

VADEMECUM

Nuovo Regolamento
Europeo sulla PRIVACY
GDPR EU 2016/679



FAST SECURITY SRLS – UFFICIO TECNICO



Realizzato da UFFICIO TECNICO FAST SECURITY SRLS.

**NON STAMPARE IL DOCUMENTO SE NON È NECESSARIO
TUTELIAMO L'AMBIENTE**

Cenni storici e informazioni sulla Sicurezza sul Lavoro D.Lgs. 81/2008

Cenni storici inerenti la Sicurezza sul Lavoro



Le prime leggi sulla Sicurezza dei Luoghi di Lavoro, furono introdotte in Italia nel 1930 con il codice penale (art. 437) e nel 1942 con il codice civile (art. 2087), mentre le prime Leggi specifiche sull'argomento, risalgono agli anni cinquanta.

Dispositivo dell'art. 437 Codice penale

Codice penale

- LIBRO SECONDO - Dei delitti in particolare
- Titolo VI - Dei delitti contro l'incolumità pubblica
- Capo I - Dei delitti di comune pericolo mediante violenza

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni. [451, 32quater]

Note

(1) Nonostante l'espressione "chiunque", il reato in esame, almeno nella sua configurazione omissiva, è un reato proprio, in quanto l'obbligo di predisporre le misure necessarie a garantire la sicurezza nei luoghi di lavoro grava su categorie di soggetti determinate. Si tratta dunque di datori di lavoro, dirigenti e preposti, che però devono essere realmente titolari dei poteri necessari alla predisposizione dei sistemi di sicurezza, per causa violenta, in occasione dello svolgimento di attività lavorativa.

(2) Per infortunio sul lavoro s'intende il verificarsi di una lesione o alterazione nell'organismo, per causa violenta (non vi rientra dunque la cd. malattia professionale), in occasione dello svolgimento di attività lavorativa.

(3) Si tratta di una circostanza aggravante speciale. Tuttavia alcuni autori ritengono si tratti di una autonoma fattispecie di reato, appartenente alla categoria del delitto preterintenzionale.

(4) Secondo la giurisprudenza, può sussistere il concorso del reato in esame con quelli contemplati dalle norme speciali in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro, stante le differenze in termini di oggettività giuridica e di dolo.

Ratio Legis

Il legislatore ha introdotto tale norma al fine di tutelare la sicurezza nei luoghi di lavoro, contro qualsiasi pericolo che possa derivare dall'omissione, rimozione o danneggiamento di presidi antifortunistici.

Dispositivo dell'art. 2087 Codice civile

Codice civile

→ LIBRO QUINTO - Del lavoro

→ Titolo II - Del lavoro nell'impresa

→ Capo I - Dell'impresa in generale

→ Sezione I - Dell'imprenditore

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei **prestatori di lavoro**.

[Cost. 37, 41]

Note

(1) Il datore di lavoro deve adottare tutte le misure idonee a prevenire sia i rischi insiti all'ambiente di lavoro, sia quelli derivanti da fattori esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova, atteso che la sicurezza del lavoratore è un bene di rilevanza costituzionale che impone al datore di anteporre al proprio profitto la sicurezza di chi esegue la prestazione.

Ratio Legis

L'art. 2087 impone all'imprenditore in ragione della sua posizione di garante dell'incolumità fisica del lavoratore, di adottare tutte le misure atte a salvaguardare chi presta la propria attività lavorativa alle sue dipendenze. La responsabilità del datore è infatti di natura contrattuale, da ciò discende che l'onere di provare l'esistenza del danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro incombe sul lavoratore stesso. Sul datore di lavoro invece grava l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le cautele necessarie per evitare il danno.

Le prime norme vere e proprie furono emanate negli anni cinquanta:

- D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547;
- D.P.R. 7 gennaio 1956 n. 164 (relativo alle costruzioni);
- D.P.R. 19 marzo 1956, n. 303.

Questi decreti, molto corposi e ben costituiti, **sono stati effettivamente tra i meno applicati nella storia dell'Italia repubblicana**, dato l'enorme numero di infortuni sul lavoro, registrati sia in fabbrica che nell'edilizia dalle cronache.

Negli anni novanta, dopo l'ingresso in Europa e l'emanazione di direttive europee in materia, sono stati emanati un paio di importanti decreti legislativi: il **n° 626 del 1994** e il **n° 494 del 1996**, che obbligarono le imprese, i committenti e i datori di lavoro al rispetto dei decreti precedenti, a gestire il miglioramento continuo delle condizioni di



lavoro, ad introdurre la formazione e l'informazione sui rischi per cui sono state create nuove figure professionali responsabili per la sicurezza.

Con aggiornamento annuale, sono seguiti altri decreti di chiarimento e di miglioramento oltre a leggi regionali.

La principale novità fu però l'emanazione del D.Lgs. 626/94, in coerenza con concetti espressi nelle direttive CE in esso recepite, e l'obbligo della valutazione del rischio (*risk assessment*) da parte del datore di lavoro.



RLS e RSPP

Tra le novità introdotte dal D.Lgs. 626/94 abbiamo il **rappresentante dei lavoratori per la sicurezza** (art. 18) che deve essere eletto dai lavoratori stessi e deve essere consultato preventivamente in tutti i processi di valutazione dei rischi, e l'individuazione della figura del **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** nei confronti del quale il datore di lavoro è responsabile.

La valutazione del rischio, quindi, è un processo di individuazione dei pericoli e, successivamente, di tutte le misure di prevenzione e protezione volte a ridurre al minimo sostenibile le probabilità (quindi il rischio) e il danno conseguente a potenziali infortuni e malattie professionali.

Rispetto alla normativa precedente oggi il datore di lavoro non è solo "*debitore della sicurezza nei posti di lavoro*" ma deve essere partecipe e responsabile di un processo di miglioramento delle condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso una **periodica valutazione dei rischi** (che viene documentata in un apposito "**documento di valutazione dei rischi**" in riferimento all'art. 4 comma 2 del D.Lgs. 626/94), che non determina solo i requisiti oggettivi di sicurezza, ma considera anche gli aspetti organizzativi e soggettivi associati allo svolgimento dell'attività lavorativa (concetto di gestione aziendale della sicurezza).



Tutti questi adempimenti devono poi essere sempre affiancati dai disposti dell'art. 41 della Costituzione Italiana e dall'art. 2087 Codice Civile che **obbligano i datori di lavoro a garantire l'integrità fisica e morale di tutti i lavoratori tenendo conto della miglior tecnologia applicabile e tutto ciò che può essere fatto per evitare potenziali infortuni** (cfr. testo art. 2087 codice civile).

