destinatari dei dati (assicuratori e autorità) sono quindi responsabili, in modo diretto o indiretto, dell'istruzione e del controllo dell'Associazione Swissdec.

I destinatari dei dati affidano i compiti sopra menzionati all'Associazione Swissdec nel quadro di un progetto di outsourcing in base all'art. 10a LPD (al riguardo vedi cifra 4.7).

2.5 Rapporto con i mittenti dei dati

I mittenti dei dati non sono legati da alcun rapporto contrattuale con l'Associazione Swissdec, la quale agisce su mandato (diretto o indiretto) dei destinatari dei dati.

Un rapporto giuridico diretto sussiste solamente tra i mittenti (aziende) e i destinatari di tali dati. La responsabilità di informare e istruire i mittenti dei dati è quindi anche dei destinatari.

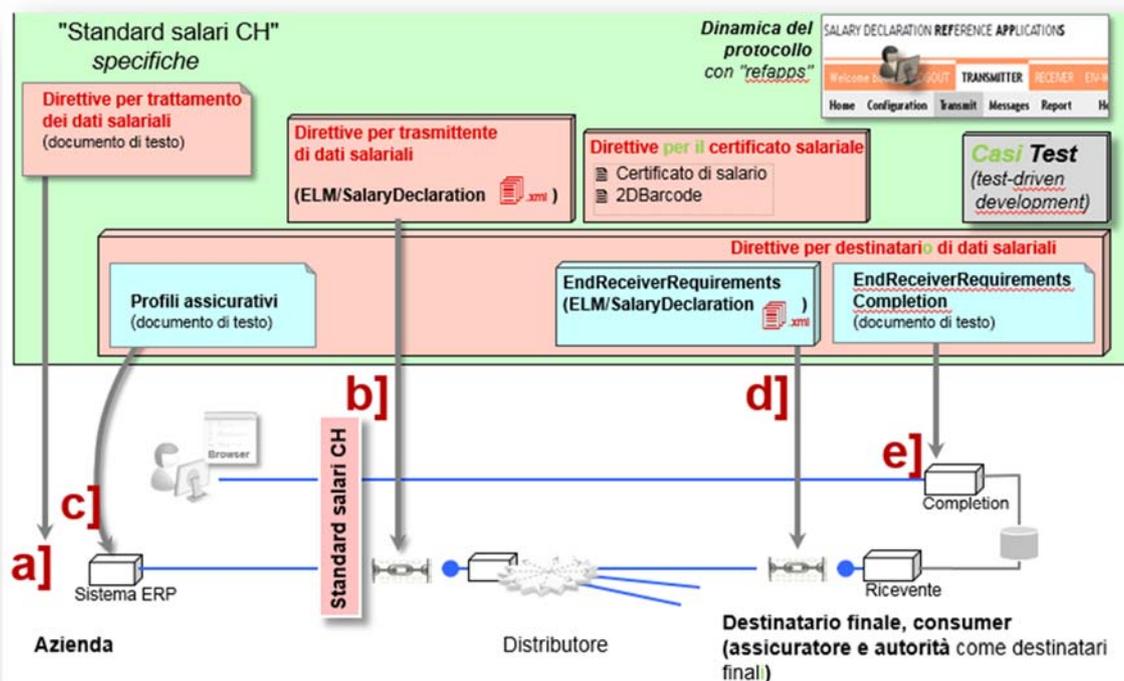
3. Lo Standard salari CH (ELM)

3.1 Elementi dello Standard salari CH (ELM)

Lo Standard salari CH (ELM) si compone di una documentazione specialistica (direttive per il trattamento dei dati salariali (RL-LDV)) e di una documentazione tecnica (direttive per la trasmissione dei dati salariali (RL-LDÜ))⁵ dell'Associazione Swissdec. Nel presente documento il termine Standard salari CH (ELM) comprende sia la documentazione specialistica sia quella tecnica. I programmi di contabilità salariale che soddisfano lo Standard salari CH (ELM) possono richiedere la certificazione e acquisire così il diritto di utilizzare il marchio «Swissdec-certified».

Gli elementi dello Standard salari CH (ELM) sono rappresentati nel grafico seguente:

Panoramica Standard salari CH



⁵ Le direttive per la trasmissione dei dati salariali sono articolate in direttive per trasmittente di dati salariali (RL-LDT), direttive per destinatario di dati salariali (RL-LDE) e direttive del certificato salariale, consultabili all'indirizzo www.swissdec.ch/it/release-e-aggiornamenti/direttive.

Descrizione da a] a e]

RL-LDV

- a] **Direttive per il trattamento dei dati salariali**
 Requisiti specialistici per una contabilità salariale certificata
 RL-LDÜ (Direttive per la trasmissione dei dati salariali - vecchia denominazione):

RL-LDT

- b] **Direttive per trasmittente di dati salariali**
 Requisiti tecnici per una contabilità salariale certificata
 Standard salari CH versione M.m wsdl: SalaryDeclarationService.wsdl
 Namespace: <http://www.swissdec.ch/schema/sd/yyyymdd/SalaryDeclarationService>

RL-LDE (Direttive per destinatario di dati salariali)

- Requisiti tecnici per il destinatario finale (istituzioni, consumer)
 c] **Profili assicurativi**
 Dati di configurazione per indirizzamento, prodotti assicurativi (codice), ...
 d] **EndReceiverRequirements**
 Requisiti per la connessione standard di un'istituzione destinataria di dati salariali
 Standard salari CH versione M.m wsdl: SalaryDeclarationConsumerService.wsdl
 Namespace: www.swissdec.ch/schema/sd/yyyymdd/SalaryDeclarationConsumerService
 e] **EndReceiverReqCompletion**
 Descrizione delle schermate per applicazione Internet finalizzata al rilascio della notifica dei salari

RL-LDX (Direttive per il certificato salariale)

3.2 La standardizzazione della dichiarazione dei salari

Le notifiche dei salari preparate sulla base dello Standard salari CH (ELM) vengono convertite e trasmesse elettronicamente in un formato unitario ELM / Salary Declaration, un cosiddetto schema XML. In questo modo, i produttori di sistemi di contabilità salariale devono programmare e sottoporre a manutenzione soltanto un'interfaccia.

XML è un insieme di regole per creare formati di testo che permettono di strutturare tali dati. XML semplifica la generazione o la lettura dei dati da parte di un computer e garantisce che una specifica struttura dei dati resti priva di ambiguità («XML in 10 points» in www.w3.org/XML/1999/XML-in-10-points. XML non è quindi né un linguaggio di programmazione né un software.

3.3 La standardizzazione della procedura

La standardizzazione della procedura prevede la specificazione del protocollo, il quale descrive lo scambio di dati fra una trasmittente (sistema ERP dell'azienda) e un ricevente (il server ad es. di un'amministrazione delle contribuzioni, di un'assicurazione sociale o di un'assicurazione privata).

La standardizzazione fa riferimento alle seguenti varianti procedurali:

- **procedura integrata nel processo (PIP):** questa procedura comprende la trasmissione diretta dei dati salariali tramite le tecnologie stack di Swissdec (WSDL (Web Services Description Language), XSD (XML Schema Definition), SOAP (Simple Object Access Protocol), WSS (Web Services Security) ecc.);
- **procedura di esportazione / importazione (PEI):** questa procedura comprende l'esportazione di dati salariali da un sistema ERP e la loro trasmissione al ricevente, il distributore Swissdec (server), mediante upload di file crittografati.

3.4 Il distributore

3.4.1 Definizione e compiti

Per svolgere le loro mansioni, non tutti i destinatari di dati salariali necessitano esattamente degli stessi dati. Il cosiddetto «distributore» dell'Associazione Swissdec, mediante il quale vengono trasmessi i dati salariali ai destinatari, filtra i dati ricevuti in base ai destinatari.

È tuttavia responsabilità di ciascun destinatario fare in modo di ricevere ed elaborare soltanto i dati ai quali è autorizzato ad accedere secondo una legge o un contratto. Per ogni campo di dati compilato che desidera ricevere, il destinatario o il suo rappresentante nell'Associazione Swissdec deve verificare l'esistenza di una base giuridica o contrattuale sufficiente che lo autorizzi a ricevere tali dati e deve darne conferma all'Associazione Swissdec nella cosiddetta «dichiarazione sulla protezio-

ne dei dati». Sulla base di tali dichiarazioni il distributore dell'Associazione Swissdec ripartisce quindi i dati tra i rispettivi destinatari.

In tal modo viene garantito che le imprese possano trasmettere i dati salariali ai differenti destinatari **con un solo invio** e, al contempo, che i destinatari ricevano unicamente i dati necessari ad assolvere il loro mandato (di legge o contrattuale). Ogni invio è preceduto dalla ricerca dell'indirizzo del destinatario, dopodiché si procede alla trasmissione dei dati e infine all'elaborazione del feedback ricevuto.

Il distributore è composto da un'applicazione software integrata nell'ambiente operativo. I compiti e il funzionamento del distributore nonché i costi e i rischi legati al suo esercizio sono descritti in modo dettagliato nelle condizioni generali presenti sul sito web.

Il distributore svolge essenzialmente le seguenti funzioni:

1. riceve i dati salariali trasmessi dai sistemi di contabilità certificati Swissdec delle imprese (mittenti);
2. controlla la validità e la plausibilità dei dati salariali ricevuti;
3. filtra e inoltra i dati salariali ai destinatari autorizzati;
4. salva le risposte dei destinatari collegati e le restituisce ai mittenti in modo raggruppato;
5. una volta effettuata con successo la trasmissione, tutti i dati vengono cancellati. Non viene costituita nessuna collezione di dati.

Il grafico seguente mostra il funzionamento del distributore – Soluzione Swissdec:



L'applicazione del distributore è gestita nel centro di calcolo di un'azienda specializzata⁶ (di seguito gestore) certificata a norma ISO 27001:2013. L'Associazione Swissdec e il gestore sono legati da un contratto che soddisfa i requisiti di cui all'art. 10a LPD. In particolare, il gestore ha l'obbligo di garantire la sicurezza dei dati trasmessi e di non utilizzarli per fini propri. Ogni mese il gestore fa rapporto al Centro operativo dell'Associazione Swissdec. Inoltre, vengono condotti regolarmente audit esterni concernenti la sicurezza dei dati.

⁶ Swisscom.

4. Aspetti giuridici riguardanti la protezione dei dati relativamente allo Standard salari CH (ELM)

4.1 Premesse

Di seguito saranno analizzati alcuni aspetti giuridici della protezione dei dati in riferimento alla dichiarazione e alla trasmissione di dati salariali tramite lo Standard salari CH (ELM). In sintesi saranno illustrate le seguenti tematiche:

- fornitori e destinatari dei dati salariali
- classificazione dei dati e relativo flusso
- legittimità della dichiarazione e trasmissione dei dati tramite lo Standard salari CH (ELM)
- outsourcing del trattamento dei dati nell'impiego del distributore
- proporzionalità nella dichiarazione e trasmissione dei dati salariali
- principio dell'utilizzazione vincolata
- sicurezza dei dati

La presente pubblicazione non affronta il tema del trattamento dei dati da parte di singoli datori di lavoro né di autorità e assicurazioni destinatarie (inhouse) poiché esula dalla sfera di responsabilità dell'Associazione Swissdec.

4.2 Fornitori di dati

Numerose leggi obbligano i datori di lavoro a comunicare con regolarità i dati salariali dei loro dipendenti alle autorità federali e cantonali nonché alle assicurazioni. In Svizzera sono circa 300 000 le imprese che forniscono tali dati; ciò significa che tutti i datori di lavoro domiciliati sul nostro territorio sono fornitori di dati. I dati da loro trasmessi riguardano circa 2,5 milioni di lavoratrici e lavoratori attive/i nel nostro Paese.

4.3 Destinatari dei dati salariali

4.3.1 Principio

I destinatari dei dati salariali sono le autorità amministrative, gli istituti di diritto pubblico della Confederazione e dei cantoni nonché assicurazioni di diritto privato autorizzate a trattare dati salariali per assolvere il loro mandato di legge o contrattuale. Come già menzionato, i destinatari dei dati sono in parte rappresentati nell'Associazione Swissdec attraverso i loro gruppi di interesse (Associazione Svizzera d'Assicurazioni ASA, Conferenza svizzera delle imposte CSI, associazione eAVS/AI). Di seguito sono elencate le varie categorie di destinatari dei dati salariali e il relativo riferimento alla legge specifica determinante, a cui si aggiungono la Legge federale sulla protezione dei dati (LPD) e le leggi cantonali in materia.

4.3.2 Suva

La Suva è un'azienda autonoma di diritto pubblico della Confederazione con sede principale a Lucerna. In ossequio alla Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni, la Suva assicura la maggioranza dei lavoratori in Svizzera contro le conseguenze di infortuni e malattie professionali. Ad assicurati e aziende fornisce inoltre una gamma completa di servizi nei settori della prevenzione, dell'assicurazione e della riabilitazione. Le basi giuridiche determinanti sono la Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) e la Legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA).

4.3.3 Casse di compensazione

Le casse di compensazione delle associazioni, dei cantoni e della Confederazione, con la loro rete di agenzie, sono preposte in prima linea all'operatività e al contatto diretto con gli assicurati e i datori di lavoro: stabiliscono l'entità dei contributi e li incassano, calcolano le prestazioni dell'AVS e sono responsabili del relativo pagamento agli assicurati. Le attività di legislazione e sorveglianza dell'AVS sono organizzate in modo centralizzato. L'Ufficio federale delle assicurazioni sociali sovrintende a un'applicazione uniforme delle prescrizioni legali. Le basi giuridiche determinanti sono la Legge federale del 20 dicembre 1946 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS) e la Legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA).

4.3.4 Ufficio federale di statistica

L'Ufficio federale di statistica (UST) è il centro nazionale di servizi e competenza per l'osservazione statistica in importanti settori dello Stato e della società, dell'economia e dell'ambiente. Base legale determinante è la Legge federale del 9 ottobre 1992 sulla statistica federale (LStat).

4.3.5 Amministrazioni cantonali delle contribuzioni

In linea di principio le Amministrazioni cantonali delle contribuzioni sono destinatarie di dati salariali relativamente a due ambiti: il certificato di salario e l'imposta alla fonte.

Alcuni cantoni, ad esempio il Canton Berna, prevedono che le imprese forniscano le informazioni sui salari dei loro dipendenti direttamente all'Ufficio cantonale delle imposte. Tale soluzione rappresenta un'eccezione rispetto al principio dell'auto-dichiarazione, adottato dalla maggioranza dei cantoni, il quale prevede che i lavoratori ricevano il certificato di salario dal loro datore di lavoro e lo inoltrino essi stessi alle autorità fiscali competenti. La trasmissione elettronica dei dati salariali da parte delle aziende alle autorità fiscali è possibile solo nei cantoni in cui tale opzione è prevista dalla legge. Le basi giuridiche determinanti per il trattamento dei dati sono contenute nelle legislazioni fiscali cantonali.

Il trattamento dei dati in relazione all'imposta alla fonte è invece regolamentato nella Legge federale sull'armonizzazione delle imposte dirette dei Cantoni e dei Comuni (LAID; RS 642.14) e nelle leggi fiscali cantonali. Le informazioni per la riscossione dell'imposta di culto, in particolare quelle relative alla confessione, nella misura in cui essa corrisponda a una chiesa statale, sono fornite soltanto alle autorità fiscali cantonali che dispongono della relativa base legale⁷.