Il D.Lgs. 626 nel corso degli anni è stato più volte modificato, tra i provvedimenti più importanti in questo senso dobbiamo ricordare la legge di delega n. 123 del 2007 che conferisce al Governo il mandato entro maggio 2008 di riformare, introducendo:

- un'armonizzazione delle leggi vigenti;
- l'estensione del 626 a tutti i settori, tipologie di rischio e lavoratori autonomi e dipendenti;
- un adeguato sistema sanzionatorio;
- l'obbligo di indossare tesserini di riconoscimento, indicanti dati del lavoratore e del datore di lavoro, all'interno dei cantieri e altri luoghi di lavoro, a pena di un'ammenda;
- un rafforzamento degli organici degli ispettori del lavoro.

LA TRAGEDIA DELLA THYSSENKRUPP

Nella notte fra il **5 e il 6 dicembre 2007**, sette operai dello stabilimento di Torino muoiono investiti da una fuoriuscita di olio bollente in pressione che aveva preso fuoco.

I loro nomi erano:

- Antonio Schiavone
- Giuseppe Demasi
- Angelo Laurino
- Roberto Scola
- Rosario Rodinò
- Rocco Marzo
- Bruno Santino.



Il giorno **6 febbraio 2008**, il Ministro del Lavoro Cesare Damiano ha firmato, di intesa con Cgil, Cisl e Uil, un decreto legge che unifica la giurisprudenza degli ultimi 50 anni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. In data **30 aprile 2008** è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il testo definitivo del **Decreto Legislativo 09/04/2008 n. 81**.

La nuova norma, che contiene 306 articoli e 51 allegati, costituisce il TESTO UNICO IN MATERIA DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO.



Modalità operative

Ogni attività che abbia 1 lavoratore «a qualsiasi titolo» è soggetta all'applicazione del D.Lgs. 81/08; esso è un obbligo di legge INDEROGABILE.

Un Datore di Lavoro, alla richiesta degli organi di vigilanza; SPISAL, ULSS, CARABINIERI, deve esibire il DVR (Documento Valutazione Rischi) e gli attestati che accertino la formazione sua e dei suoi lavoratori.

La MANCATA VISIONE di tali documenti comporta SANZIONI PENALI e PECUNIARIE.

- **Documento Valutazione Rischi (DVR)**
- **Valutazione Rischi Specifici (VR):**
 - ✓ Stress Lavoro Correlato
 - ✓ Rumore
 - ✓ Vibrazioni
 - ✓ Chimico
 - ✓ Movimentazione manuale dei carichi
 - ✓ Spazi confinati
 - ✓ Fulminazione
 - ✓ ATEX
 - ✓ Campi elettromagnetici
 - ✓ Elettrico
 - ✓ Incendio
 - ✓ Radiazioni ottiche artificiali (ROA)
 - ✓ Luxometrico
 - ✓ Microclima
- **HACPP**
- **Piano di Evacuazione (PEE)**
- **DUVRI**
- **POS**
- **PSC**
- **CPI**
- **Incarico RSPP esterno**
- **Incarico RLST**



IL DVR

Il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** rappresenta la mappatura dei rischi presenti in un'azienda.

Deve contenere **tutte le procedure necessarie** per l'attuazione di misure di prevenzione e protezione da realizzare e i ruoli di chi deve realizzarle.

Rappresenta un requisito cartaceo o elettronico e un ulteriore compito assegnato direttamente al datore di lavoro.

Deve inoltre essere redatto con data certa (invio del documento tramite PEC)

È uno dei documenti cardine del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro **D.Lgs. 81/08**, ove viene trattato agli articoli 17 e 28.



ALLEGATO - A.1 - VALUTAZIONE RISCHI SPECIFICI

VALUTAZIONE PER TIPOLOGIA DI RISCHIO SPECIFICO

Nr.	Descrizione rischio	Presenza rischio	Tempo di attuazione	Modalità attuazione
1	ATEX GAS	RILEVATO	IMMEDIATO	DA FARE
2	ATEX POLVERI	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
3	CAMPI ELETTROMAGNETICI	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
4	POSTURA INCONGRUA	RILEVATO	30 GIORNI	DA FARE
5	INCENDIO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
6	MAPO - Movimentazione e Assistenza di Pazienti Ospedalizzati	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
7	MESSA A TERRA	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
8	MMC - Movimentazione di bassi carichi ad alta frequenza	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
9	MMC - Sollevamento e trasporto	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
10	MMC - Spinta e Traino	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
11	MICROCLIMATICO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
12	POSTURE STATICHE	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
13	ROA COERENTI (LASER)	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
14	ROA INCOERENTI	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
15	RADIAZIONI SOLARI	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
16	RISCHIO AMIANTO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
17	RISCHIO BIOLOGICO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
18	RISCHIO CANCEROGENO E MUTAGENO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
19	RISCHIO CHIMICO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
20	RISCHIO ELETTRICO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
21	RISCHIO RAPINA	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
22	RISCHIO FULMINAZIONE	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
23	RISCHIO VIDEOTERMINALE	RILEVATO	60 GIORNI	DA FARE
24	RUMORE	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
25	STRESS DA CALDO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
26	STRESS DA FREDDO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
27	STRESS LAVORO CORRELATO	RILEVATO	IMMEDIATO	DA FARE
28	VIBRAZIONI CORPO INTERO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
29	VIBRAZIONI MANO-BRACCIO	NON RILEVATO	NON NECESSARIO	NON NECESSARIO
30				
31				
32				
33				
34				
35				
36				
37				
38				
39				
40				
41				
42				

Allegati - A.1 e A.2

CORSI DI FORMAZIONE OBBLIGATORI

I corsi di formazione per tutti i lavoratori, coprono ogni aspetto dell'attività lavorativa e preparano lavoratori generici e specializzati al corretto utilizzo di attrezzature e procedure di sicurezza.

- **RSPP Datore di Lavoro**
- **RSPP Designato**
- **Addetti Antincendio**
- **Addetti Primo Soccorso**
- **Formazione Lavoratori - Generale e Specifica**
- **RLS**
- **RLST**
- **Dirigenti**
- **Preposti**
- **CEI 11-27: PES, PAV e PEI**
- **Spazi Confinati**
- **Lavori in Quota e DPI III categoria**
- **Movimentazione Manuale dei Carichi**
- **Corso HACCP (ex libretto sanitario)**



HACCP

L'**HACCP** (*Hazard Analysis Critical Control Point*) è un sistema di controllo della produzione degli alimenti che ha come scopo la garanzia della sicurezza igienica e quindi della commestibilità di un alimento. Obiettivo dell'ottenimento della certificazione è dimostrare l'adozione di misure di prevenzione rischi per la sicurezza alimentare.