4.3.6 Istituti assicurativi di diritto privato

Nel quadro dell'assicurazione di persone, gli istituti assicurativi di diritto privato forniscono anche prestazioni in materia di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, di assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia nonché di previdenza professionale. Nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, tali istituti esercitano un compito di diritto pubblico nel rispetto della normativa vincolante, ossia la Legge federale del 20 marzo 1981 sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF). In questo ambito trovano applicazione anche la Legge federale del 6 ottobre 2000 sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali (LPGA), la Legge federale del 2 aprile 1908 sul contratto d'assicurazione (LCA) e la Legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).

4.4 Dati

4.4.1 Genere e contenuto

Genere e contenuto dei dati trattati o trasmessi nell'ambito dello Standard salari CH (ELM) sono descritti in modo dettagliato nelle relative direttive. Per tale motivo l'argomento non sarà approfondito nella presente sede (vedi www.swissdec.ch/it/direttive: Lista protezione 20130917).

4.4.2 Classificazione dei dati

La Legge federale sulla protezione dei dati contiene varie classificazioni di dati. Con il termine **dati personali** si intendono tutte le informazioni relative a una persona identificata o identificabile (art. 3 lett. a LPD). Oltre al concetto generale di dati personali, la LPD fornisce anche la definizione di **dati personali degni di particolare protezione**. In questo caso si tratta di informazioni il cui trattamento comporta un elevato potenziale di pericolo di lesioni della personalità delle persone interessate. I dati personali definiti come degni di particolare protezione sono specificati in modo esaustivo nell'art. 3 lett. c LPD. Si tratta di dati concernenti:

- le opinioni o attività religiose, filosofiche, politiche o sindacali,
- la salute, la sfera intima o l'appartenenza a una razza,
- le misure d'assistenza sociale,
- i procedimenti o le sanzioni amministrativi e penali.

In base alla LPD le informazioni sul reddito e il patrimonio non appartengono alla sfera dei dati sensibili⁸. La LPD prevede anche una terza categoria di dati definiti con il termine **profilo della personalità**. Con tale termine si intende una compilazione di dati che permette di valutare caratteristiche essenziali della personalità di una persona fisica (art. 3 lett. d LPD). Si può quindi parlare di profilo della personalità quando è possibile valutare caratteristiche essenziali di una personalità sulla base di una compilazione di varie informazioni concernenti una persona. Una combinazione qualsiasi di dati non costituisce quindi di per sé già un profilo della personalità. D'altro canto, non è nemmeno necessario disporre di una rappresentazione dell'intera personalità. È sufficiente che le informazioni disponibili forniscano un quadro essenziale, seppur parziale, della persona interessata⁹.

Alcuni campi di dati consentono di riconoscere che in determinate circostanze vengono trattati anche dati personali degni di particolare protezione. Così, ad esempio, in base a quanto viene indicato sulla religione o sull'indennità giornaliera, è possibile formulare affermazioni sull'identità religiosa o sulla salute del lavoratore interessato. L'indicazione della confessione è

⁷ Tali basi legali sono elencate in modo dettagliato nella dichiarazione sulla protezione dei dati elaborata per il dominio «Imposta alla fonte».

⁸ DTF 124 I 179 consid. 5c/cc.

⁹ Yvonne Jöhri, Handkommentar DSG, Zurigo 2008, art. 3 lett. d, n. 56.

già considerata un dato personale degno di particolare protezione ai sensi dell'art. 3 lett. c LPD¹⁰. Sono considerate informazioni sulla salute tutte le indicazioni che, in modo diretto o indiretto, consentono di trarre conclusioni sullo stato di salute fisico o psichico di una persona¹¹.

A seconda di come viene intesa la protezione dei dati oppure degli interessi in gioco, si richiede di non basarsi unicamente sull'elenco astratto contenuto nell'art. 3 lett. c LPD per la classificazione dei dati personali. Piuttosto, deve essere determinante anche la questione di quale sia l'effettivo grado di protezione che meritano i dati concreti. In relazione alla procedura di notifica dei dati salariali bisogna quindi chiedersi se la semplice indicazione della religione o del fatto di percepire l'indennità giornaliera AI o LAINF, sia già da classificare come informazione degna di particolare protezione. A questa domanda si può rispondere solo tenendo conto del relativo contesto (significatività generale dei dati, valore concreto delle informazioni per il destinatario dei dati, possibilità di collegamento con altri dati, altri eventuali trattamenti e destinatari dei dati).

Per contro si può presupporre che non verrà elaborato nessun profilo della personalità, poiché con i soli dati salariali non è possibile fare affermazioni su un importante aspetto parziale della personalità del soggetto interessato.

In sintesi

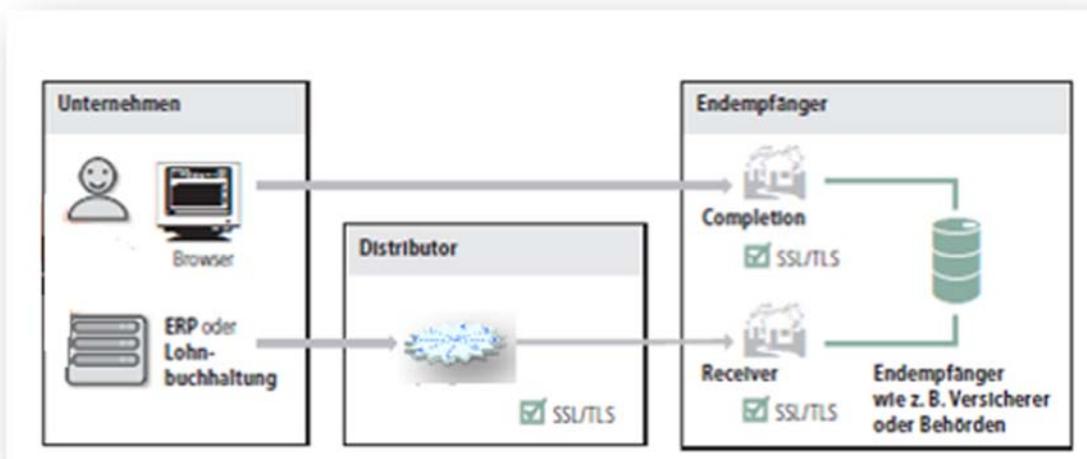
La trasmissione di dati salariali in conformità alla dichiarazione sopra menzionata costituisce un trattamento di dati personali rilevante sul piano giuridico della protezione dei dati.

Per via della quantità di dati trasmessi, in linea di principio si deve presupporre un elevato potenziale di lesioni della personalità. Le misure di sicurezza per la protezione dei dati vanno quindi selezionate con la dovuta accuratezza.

4.5 Flusso dei dati

Il grafico seguente mostra in maniera semplificata il flusso dei dati:

Flusso dati Swissdec

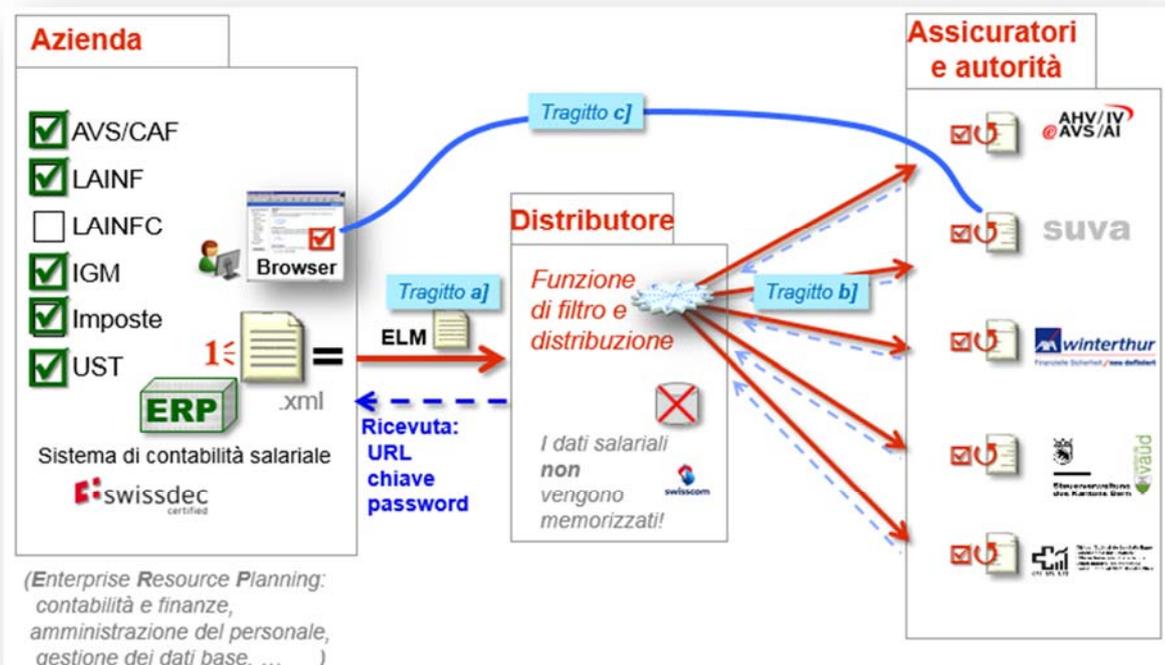


Le imprese trasmettono i dati al distributore che li riceve e, dopo averli filtrati, li inoltra ai vari destinatari. L'Associazione Swissdec si limita a mettere a disposizione l'infrastruttura necessaria senza accedere in nessun modo alle informazioni inviate. I dati vengono temporaneamente salvati nella memoria principale volatile del distributore fino a trasmissione ultimata e, in seguito, cancellati (spiegazioni dettagliate sul salvataggio di informazioni e dati sul distributore si trovano nelle CG dell'Associazione Swissdec, consultabili sul sito web). **Non viene costituita nessuna collezione di dati.**

¹⁰ Cfr. Yvonne Jöhri, Handkommentar DSG, Zurigo 2008, art. 3 lett. c, n. 47.

¹¹ Yvonne Jöhri, Handkommentar DSG, Zurigo 2008, art. 3 lett. c, n. 48.

Schizzo sulla comunicazione



Descrizione della procedura – Fasi da 1) a 3)

1. La **trasmissione** avviene in **tempo reale**

(*Signature + Encryption; Web Services Security (WSS)*)

- I. Il sistema di contabilità estrae i dati necessari e li trasmette al distributore (tragitto a)].
Procedura: direttamente con PIP o upload di file crittografati con PEI
- II. Il distributore verifica, filtra e distribuisce i dati alle istituzioni destinatarie pertinenti (tragitto b)].
- III. I destinatari finali verificano i dati e confermano la ricezione al distributore (tragitto b)].
- IV. Il distributore raccoglie tutte le ricevute e, a sua volta, le conferma al sistema di contabilità (tragitto a)].

2. Il **rilascio** della notifica viene effettuato tramite browser (tragitto c)]

3. Se necessario, in seguito vengono prelevati altri dati presso il destinatario finale (tragitti a] e b]) e integrati direttamente nel sistema di contabilità.

4.6 Legittimità del trattamento dei dati

4.6.1 Aspetti generali

Gli organi della Confederazione o dei cantoni hanno il diritto di trattare dati personali se per questo scopo esiste una **base legale** (art. 17 cpv. 1 LPD e disposizioni analoghe nelle leggi cantonali sulla protezione dei dati). I dati personali degni di particolare protezione e i profili della personalità possono essere trattati soltanto se lo prevede una legge in senso formale (art. 17 cpv. 2 LPD e leggi cantonali sulla protezione dei dati). In tale contesto si parla di **principio della legalità**.

I privati (istituti assicurativi di diritto privato) possono trattare i dati personali soltanto in modo lecito e senza ledere illecitamente la personalità delle persone interessate (art. 4 cpv. 1 in combinazione con l'art. 12 LPD)¹².

4.6.2 Standard salari CH (ELM)

Le autorità della Confederazione e dei cantoni, come già accennato, possono trattare i dati salariali solo in presenza di una base legale. Il principio della legalità vale anche per gli istituti assicurativi di diritto privato quando svolgono compiti di diritto pubblico, come avviene ad esempio nell'ambito dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, dell'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie o nel regime obbligatorio della LPP. Per contro, nel quadro dell'assicurazione complementare, le suddette aziende sono soggette alle disposizioni del diritto privato e devono accertarsi di avere l'autorizzazione al trattamento dei dati necessari sulla base degli accordi contrattuali siglati con gli assicurati.

La presenza **delle basi legali per il trattamento dei dati** è dunque di fondamentale importanza per lo Standard salari CH (ELM).

In relazione all'attestazione della legittimità del trattamento dei dati nell'ambito della trasmissione dei dati salariali mediante il distributore valgono i seguenti **principi**:

- In linea generale, tutti i destinatari dispongono delle necessarie basi legali che li autorizzano a stabilire le modalità con cui i mittenti devono trasmettere loro i dati¹³. In virtù di queste basi legali, tuttavia, i destinatari possono esigere dalle aziende soltanto la notifica dei salari e il rispetto delle disposizioni sulle modalità di tale notifica. In nessun caso i destinatari dei dati ricevono attraverso queste basi legali il diritto di richiedere la trasmissione di dati per i quali non esiste affatto o non in misura sufficiente una base legale.
- L'Associazione Swissdec mette a disposizione l'infrastruttura per la trasmissione dei dati salariali, compresa la relativa funzione di filtro, e funge da partner di outsourcing dei destinatari di tali dati ai sensi dell'art. 10a LPD (al riguardo vedi spiegazioni alla cifra 4.7).
- È quindi responsabilità di ciascun destinatario fare in modo di ricevere soltanto i dati che è autorizzato a trattare ai sensi di legge; esso deve fra l'altro accertarsi di aver sottoscritto, personalmente o tramite il suo rappresentante nell'Associazione Swissdec, una cosiddetta **«dichiarazione sulla protezione dei dati»**. Firmando tale documento, il destinatario o il suo rappresentante conferma di aver verificato l'esistenza di una base legale o contrattuale sufficiente alla ricezione e al trattamento dei dati e di assumersi la responsabilità in merito.
- Solo chi sottoscrive, direttamente o indirettamente, una **«dichiarazione sulla protezione dei dati»** può essere destinatario di dati salariali. La lista dei destinatari è disponibile sul sito web dell'Associazione Swissdec (vedi www.swissdec.ch/it/direttive: Lista protezione 20130917).
- Poiché lo Standard salari CH (ELM) determina quale campo dei dati il distributore trasmette a quale destinatario, al momento di allestire e perfezionare tale standard occorre dimostrare l'esistenza della relativa base legale. Ciascun destinatario riceve regolarmente la lista dei campi che è deputato a ricevere. È suo compito verificare la lista e indicare la base legale, rispettivamente confermare l'esistenza di una base legale sufficiente che lo autorizza al trattamento dei campi di dati.
- Questa lista rappresenta una **base trasparente e tracciabile** per gestire la funzione di filtro del distributore.
- La **trasparenza** è garantita anche per i **fornitori di dati**: ogni azienda è infatti libera di decidere, caso per caso, se inviare i dati salariali a determinati destinatari o soltanto a uno di essi. Si specifica direttamente un'istituzione (assicuratori e autorità), ad esempio «S999» per la Suva (modalità esplicita), oppure in fase di distribuzione dei certificati di salario non si indica nessuna amministrazione cantonale delle contribuzioni e il distributore filtra e distribuisce i certificati ai cantoni abilitati (cantoni connessi) (modalità implicita). Lo Standard salari CH (ELM) e il distributore non impongono alcuna restrizione a questo proposito. Inoltre, a trasmissione avvenuta, l'azienda può effettuare il login nel sistema del destinatario tramite un apposito link, quindi verificare e/o integrare i dati presenti (fa eccezione il sistema dell'Amministrazione delle contribuzioni). In seguito avviene il rilascio dei dati direttamente nel sistema del destinatario.
- Dal punto di vista dell'Associazione Swissdec si creano così i presupposti per rendere i dati trasmessi **trasparenti e tracciabili** per tutte le parti interessate.

¹² Handkommentar zum Datenschutzgesetz, Rosenthal, n. 3 in riferimento all'art. 4.

¹³ Esempi: art. 143 cpv. 1 OAVS, art. 116 cpv. 1 OAINF.

4.7 Outsourcing del trattamento dei dati

4.7.1 Aspetti generali

Ai sensi della LPD, un organo federale può incaricare un terzo di trattare dati personali a condizione che sia garantita la protezione dei dati (art. 16 LPD, art. 22 OLPD).

La base legale determinante per l'affidamento a terzi (outsourcing) del trattamento dei dati è l'art. 10a LPD, ai sensi del quale il trattamento di dati personali può essere affidato a terzi mediante convenzione o per legge se:

- non è diverso da quello che il mandante stesso avrebbe il diritto di fare (ossia nel rispetto delle condizioni applicabili al mandante in materia di protezione dei dati); e
- nessun obbligo legale o contrattuale di mantenere il segreto lo vieta; e
- il mandante si assicura che il terzo garantisca la sicurezza dei dati.

4.7.2 Outsourcing della ricezione dei dati all'Associazione Swissdec

I destinatari desiderano ricevere i dati mediante il distributore in virtù dei vantaggi sopra citati (rispetto della protezione dei dati, applicazione semplice delle modifiche alle leggi ecc.). A tal fine hanno fondato l'Associazione Swissdec (o vi hanno aderito in un momento successivo), affidandole l'incarico di gestire il distributore ossia di ricevere e trattare i dati. Il distributore, che filtrando e recapitando i dati svolge un ruolo chiave, viene gestito tramite lo Standard salari CH (ELM) che è stato elaborato e viene continuamente sviluppato in collaborazione con i destinatari dei dati. Si tratta di un caso di **outsourcing del trattamento** dei dati ai sensi dell'art. 10a LPD.

Il requisito fondamentale dell'outsourcing è che la **protezione e la sicurezza dei dati** siano sempre garantite. A tal fine, l'Associazione Swissdec stipula un contratto con il gestore del distributore che, sottoscrivendolo, si impegna a trattare i dati nel rispetto delle disposizioni e del mandato ricevuto. La responsabilità in merito a un trattamento delle informazioni conforme alla protezione dei dati spetta ai singoli destinatari, che sono tenuti a risponderne nell'ambito dei diritti di partecipazione all'interno dell'Associazione Swissdec.

Per migliorare la protezione e la sicurezza dei dati, ai sensi dell'art. 11 cpv. 1 LPD, i fornitori di sistemi e di programmi di trattamento dei dati, nonché le persone private o gli organi federali che trattano dati personali possono sottoporre i loro sistemi, le loro procedure e la loro organizzazione a una **valutazione da parte di organismi di certificazione riconosciuti e indipendenti**. L'Associazione Swissdec ha ottenuto il marchio di garanzia per la protezione dei dati GoodPriv@cy ed è certificata ai sensi dell'Ordinanza sulle certificazioni in materia di protezione dei dati del 28 settembre 2007 (OCPD).

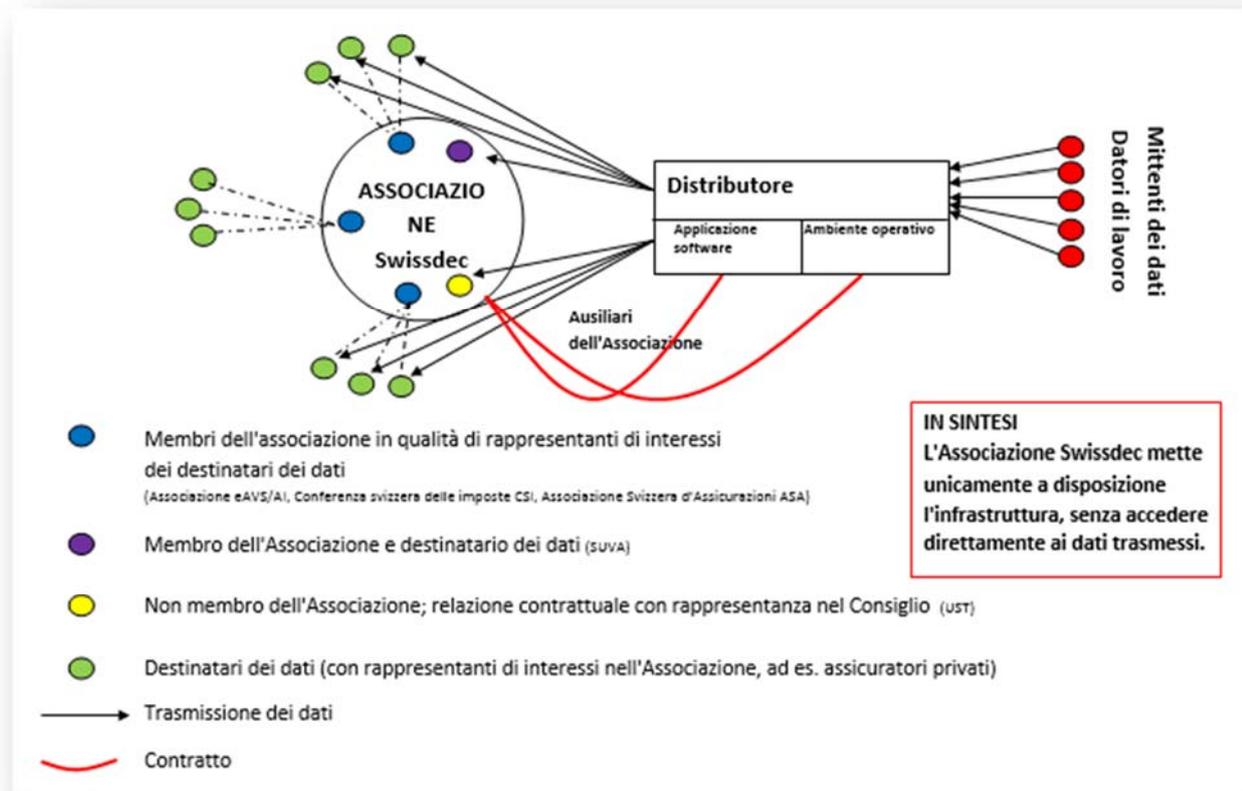
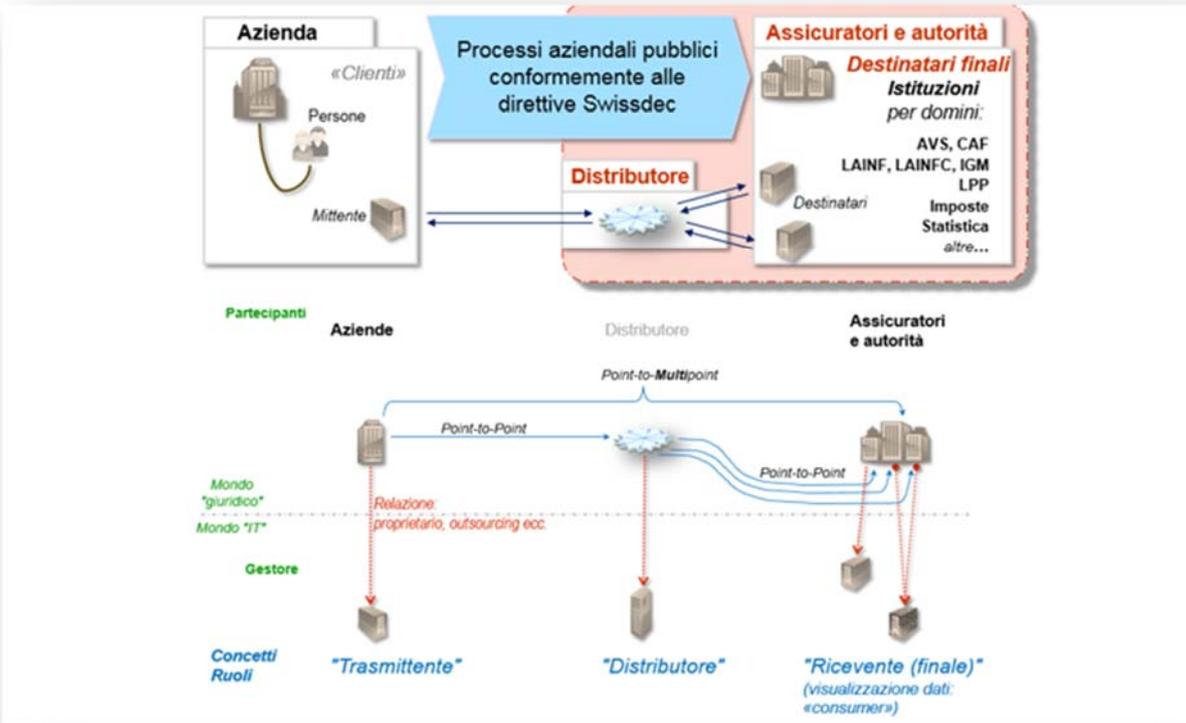
4.7.3 Outsourcing dell'Associazione Swissdec a terzi