Il sistema è caratterizzato da sette principi di base :

- Identificare ogni pericolo da prevenire, eliminare o ridurre
- Identificare i punti critici di controllo (CCP - Critical Control Points) nelle fasi in cui è possibile prevenire, eliminare o ridurre un rischio
- Stabilire, per questi punti critici di controllo, i limiti critici che differenziano l'accettabilità dalla inaccettabilità
- Stabilire e applicare procedure di sorveglianza efficaci nei punti critici di controllo

- Stabilire azioni correttive se un punto critico non risulta sotto controllo (superamento dei limiti critici stabiliti)
- Stabilire le procedure da applicare regolarmente per verificare l'effettivo funzionamento delle misure adottate
- Predisporre documenti e registrazioni adeguati alla natura e alle dimensioni dell'impresa alimentare

Attività soggette alla normativa HACCP:

- Cuochi, Aiuto cuochi, Pizzaioli, Catering, Camerieri
- Pasticceri, Gelatieri, Gelatai, Panificatori
- Pescivendoli, Pastai, Macellai, Lattiero Caseari, Macellatori, Sezionatori
- Alimentaristi
- Baristi (sia che manipolino alimenti, sia che somministrino solo bevande od alimenti confezionati)
- Mungitori
- Trasportatori che durante le fasi del trasporto possono entrare in contatto con alimenti non confezionati
- Farmacie.



Presidi Antincendio e DPI

I presidi antincendio sono tutti quei dispositivi atti a proteggere beni aziendali e a salvaguardare vite umane, presenti all'interno di ogni azienda. Essi sono soggetti a normative dedicate e a controlli semestrali di manutenzione periodica, oltre a revisioni e collaudi a tempi prestabiliti per legge.

Ogni ESTINTORE deve essere controllato e manutentato ogni 6 mesi da un tecnico abilitato.

ESTINTORI

- A polvere
- A schiuma
- A CO2

Possono essere di varie tipologie e di svariate capacità estinguenti:

- 2, 3, 5, 6, 9, 12, 15 kg
- Portati a mano o carrellati

Sta al consulente consigliare la migliore tipologia di estintore, valutando la zone in cui va collocato.

- QUADRO ELETTRICO: Estintore CO2



- UFFICI CON PRESENZA PC: Estintore a schiuma
- ARCHIVI CARTACEI: Estintore a polvere

DPI

- ✓ Guanti
- ✓ Scarpe
- ✓ Occhiali
- ✓ Cuffie
- ✓ Mascherina
- ✓ Elmetto
- ✓ Imbragatura

Giubbotti e/o indumenti da lavoro



Medicina del Lavoro

La **medicina del lavoro** è quella branca della medicina che si occupa della prevenzione, della diagnosi e della cura delle malattie causate dalle attività lavorative.

Ogni azienda o datore di lavoro, dopo aver effettuato la Valutazione dei Rischi prevista dal D.Lgs. 81/08, qualora siano presenti rischi per i quali la legge preveda la sorveglianza sanitaria, deve nominare un medico competente per la Salute e Sicurezza del Lavoro.

- **Nomina del Medico Competente con attività di consulenza e assistenza al Datore di Lavoro**
- **Sopralluogo degli ambienti di lavoro con relazione e stesura dei protocolli sanitari**
- **Partecipazione alla riunione annuale periodica (sopra i 15 dipendenti)**
- **Visita medica generale comprensiva di allegato 3B e redazione della cartella sanitaria con giudizio di idoneità**
- **Visite specialistiche:**
 - ✓ Audiometria
 - ✓ Spirometria
 - ✓ Controllo del rachide
 - ✓ Screening oculistico eseguito con TITMUS
 - ✓ Visita completa posturale
 - ✓ VAAS (valutazione arti superiori)
 - ✓ Esami droghe
 - ✓ Esami alcool test
 - ✓ Esami ematologici



Verifica di Messa a Terra

La verifica di Messa a Terra è un obbligo legislativo sancito dal DPR 462/2001 a cui devono adeguarsi tutte le attività che abbiano **1 Datore di Lavoro** con **1 lavoratore**.

Solo 206 aziende in ITALIA possono emettere tale certificazione poiché sono stati abilitati da Ministero dello Sviluppo Economico.

Se non si esibisce il Certificato di Verifica della Messa a Terra, si incorre in sanzioni penali e in caso di incidente, nel diritto di rivalsa della compagnia assicuratrice.

2 ANNI



**CANTIERI
STUDI MEDICI
CENTRI ESTETICI**
(equiparabili a studi medici)



5 ANNI



**TUTTE
LE ALTRE
ATTIVITA'**

VERIFICA:

- Controllo visivo
- Prove sui magnetotermici
- Prove sui differenziali
- Controllo cablaggi
- Controllo prese elettriche
- Verifica aggancio messa a terra

Art. 73 sulle Attrezzature da Lavoro

- Carrelli elevatori industriali
- Piattaforme elevabili
- Gru edili
- Gru su autocarro
- Gru mobili
- Trattori agricoli e forestali
- Macchine movimento terra
 - ✓ Escavatori
 - ✓ Pale cariatrici
 - ✓ Terne
- Pompa per calcestruzzo
- Autoribaltabili a cingoli
- Carroponte

Motosega



Corsi in modalità E-Learning

Corsi **BLENDED** nelle modalità previste dall'accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 e dai più recenti orientamenti. Il processo di insegnamento/apprendimento avviene in maniera integrata attraverso un bilanciamento, opportunamente progettato, tra momenti in presenza e momenti on-line. Si realizza quindi una corretta ed efficace alternanza tra lezioni frontali e attività che avvengono a distanza, all'interno delle aule virtuali della piattaforma.



Corsi completamente fruibili in FAD, in linea con la più recente normativa prevenzionale.

- Prove di autovalutazione, test intermedi e finali inseriti in ogni percorso formativo sono erogati in modalità random e forniscono la prova della piena comprensione della lezione da parte dello studente.
- Reportistica e gestione totale della formazione: il percorso formativo ed i risultati ottenuti dai lavoratori, sono registrati in linea permettendo una gestione completa della formazione e la programmazione puntuale e precisa degli aggiornamenti previsti dalla normativa.
- Tracciabilità completa del percorso formativo;
- Attestati di frequenza rilasciati direttamente in piattaforma e validi come "Credito formativo" su tutto il territorio nazionale in accordo con l'Ente Bilaterale selezionato.
- **La Piattaforma ed i corsi, soddisfano i requisiti definiti nell'allegato 1 dell'Accordo Stato Regioni 21/12/2011 e con le linee guida europee;**
- Durata della formazione validata e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma e-Learning;
- Contenuti formativi fruibili attraverso un percorso obbligatorio e prestabilito;
- Rintracciabilità immediata, anche a distanza di lungo tempo, dei dati relativi al percorso formativo compiuto dall'utente.