Il distributore è gestito per conto dell'Associazione Swissdec presso il centro di calcolo del gestore¹⁴ nonché sottoposto a manutenzione e perfezionato da un fornitore specializzato. Con entrambe le aziende sono stati siglati appositi contratti che le obbligano a rispettare la protezione dei dati e, in particolare, a garantire la sicurezza dei dati. Dal punto di vista giuridico della protezione dei dati, anche in questo caso si tratta di trattamento dei dati da parte di terzi ai sensi dell'art. 10a LPD. Entrambe le aziende sono ausiliari dell'Associazione Swissdec.

I rapporti contrattuali relativi alla trasmissione dei dati mediante il distributore si possono rappresentare come segue:

¹⁴ La Swisscom SA gestisce il distributore per conto dell'Associazione Swissdec presso il proprio centro di calcolo.

Responsabilità di Swissdec (CG)



4.7.4 Obblighi legali o contrattuali di mantenere il segreto

Come già accennato sopra, il trattamento dei dati personali da parte di terzi è unicamente ammesso se nessun obbligo legale o contrattuale di mantenere il segreto lo vieta (art. 10a cpv. 1 lett. b LPD).

Un simile obbligo sussiste fra l'altro per le autorità fiscali soggette al segreto fiscale (ad es. 110 LIFD, § 120 della Legge sulle imposte del Canton Zurigo) e per gli assicuratori sociali tenuti a osservare l'obbligo del segreto ai sensi dell'art. 33 LPG. Questa disposizione prevede che le persone che partecipano all'esecuzione e al controllo o alla sorveglianza dell'esecuzione delle leggi d'assicurazione sociale devono mantenere il segreto nei confronti di terzi.

Si tratta dunque di chiarire se questi obblighi di segretezza si estendano a tal punto da vietare un outsourcing ai sensi dell'art. 10a LPD.

Non tutti gli obblighi legali o contrattuali di mantenere il segreto comportano un simile divieto. Un obbligo di segretezza dovrebbe arrivare al punto di escludere il trasferimento del trattamento dei dati così come concretamente previsto (ai sensi dell'art. 10a LPD). Ciò deve essere appurato tenendo presente tutte le circostanze in considerazione della relativa clausola di segretezza¹⁵.

Per quanto riguarda il caso in oggetto, l'Associazione Swissdec funge da partner di outsourcing, ossia da «longa manus» o divisione esterna delle varie istanze responsabili (Ufficio federale di statistica ecc.), che in qualità di titolare dei dati detiene la piena facoltà di disporre e decide quindi autonomamente circa il rilevamento, l'elaborazione e l'utilizzo dei suoi dati personali (cfr. pag. 17)¹⁶. Né il segreto fiscale né l'obbligo del segreto cui sono sottoposti gli assicuratori sociali si estendono al punto da escludere una simile forma di outsourcing.

Lo stesso vale per l'art. 19 cpv. 4 LPD, secondo cui gli organi federali rifiutano o limitano la comunicazione di dati personali se lo esige un obbligo legale di mantenere il segreto o una disposizione speciale concernente la protezione dei dati (cfr. pag. 19 segg.).

In base all'attuale letteratura, nell'amministrazione pubblica il trasferimento del trattamento dei dati a terzi nell'ambito di un outsourcing, in linea di principio, è ammesso senza una particolare base legale, poiché il trattamento di dati rientra tra le prestazioni interne dell'amministrazione (compiti della «Bedarfsverwaltung») e non nell'attività autoritativa («Eingriffsverwaltung») o nelle attività materiali (compiti della «Leistungsverwaltung») della stessa¹⁷. Requisito indispensabile, in ogni caso, è che vengano garantite la tutela e la sicurezza dei dati.

In sintesi

- I singoli destinatari dei dati stipulano con l'Associazione Swissdec un contratto relativo all'utilizzo del distributore per trasmettere e ricevere i dati salariali accettando, al momento di collegarsi al distributore, le Condizioni generali dell'Associazione Swissdec. I destinatari, a loro volta, mettono il distributore a disposizione dei propri clienti per la trasmissione dei dati.
- L'Associazione Swissdec opera in qualità di partner di outsourcing ai sensi dell'art. 10a LPD ed è autorizzata al trattamento dei dati nel rispetto delle prescrizioni in materia di protezione dei dati definite dai destinatari.
- Ai destinatari spetta la responsabilità di garantire che i dati salariali vengano trattati solo ed esclusivamente come loro stessi avrebbero il diritto di fare. Inoltre, verificano regolarmente le basi legali (legittimità del trattamento dei dati). Al momento nessun obbligo legale o contrattuale di mantenere il segreto esclude il trattamento dei dati.

4.8 Principio della proporzionalità

4.8.1 Aspetti generali

Ogni trattamento dei dati deve essere conforme al principio della proporzionalità (art. 4 cpv. 2 LPD). In base a questo principio generale si può dedurre che un addetto all'elaborazione dei dati può trattare soltanto le informazioni di cui necessita effettivamente e oggettivamente per un determinato scopo¹⁸. Il principio della proporzionalità richiede pertanto che il trattamento dei dati venga limitato alle attività effettivamente richieste e necessarie in vista del compito da assolvere.

¹⁵ David Rosenthal, Handkommentar zum Datenschutzgesetz, Zurigo 2008, art. 10a cpv. 1 lett. b, n. 102.

¹⁶ Gola/Somerus, Bundesdatenschutzgesetz, 8ª edizione, Monaco di Baviera 2005.

¹⁷ Rolf H. Weber, Outsourcing von Informatikdienstleistungen in der öffentlichen Verwaltung, Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht, 1999, 100 e segg.

¹⁸ Basler Kommentar, n. 12 in riferimento all'art. 4.

4.8.2 Standard salari CH (ELM)

La questione della proporzionalità deve essere valutata sia sotto l'aspetto della dichiarazione dei dati salariali prevista (direttive per il trattamento dei dati salariali RL-LDV) sia della trasmissione di tali dati (direttive per la trasmissione dei dati salariali RL-LDÜ).

Le **direttive per il trattamento dei dati salariali (RL-LDV)** contengono tutti i dati di cui i destinatari necessitano per assolvere i propri obblighi di legge o di contratto. Tali informazioni si possono ricavare dalle basi legali applicabili.

Ad esempio, gli assicuratori LAINF sono autorizzati a trattare tutti i dati di cui necessitano per calcolare, controllare e riscuotere i premi, stabilire il diritto alle prestazioni, nonché per calcolarle, versarle e coordinarle con quelle di altre assicurazioni sociali ecc. (art. 96 LAINF). Nella misura in cui i dati specificati nelle RL-LDV sono necessari per svolgere questi compiti e non vengono rilevate altre informazioni non indispensabili a tale scopo, le direttive RL-LDV soddisfano i requisiti in materia di protezione dei dati previsti dal principio della proporzionalità. La prova che i dati sono necessari per adempiere un determinato mandato di legge o di contratto viene fornita sulla base dell'elenco di cui alla cifra 4.6.2.