Modello OT-24 INAIL

Il **Modello OT24 2019** è un modulo rilasciato annualmente dall'INAIL per poter accedere, a determinate condizioni, alla riduzione del tasso dovuto dai datori di lavoro per il calcolo dell'autoliquidazione **e del relativo premio assicurativo**. In pratica il modello OT24 per il 2019 è utile per le istanze di riduzione presentate nel 2019 in relazione agli interventi migliorativi adottati dalle aziende nel 2018.

Le imprese, dovranno quindi trasmettere telematicamente all'Inail il modello OT24 per la richiesta di riduzione del tasso per l'autoliquidazione del premio dovuto nel rispetto delle condizioni che andiamo a vedere in seguito.

Modello OT24 2018 INAIL requisiti agevolazione

Per poter presentare il Modello OT24 2019 e accedere così a questa agevolazione INAIL le aziende devono inoltre avere diversi requisiti:

1. essere avviate da almeno due anni;
2. devono essere in regola con il pagamento dei contributi;
3. essere in regola con le disposizioni minime in materia di salute e sicurezza sul lavoro stabilite dal D. Lgs. 81/08 e s.m.i.;
4. devono poter dimostrare di aver effettuato nell'anno precedente interventi di miglioramento nel campo della prevenzione infortuni (in questo caso nel corso del 2018).

Modello OT24 2019 riduzione tasso INAIL

Attraverso la presentazione del suddetto modello, le imprese potranno richiedere la riduzione del premio da versare all'INAIL. Ciò avviene tramite la riduzione del tasso medio di tariffa, che viene determinata in relazione al numero di lavoratori/anno del periodo, calcolati per singola voce di tariffa, secondo un determinato schema.

Lavoratori – Riduzione

Lavoratori/anno	Percentuale riduzione tasso
Aziende fino a 10 dipendenti	28%
Aziende da 11 a 50 dipendenti	18%
Aziende da 51 a 200 dipendenti	10%
Aziende oltre 200 dipendenti	5%

Agevolazioni INAIL, interventi migliorativi ammessi

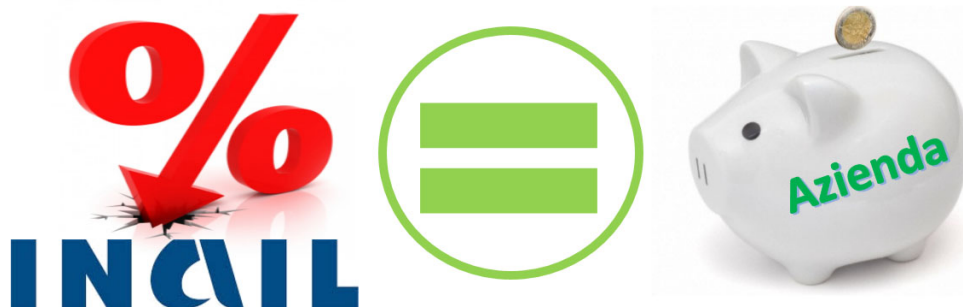
Per poter presentare il Modello OT24 per la richiesta degli sgravi INAIL gli interventi migliorativi devono comunque essere:

1. di carattere generale;
2. di carattere generale ispirati alla responsabilità sociale;
3. trasversali;
4. settoriali generali;
5. settoriali.

Inoltre per ogni intervento, l'Inail ha stabilito la documentazione ritenuta probante, che dovrà essere presentata unitamente alla domanda, pena l'inammissibilità della richiesta. In ogni caso il punteggio minimo da raggiungere con gli interventi di miglioramento, è pari a 100: tale cifra può essere raggiunta anche mediante l'effettuazione di più interventi.

Modello OT24 2019 scadenza

Qual è la data di scadenza della presentazione del modello OT24? Il modello deve essere inviato telematicamente entro e non oltre il 28 febbraio 2019. Per l'INAIL la data di scadenza è perentoria, tuttavia in caso di provato malfunzionamento del portale nei giorni di scadenza, è possibile effettuare la trasmissione del file anche tramite PEC.





Il nuovo regolamento Europeo sulla Privacy GDPR EU 2016/679

Il modello italiano – D.Lgs. 30.06.2003, n. 196 – il Codice Privacy

È entrato in vigore il 1 Gennaio 2004, conosciuto come Codice in materia di protezione dei dati personali (c.d. Codice della Privacy).

È la raccolta in un unico contesto (un testo unico) delle diverse disposizioni previgenti in materia (l.n. 675/1996 e altri decreti legislativi, regolamenti e codici deontologici in materia di trattamento dei dati personali).

Il testo unico sulla privacy si articola in tre parti e tre allegati:

1. **Disposizioni generali** (art. 1-45) relativi alle regole «sostanziali della disciplina del trattamento dei dati personali.
2. **Disposizioni particolari per specifici trattamenti** (art. 46-140).
3. **Disposizioni** relative alle **azioni di tutela dell'interessato** e al **sistema sanzionatorio** (artt. 141-186).

ALLEGATI

1. Relativo ai codici di condotta.
2. Concernente il **disciplinare tecnico in materia di misure di sicurezza**.
3. Sui trattamenti non occasionali effettuati in ambito giudiziario o per fini di polizia.

EUROPEAN DATA PROTECTION REFORM

A partire dal Gennaio 2012 la Commissione UE ha proposto un **pacchetto di riforme sulla protezione dei dati**, affermando l'esigenza di armonizzare le attuali norme.

Nuovo Regolamento Europeo Generale 2016/679 (cd. GDPR) sulla protezione dei dati, esecutivo dal 25 Maggio 2018. Sostituirà integralmente la Direttiva Madre 95/46 CE.

Nuova Direttiva UE 2016/680 relativa al trattamento dei dati da parte delle autorità competenti ai fini della prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento dei reati o esecuzione delle sanzioni penali, nonché per la libera circolazione di tali dati.

PERCHÈ IL REGOLAMENTO COME STRUMENTO DI RIFORMA

La Direttiva Madre 95/46 CE pur fissando i principi fondamentali in tema di privacy **non ha impedito la frammentazione** delle modalità di applicazione della disciplina nel territorio UE.

Il Regolamento è un **atto giuridico vincolante**, diretto non solo agli stati membri, ma anche ai singoli (è obbligatorio per tutti i cittadini dell'UE).

È un atto c.d. «*self executing*», **dotato di portata generale ad efficacia diretta ed immediata** senza la ratifica preventiva mediante legge nazionale (come invece avviene per le Direttive).

OBIETTIVI PERSEGUITI

Assicurare **un'applicazione coerente ed omogenea** delle norme a protezione dei dati personali.

Consentire lo **sviluppo dell'economia digitale** nel mercato interno (europeo) attraverso **maggiore trasparenza da parte degli operatori economici (comprese piccole e medie industrie)**.

Garantire alle persone fisiche **il controllo dei loro dati personali**; stesso livello di diritti azionabili e stessi obblighi.

Rafforzare la **certezza giuridica** ed operativa per i soggetti economici e le Autorità pubbliche.

Monitoraggio omogeneo.

Sanzioni equivalenti.

PRINCIPIO DI ACCOUNTABILITY

Il Regolamento pone con forza l'accento sulla responsabilizzazione di titolari e responsabili, ossia sull'adozione di comportamenti proattivi e tali da dimostrare la concreta adozione di misure finalizzate ad assicurare l'applicazione del regolamento. Si tratta di una grande novità per la protezione dei dati in quanto **viene affidato ai titolare il compito di decidere autonomamente le modalità, le garanzie e i limiti del trattamento dei dati personali**, nel rispetto delle disposizioni normative e alla luce di alcuni criteri specifici indicati nel Regolamento.

Il titolare del trattamento dei dati deve essere in grado di dimostrare di aver adottato un processo complessivo di misure giuridiche, organizzative, tecniche, per la protezione dei dati personali, anche attraverso l'elaborazione di specifici modelli organizzativi: deve dimostrare in modo positivo e proattivo che i trattamenti di dati effettuati sono adeguati e conformi al regolamento europeo in materia di privacy.

L'accountability combina due aspetti:

- **L'adozione** da parte del titolare di misure tecniche ed organizzative **adeguate** per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento dei dati personali è effettuato conformemente al Regolamento.
- La capacità di dimostrare la **conformità delle attività** di trattamento con le disposizioni del GDPR, comprendendo anche la dimostrazione **dell'efficacia delle misure** e ponendo così l'accento sulla dimostrazione di come viene esercitata la responsabilità e sulla sua verificabilità.



PRIMA

In Italia, l'attuale codice della privacy non prevede in modo diretto il principio di accountability, prevede un sistema di responsabilità civili, penali e amministrative e una serie di adempimenti formali (informativa, consenso, notificazione al Garante, misure minime e idonee) **ma non un approccio di responsabilizzazione.**



DOPO

Il titolare può dimostrare che il trattamento dei dati è conforme al regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali attraverso **l'adozione delle misure di sicurezza o l'adesione ai codici di condotta.**

Il responsabile del trattamento deve **garantire** ed essere in grado di dimostrare la **conformità** di ogni singolo trattamento al Regolamento generale e tali aspetti devono essere **verificati da revisori interni od esterni indipendenti.**

DATA PROTECTION IMPACT ASSESSMENT (DPIA)

La DPIA è un processo volto a descrivere il trattamento dei dati, valutando la necessità e la proporzionalità di una lavorazione: si tratta di una mappatura, o meglio di un'analisi del rischio da effettuare quando il trattamento può comportare un «rischio elevato» per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Attraverso la DPIA vengono messe in atto misure idonee a dimostrare l'osservanza delle norme.

A norma dell'art. 35 GDPR, la DPIA non è necessaria quando:

Il trattamento non comporta un rischio elevato;

Il trattamento è simile ad un altro per cui è stata già effettuata una DPIA.



Il GDPR obbliga i titolari a **svolgere una valutazione di impatto** prima di dare inizio al trattamento, consultando l'autorità di controllo in caso le **misure tecniche e organizzative da loro stessi individuate per mitigare l'impatto del trattamento** non siano ritenute sufficienti; **cioè quando il rischio residuale per i diritti e le libertà degli interessati resti elevato.**

REGISTRO DEI TRATTAMENTI (art. 30)

È uno **strumento fondamentale** avente lo **scopo di disporre di un quadro aggiornato dei trattamenti dei dati in essere all'interno di un'azienda**. Contiene i dati di contatto del titolare, responsabile e DPO, finalità e categorie dei dati raccolti, descrizione delle misure tecniche e organizzative.

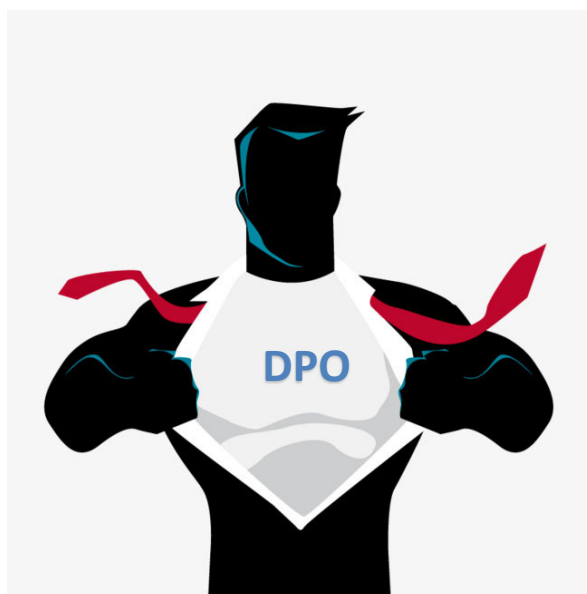
Il Registro dei trattamenti non è obbligatorio per le imprese o organizzazioni con meno di 250 dipendenti, a meno che il trattamento che esse effettuano possa presentare un rischio per i diritti e le libertà dell'interessato, il trattamento non sia occasionale o includa il trattamento di categorie particolari di dati.



DATA PROTECTION OFFICER (DPO)

Il titolare del trattamento e il responsabile del trattamento designano sistematicamente un responsabile della protezione dei dati ogniqualvolta:

- a) **Il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico**, fatta eccezione per le autorità giudiziarie;
- b) **Le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento** consistono in trattamenti che, per loro natura, oggetto o finalità, **richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala**;
- c) **Tutti i soggetti la cui attività principale consiste nel trattamento su larga scala di dati sensibili**, relativi alla salute, alla vita sessuale, genetici, giudiziari e biometrici...



L'articolo 39 punto 1 comma b, **affida ai DPO**, tra gli altri compiti, **il dovere di sorvegliare l'osservanza del Regolamento**. I DPO possono, nello specifico:

Raccogliere informazioni per identificare le attività di trattamento;

Analizzare e verificare la conformità delle attività di trattamento;

Informare, consigliare e fornire raccomandazioni al Titolare o al Responsabile.