La proporzionalità del trattamento dei dati in relazione alla trasmissione dei dati salariali viene valutata alla luce delle **direttive per la trasmissione dei dati salariali (RL-LDÜ)**. Un'azienda che si serve di un software ERP certificato Swissdec ha la possibilità di trasmettere le notifiche dei salari a tutti i destinatari contemporaneamente, tramite un semplice clic. Utilizzando il cosiddetto «distributore», un'applicazione software che filtra i dati in base ai destinatari, si garantisce che ciascun destinatario riceva esclusivamente i dati che è autorizzato a trattare.

L'impiego di un distributore centrale assicura i seguenti vantaggi (principio della sharing economy):

- semplificazione delle attività di sviluppo, test e produzione (solo connessioni «n:1:m» anziché molteplici connessioni «n:m»);
- anonimizzazione dei dati, ad es. anonimizzazione parziale per le statistiche dell'UST;
- esclusione dell'errore dovuto alla «componente umana» in quanto il filtro del distributore funziona in automatico;
- mappatura delle versioni dal mittente al ricevente ad opera del distributore in presenza di versioni diverse (V 2.2 □ V4.0, V4.0 □ V2.2);
- standardizzazione delle misure di sicurezza dei dati da parte del distributore, ad es. trasmissione in forma cifrata SSL (doppio livello di crittografia), impiego della firma elettronica e di una speciale applicazione firewall ecc.;
- possibilità di effettuare in unico punto le correzioni necessarie in seguito a modifiche di legge;
- risparmio di tempo per le aziende perché con questo tipo di trasmissione non occorre effettuare un invio separato per ciascun destinatario;
- controllo della plausibilità e della validità dei dati salariali nell'ambito della trasmissione;
- libertà delle aziende di decidere, caso per caso, se inviare i dati ad alcuni destinatari o soltanto a uno di essi. Questa funzione è presente in ogni programma di contabilità salariale certificato; lo Standard salari CH (ELM) e il distributore non impongono alcuna restrizione a questo proposito.

In questa sede va inoltre ribadito che con l'impiego del distributore non viene creata alcuna collezione di dati ai sensi della LPD. I dati non vengono mescolati con altri dati.

Dal momento che non viene costituita alcuna collezione di dati, non esiste ad esempio il rischio di creare profili della personalità. I dati entrano nel distributore, vengono «smistati» e poi «scompaiono» nuovamente dal distributore.

Se nell'ambito del processo di completamento («completion process») i dati trasmessi vengono «cancellati» dal mittente, in genere essi non vengono eliminati subito presso il destinatario, ma vengono innanzitutto «contrassegnati come cancellati». I motivi di tale procedura sono, da un lato, di ordine tecnico: data l'elevata complessità del procedimento, la cancellazione immediata dei dati presso i destinatari spesso non è possibile. Inoltre, è emerso che i mittenti necessitano frequentemente di precisazioni che i destinatari, non avendo più a disposizione i dati, non possono fornire. Alcuni destinatari hanno quindi optato per un processo di cancellazione in grado di assicurare che i dati non possano più essere utilizzati (se non per fornire precisazioni) e che vengano cancellati manualmente entro un termine prestabilito.

Poiché i dati trasmessi sono salvati in un ambiente protetto, non vengono utilizzati per nessun altro scopo se non quello concordato in origine e sono effettivamente cancellati in maniera controllata entro un termine di tempo prestabilito, l'Associazione Swissdec ritiene che questa procedura non aumenti in nessun modo il rischio di lesioni della personalità delle persone interessate.

In sintesi, le direttive per il trattamento dei dati salariali e quelle per la loro trasmissione tutelano come segue il principio della proporzionalità:

- Il **distributore** filtra i dati durante la trasmissione e li inoltra ai destinatari rispettivamente autorizzati.
- Lo Standard salari CH (ELM) è concepito in modo tale che tutti i destinatari ricevano unicamente i dati salariali di cui necessitano per **adempiere al loro mandato di legge**.

- Per ogni destinatario esiste una **lista** con tutti i dati che questo riceverà tramite il distributore. Nella dichiarazione sulla protezione dei dati, per ogni lista di ogni dominio è indicato per quale compito (scopo) il destinatario necessita del dato e su quale base legale si fonda il trattamento dei dati. Queste liste servono anche al distributore per organizzare la sua attività; esse costituiscono il fondamento per gestire la funzione di filtro del distributore e attestano le basi legali del trattamento dei dati. In caso di variazione delle leggi, è possibile modificare le liste corrispondenti.
- La cancellazione definitiva dei dati nell'ambito della funzione di completamento («completion process») avviene solo dopo un periodo di tempo prestabilito, a seconda del destinatario, poiché i dati sono ancora necessari per fornire eventuali precisazioni. In tal modo si garantisce che i dati vengano salvati in maniera sicura e utilizzati soltanto per lo scopo previsto.

4.9 Principio dell'utilizzazione vincolata

4.9.1 Aspetti generali

I dati possono essere trattati soltanto per lo scopo indicato al momento della loro raccolta, risultante dalle circostanze o previsto dalla legge (art. 4 cpv. 3 LPD).

4.9.2 Standard salari CH (ELM)

I dati personali vengono trattati dall'Associazione Swissdec esclusivamente nell'ambito della trasmissione mediante il distributore. Per tale procedura si deve rispettare il principio dell'utilizzazione vincolata.

- La trasmissione dei dati mediante il distributore non comporta la creazione di **nessuna collezione di dati**. I dati salariali vengono salvati provvisoriamente e poi cancellati subito dopo l'avvenuta trasmissione e la ricezione da parte del destinatario della relativa conferma. Il concetto del distributore, pertanto, **non permette nessun trattamento che esuli dal semplice inoltrare dei dati** da parte del distributore.
- Il **gestore del distributore** è obbligato per contratto a utilizzare i dati salariali esclusivamente per l'inoltro alle autorità destinatarie. È vietato qualsiasi altro trattamento diverso da questo e soprattutto il monitoraggio del trattamento dei dati salariali.
- Al gestore è fatto divieto in particolare di impiegare terzi per adempiere ai propri obblighi contrattuali se ciò comporta un **trasferimento dei dati** su un **altro sistema** o **all'estero**.
- Il rispetto degli obblighi contrattuali da parte del gestore del distributore viene controllato regolarmente mediante **audit** esterni.

4.10 Principio dell'integrità

4.10.1 Aspetti generali

Chi tratta dati personali deve accertarsi della loro esattezza (art. 5 cpv. 1 LPD). Poiché i dati vengono comunicati dalle stesse persone interessate o dai loro datori di lavoro, i destinatari possono presupporre l'esattezza senza dover svolgere ulteriori controlli dell'integrità.

4.10.2 Standard salari CH (ELM)

È nell'interesse di tutte le autorità e le assicurazioni destinarie ricevere dati salariali di qualità possibilmente elevata, al fine di ridurre al minimo l'onere legato alla revisione interna e ai controlli dei datori di lavoro.

- La rappresentazione automatizzata e standardizzata dei dati salariali attraverso un software di contabilità salariale che supporta lo Standard salari CH (ELM) garantisce già una buona qualità dei dati elaborati dal sistema.
- Ogni inserimento manuale di dati comporta un certo rischio di errore, che tuttavia si riduce dal momento che è sufficiente inserire i dati salariali una sola volta per tutte le dichiarazioni necessarie.
- Con la trasmissione dei dati tramite il distributore
 - vengono verificate la **plausibilità e la validità** dei dati
 - nell'ambito della **funzione «completion»** l'azienda può integrare i dati incompleti.