Il Regolamento chiarisce che è il Titolare, non il DPO, ad essere chiamato a mettere *«in atto misure tecniche e organizzative per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente Regolamento»*.

TITOLARE DEL TRATTAMENTO

È la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali. **È il centro di imputazione delle decisioni sulle finalità e sui mezzi del trattamento.**

Poteri

- Decide sulle finalità, mezzi e sulla sicurezza.
- Può individuare all'interno della propria struttura ruoli subordinati a cui affidare operazioni di trattamento, istruendoli adeguatamente.
- Può autorizzare i responsabili a designare altri responsabili.

Obblighi

- Decide e programma le misure di sicurezza, adotta tecniche di privacy by design e by default, procede alla valutazione d'impatto e alla consultazione preventiva.
- Attua le misure di sicurezza dotandosi di policy interne e codici di condotta.
- Si attiene ai doveri di correttezza, trasparenza e di accountability.
- Sceglie i soggetti che ricoprono ruoli subalterni.
- Obblighi di garanzia nei confronti dell'interessato.
- Obblighi di collaborazione con soggetti preposti al controllo.

CONTITOLARE DEL TRATTAMENTO

Laddove due o più titolari del trattamento determinano congiuntamente le finalità e i mezzi del trattamento, essi sono contitolari del trattamento.

La contitolarità va intesa, dunque, nel senso di co-decisione in merito alle finalità e ai mezzi.

I contitolari sono obbligati a istituire un **accordo di riparto** (a forma libera) che deve riflettere in modo puntuale i ruoli reciproci, il riparto degli obblighi previsti dal Regolamento, **il rapporto reciproco nei confronti degli interessati.**

In caso di pluralità di Titolari del Trattamento **vi è corresponsabilità passiva per il risarcimento del danno tra Titolare e Contitolari e tra titolari e responsabile/i, entro i limiti delle rispettive responsabilità giuridiche.** Chi ha pagato l'intero ha diritto di regresso, conformemente alla parte di responsabilità dell'altro.

RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO

Il Responsabile del trattamento è la persona fisica o giuridica, l'autorità pubblica, il servizio o altro organismo che tratta dati personali per conto del titolare del trattamento. Il Responsabile del trattamento, o chiunque agisca sotto la sua autorità, non può trattare dati personali a cui ha accesso se non è istruito in tal senso dal Titolare del trattamento, salvo che lo richieda il diritto dell'Unione o degli Stati membri.

Il Responsabile del trattamento deve essere **nominato dal Titolare o da altro Responsabile** previa autorizzazione scritta del titolare, specifica o generale. La designazione avviene per contratto o altro atto giuridico.

Elementi di subordinazione nel trattamento dei dati

- Ha il dovere di **agire secondo le istruzioni di trattamento fornite dal titolare** ed impartirle in senso conforme ai suoi dipendenti e collaboratori che accedano a dati personali forniti dal titolare.
- Risponde del danno causato dal trattamento solo se non ha adempiuto gli obblighi del Regolamento specificamente diretti ai responsabili o se ha agito in modo difforme o contrario rispetto alle legittime istruzioni del titolare del trattamento.
- **Se fa proprie le finalità e i mezzi** viene considerato come un titolare, determinando l'applicazione delle disposizioni relative.

Obblighi e adempimenti

- Deve **assistere il Titolare**, se richiesto, nel garantire il rispetto degli obblighi derivanti dallo svolgimento di una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e dalla previa consultazione dell'Autorità garante.
- Deve collaborare con il Garante e con gli organismi indipendenti di certificazione.
- **Presta supporto al Data Protection Officer** fornendogli dei mezzi, delle informazioni e degli accessi necessari a realizzare la sua attività, pur senza interferire con l'istruzione nello svolgimento dei suoi compiti.

RAPPRESENTANTE DEL TITOLARE O DEL RESPONSABILE

È la persona fisica o giuridica stabilita nell'Unione che, nella qualità di **mandatario del Titolare o del Responsabile del trattamento**, li rappresenta per quanto riguarda gli obblighi rispettivi a norma del Regolamento.

È un mandatario nell'Unione del **Titolare o Responsabile stabiliti extra UE**, il cui incarico copre ogni questione che importi obblighi in capo al mandante ai sensi del Regolamento.

PERSONALE DIPENDENTE DEL TITOLARE O DEL RESPONSABILE

Chiunque agisca sotto la titolarità del Responsabile del trattamento o sotto quella del Titolare e abbia accesso a dati personali **non può trattare tali dati se non è istruito in tal senso dal titolare del trattamento**, salvo che lo richieda il diritto dell'UE o degli Stati membri.

Si fa riferimento ai dipendenti e collaboratori che nel codice privacy italiano riceveva una particolare formalizzazione e veniva designato con il termine di «**Incaricato del trattamento**». Nel Regolamento Europeo manca un preciso inquadramento formale.

INTERESSATO

La figura dell'Interessato è costruita sul concetto di dato personale, per cui ne subisce la forza espansiva. Si deve ritenere che la qualità di interessato cessi con la morte, ossia appunto con il venir meno della **persona fisica**.

La morte tuttavia non fa venire meno il legittimo interesse degli eredi ad avere accesso a informazioni del deceduto e dunque a far valere disposizioni regolamentari relative a dati riferibili a quest'ultimo.