4.11 Sicurezza dei dati

4.11.1 Aspetti generali

I dati personali devono essere protetti contro ogni trattamento non autorizzato mediante provvedimenti tecnici ed organizzativi appropriati (art. 7 LPD). Gli artt. 8-10 OLPD contengono disposizioni più precise sui requisiti minimi in materia di sicurezza dei dati. Per gli organi federali, inoltre, sono previste alcune disposizioni speciali (artt. 20-23 OLPD).

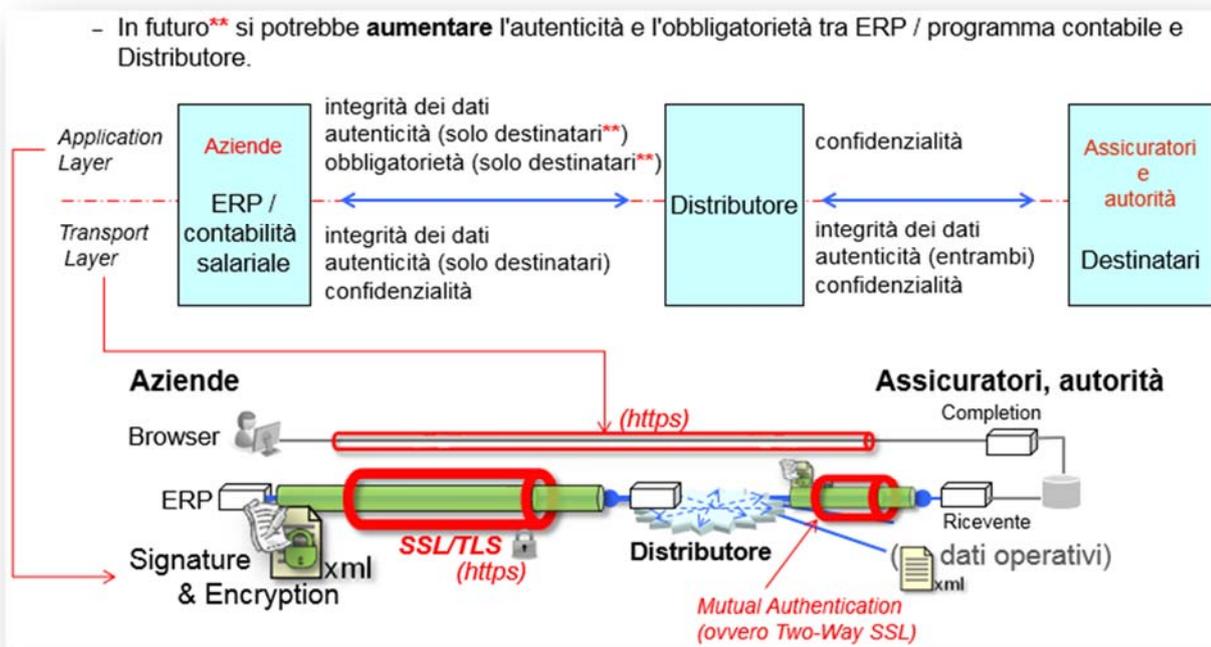
Eventuali carenze nell'ambito della sicurezza dei dati, in particolare misure tecniche e organizzative insufficienti, rappresentano una violazione delle disposizioni materiali della LPD in materia di trattamento dei dati rispettivamente una lesione della personalità (art. 12 cpv. 2 lett. a LPD)¹⁹.

4.11.2 Standard salari CH (ELM)

Come già menzionato, i requisiti in materia di sicurezza dei dati sono molto elevati a causa della grande quantità di dati trasmessi e dell'alto rischio di lesioni della personalità che ne deriva.

La trasmissione via web necessita di un'attenzione particolare per quanto concerne la sicurezza del trattamento e della trasmissione dei dati. Prima di essere inviati, i dati salariali vengono dotati di una firma digitale e poi crittografati come messaggio. La trasmissione avviene poi in forma cifrata SSL/TLS (doppio livello di crittografia).

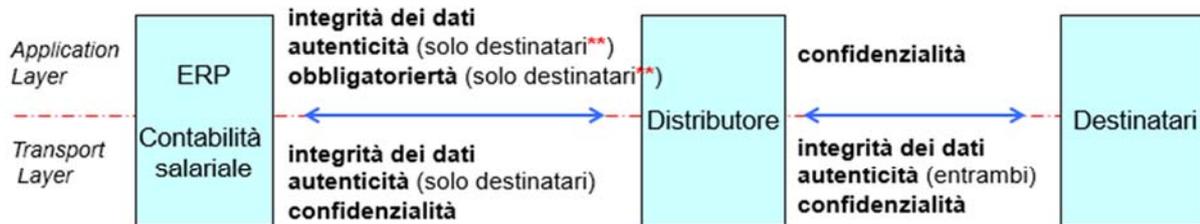
Sicurezza ad esempio https e WS Signature & Encryption Web Services Security Standard di Oasis [WSS] - Raggiungimento degli obiettivi di sicurezza:



¹⁹ Basler Kommentar, n. 19 in riferimento all'art. 7.

Sicurezza – Raggiungimento degli obiettivi di sicurezza

- In futuro** si potrebbe^[1] aumentare l'autenticità e l'obbligatorietà tra ERP / programma contabile e Distributore.



- La versione utilizzata da Swisscom sull'endpoint SSL/TLS **non è mai stata vulnerabile all'attacco di Heartbleed**. Un'ulteriore garanzia è rappresentata dall'**architettura Swissdec che ha un doppio livello di crittografia**. In altre parole, oltre al canale SSL (livello di trasporto) è criptato anche il contenuto informativo (livello di messaggio, SOAP WS-Security). Le due codifiche vengono crittografate in sistemi separati (sequenza di decodifica: prima trasporto, poi contenuto informativo). In questo modo si garantisce l'indipendenza dei due livelli summenzionati.

^[1] Soluzione attualmente possibile tramite "**informazione personale legata alla procedura specifica**"

Con «informazione personale legata alla procedura specifica» si intende l'indicazione di informazioni (ad es. numero di cliente e di contratto, tutti i collaboratori dell'azienda ecc. o l'ultima transazione con la carta di credito e il relativo limite di spesa) che consentono di assegnare il cliente a un dossier o a una serie di dati.

(Authentisierung im E-Government: Mechanismen und Anwendungsfelder der Authentisierung
https://www.bsi.bund.de/fachthem/egov/download/4_Authen.pdf, purtroppo non più disponibile

A trasmissione avvenuta, i dati vengono cancellati presso il distributore e conservati solo presso le aziende e le autorità che li hanno ricevuti.

L'esercizio del distributore risponde a un livello di sicurezza particolarmente elevato grazie all'accordo di Service Level Agreement (SLA) con il gestore del distributore e a regolari audit esterni.

Ulteriori informazioni sugli aspetti inerenti alla sicurezza nella trasmissione dei dati salariali mediante l'impiego dello Standard salari CH (ELM) sono disponibili sul sito web.

In sintesi

- A causa della grande quantità di dati trasmessi e dell'alto rischio di lesioni della personalità che ne deriva, i requisiti di sicurezza sono molto elevati.
- I dati salariali sono dotati di firma digitale e trasmessi con una doppio livello di crittografia.
- I dati salariali vengono cancellati presso il distributore dopo l'avvenuta trasmissione.
- Audit esterni condotti presso il gestore del distributore garantiscono il rispetto dei requisiti in materia di protezione dei dati.

5. Responsabilità

L'Associazione Swissdec risponde illimitatamente nei confronti dei destinatari dei dati per i danni cagionati intenzionalmente o per grave negligenza a questi ultimi nell'ambito della trasmissione dei dati attraverso il distributore²⁰.

In linea di principio è esclusa un'ulteriore responsabilità. Ciò significa in particolare che l'Associazione Swissdec non risponde dei danni cagionati da azioni o eventi che esulano dal suo potere o dalla sua responsabilità (ad esempio danni dovuti a un errore presso il mittente dei dati).

²⁰ Condizioni generali per l'uso del distributore dell'Associazione Swissdec del 17 marzo 2015, n. 10.