DATO PERSONALE

Ogni informazione concernente una persona fisica identificata o identificabile



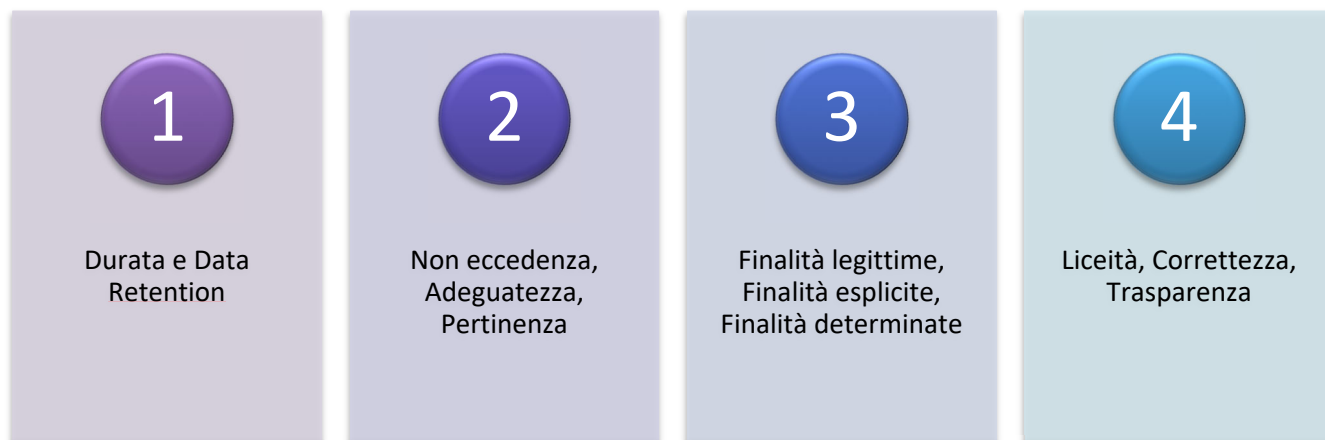
- **Dati pluripersonali:** un dato personale può essere **collegato a più soggetti**, dunque, presentare una pluralità di interessati (es. dati genetici).
- **Dati oggettivi:** informazioni che costituiscono **rappresentazioni di fatti o di cose** (es. generalità di una persona).
- **Dati soggettivi:** informazioni che **costituiscono espressione di giudizi od opinioni** (es. contenuti di perizie).



Dati sensibili/particolari:

- Origine razziale
- Orientamento sessuale
- Orientamento religioso
- Orientamento politico
- Appartenenza sindacale
- Dati biometrici
- Dati relativi alla salute
- Dati genetici
- Dati giudiziari

I PRINCIPI DEL TRATTAMENTO DEI DATI



Liceità, Correttezza e Trasparenza verso l'interessato

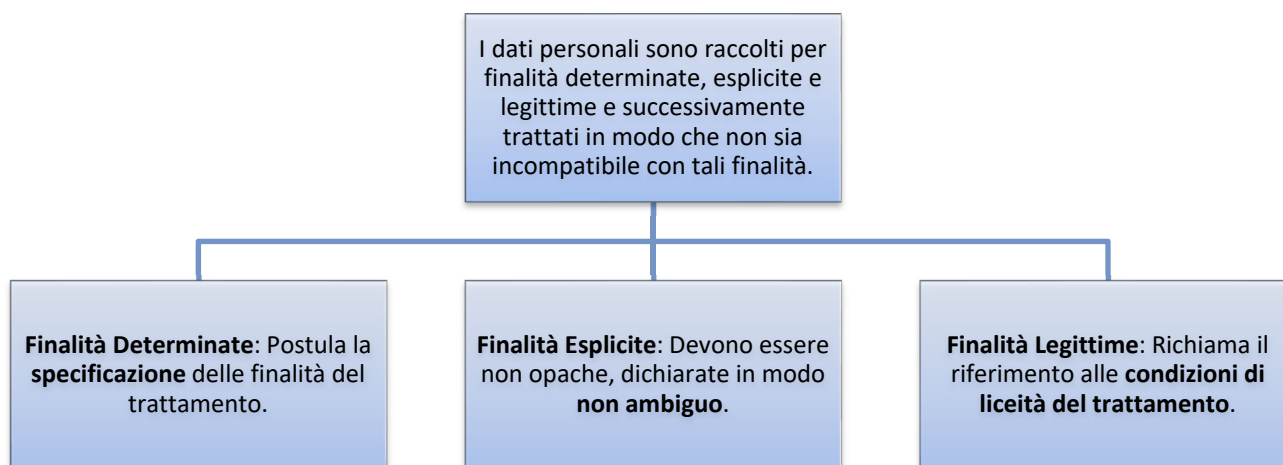
Liceità e Correttezza:

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in maniera lecita e corretta, informando i soggetti interessati circa la raccolta, l'utilizzo e la consultazione dei loro dati o ulteriori tipologie di trattamenti effettuate, precisando in che misura essi sono o saranno trattati al fine di garantire la trasparenza.

Trasparenza:

Le informazioni e le comunicazioni relative al trattamento dei dati, devono essere **facilmente accessibili e comprensibili, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro**. La trasparenza, infatti, non attiene solamente al contenuto dell'informazione relativa al trattamento, ma anche alle modalità in cui esso è formulato e veicolato.

FINALITÀ DETERMINATE, ESPLICITE E LEGITTIME



PERTINENZA, ADEGUATEZZA E NON ECCEDENZIA RISPETTO ALLE FINALITÀ

Pertinenza e Adeguatezza: i dati devono essere pertinenti e adeguati rispetto alle finalità, in modo da assicurare che vengano raccolti solo quei dati che siano funzionali al perseguimento delle finalità predeterminate.

Non Eccedenza: è il principio secondo cui, ai fini del trattamento, bisogna **ridurre al minimo l'uso di dati personali e identificativi** in modo da escluderne il trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante dati anonimi od opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità.

Minimizzazione: L'applicazione dei tre principi ha l'obiettivo di rendere la raccolta di dati quanto più specifica possibile, minimizzando la quantità di dati acquisiti e **limitando la raccolta ai soli dati necessari per il perseguimento delle finalità predeterminate** (v. privacy-by-default).

CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI (DATA RETENTION)

Codice Privacy (D.Lgs. 196/2003 art. 132)

Bisogna valutare in rapporto alle finalità che si intendono perseguire, adeguati tempi di conservazione dei dati personali dei soggetti interessati (cancellazione o anonimizzazione per utilizzarli in forma aggregata per finalità di tipo statistico).

Regolamento Europeo

I dati possono essere conservati in modo da permettere l'identificazione dell'interessato **solo per quel lasso di tempo necessario a conseguire le finalità del trattamento**. I dati personali possono, tuttavia, essere conservati per **periodi più lunghi a condizione che siano trattati esclusivamente a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici**, fatta salva l'attuazione di misure tecniche e organizzative adeguate richieste dal Regolamento a tutela dei diritti e delle libertà dell'interessato.

I DIRITTI DELL'INTERESSATO

Diritto all'informativa

Diritto all'oblio

Diritto di rettifica e integrazione

Diritto alla portabilità dei dati

Diritto di opposizione al trattamento

Consenso

Diritto di accesso

DIRITTO ALL'INFORMATIVA

Le informative dovranno essere più complete, dotate di un **linguaggio chiaro, semplice ed adeguato allo scopo cui sono dirette**. In esse deve essere indicato il diritto di proporre il reclamo all'autorità di controllo e le coordinate di contatto di detta Autorità.



Il diritto all'informativa deve ritenersi **inderogabile** consensualmente. L'informativa è fornita gratuitamente all'interessato. Le informazioni sono rese per iscritto, ivi inclusi mezzi elettronici, oppure oralmente se ciò è richiesto dall'interessato di cui sia comprovata l'identità.

L'informativa **diretta** va data entro un termine ragionevole e, comunque, entro un mese dall'ottenimento dei dati personali. L'informativa **ulteriore** va data prima del trattamento per l'ulteriore finalità.

Il diritto all'informativa riflette la pretesa riconosciuta alla persona di **comprendere e prevedere l'ambito di circolazione dei propri dati, le finalità, il soggetto o i soggetti decidenti e di procedere su tale base a un consapevole esercizio dei poteri di controllo.**

L'obbligo di informativa incombe esclusivamente sul titolare del trattamento, che può delegare alle attività esecutive il responsabile del trattamento e il personale dipendente. Ugualmente sul titolare incombe l'**onere probatorio** di avere fornito l'informativa, in conformità con i principi generali.

DIRITTO DI ACCESSO

Il diritto di accesso costituisce una declinazione del medesimo diritto conoscitivo garantito con l'informativa, ad iniziativa dell'interessato. Il diritto è esercitato esclusivamente nei confronti del titolare ed è riconosciuto rispetto a qualsiasi trattamento di dati personali.

L'interessato ha il diritto di ottenere dal titolare del trattamento la **conferma** che sia o meno in corso un trattamento di dati personali che lo riguardano e, in tal caso, di ottenere **l'accesso ai dati personali**.

DATA PORTABILITY

La portabilità si configura come **il diritto a spostare senza vincoli, e in modo integrale, complessi di informazioni strutturate, acquisendoli o facendoli circolare direttamente tra i titolari.**

Tale diritto permette, da un lato, all'interessato di superare vincoli che lo legano a un titolare del trattamento, dall'altro permette di eliminare barriere tecniche e giuridiche nella competizione tra i fornitori di servizi.

DIRITTO ALL'OBLIO

Il **diritto all'oblio**(fattispecie di creazione giurisprudenziale) consiste nel **diritto di un individuo ad essere dimenticato**, o meglio **a non essere più ricordato per fatti che in passato furono oggetto di cronaca.**

Non deve quindi più sussistere un interesse pubblico e la notizia non deve essere attuale.

DIRITTO ALL'OBLIO

Con la sentenza n. 22662/2016, la Corte di Cassazione si è nuovamente pronunciata sulla legittimità dei c.d. «**controlli difensivi**», ossia controlli finalizzati non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, bensì a **tutelare il patrimonio aziendale e/o ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti.**



Nella fattispecie esaminata, il datore di lavoro aveva collocato una telecamera nella reception per controllare la cassaforte ivi collocata, nonché per tutelare la sicurezza dei lavoratori operanti vicino ad un possibile obiettivo di malintenzionati. **Dalle registrazioni era emerso che una dipendente aveva sottratto dalla cassaforte una busta contenente denaro**, sfilandola da una fessura con un tagliacarte.

La Corte di merito, esaminando la questione, aveva accertato la **violazione dell'art. 4 Stat. Lav. per il solo fatto che, mediante la telecamera, fosse consentito controllare gli spostamenti dei lavoratori nell'ambiente di lavoro, al di fuori dell'adempimento della prestazione, con conseguente inutilizzabilità del filmato a fini disciplinari.**

DIRITTO ALL'OBLIO

Necessità e Finalità: Comporta l'obbligo per il datore di lavoro di verificare che qualsiasi forma di controllo risulti assolutamente indispensabile in rapporto ad uno scopo determinato, esplicito e legittimo.

Trasparenza: Comporta l'obbligo per il datore di lavoro di essere chiaro ed aperto circa le sue attività, non essendo consentito alcun controllo occulto.

Proporzionalità e non Eccedenza: I dati personali, compresi quelli risultanti dall'attività di vigilanza, devono risultare adeguati, pertinenti e non eccessivi ai fini del conseguimento dello scopo specifico.

Accuratezza e Conservazione dei Dati: In ossequio a questo principio, le informazioni legittimamente archiviate da un datore di lavoro devono risultare accurate ed aggiornate e non venire conservate per un periodo superiore al necessario.

Sicurezza: Obbliga il datore di lavoro ad adottare i provvedimenti tecnici ed organizzativi del caso per garantire che qualsiasi dato personale da lui detenuto sia sicuro e protetto contro intrusioni dall'esterno.

DATA BREACH



Attacchi informatici, accessi abusivi, incidenti o eventi avversi (come incidenti o altre calamità) che possono causare la **perdita, la distruzione o la diffusione indebita di dati personali trattati dall'operatore.**

Il Regolamento prevede che nel caso in cui si verifichi un Data Breach è necessario provvedere ad una **notifica al Garante entro 72 ore** dalla scoperta dell'evento.



LA NOTIFICA AL GARANTE

Descrivere la natura della violazione dei dati personali compresi, ove possibile, le categorie e il numero approssimativo di interessati in questione nonché le categorie e il numero approssimativo di registrazioni dei dati personali in questione.

Comunicare il nome e i dati di contatto del responsabile della protezione dei dati o di altro punto di contatto presso cui ottenere più informazioni.

Descrivere le probabili conseguenze della violazione dei dati personali.

Descrivere le misure adottate o di cui si propone l'adozione da parte del titolare del trattamento per porre rimedio alla violazione dei dati personali e anche, se del caso, per attenuare i possibili effetti negativi.

LA NOTIFICA ALL'INTERESSATO

Quando la violazione dei dati personali è suscettibile di presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento comunica la violazione all'interessato, con linguaggio semplice e chiaro, senza giustificato ritardo.

Non è richiesta la comunicazione all'interessato se è soddisfatta una delle seguenti condizioni:

Il titolare del trattamento ha messo in atto le misure tecniche e organizzative adeguate di protezione e tali misure erano state applicate ai dati personali oggetto della violazione, in particolare quelle destinate a rendere i dati personali incomprensibili a chiunque non sia autorizzato ad accedervi (es. cifratura).

Il titolare del trattamento ha successivamente adottato misure atte a scongiurare il sopraggiungere di un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati.

Detta comunicazione richiederebbe sforzi sproporzionati. In tal caso, si procede invece a una comunicazione pubblica o a una misura simile, tramite la quale gli interessati sono informati con analoga efficacia.

LE SANZIONI AMMINISTRATIVE (art. 83)

All'art. 83 il Regolamento prevede a livello amministrativo le sanzioni equivalenti per le violazioni.

Il Concetto di equivalenza si traduce nel più ampio principio di coerenza che conduce alla previsione per cui il comitato elabora per le autorità di controllo linee guida riguardanti la previsione delle sanzioni amministrative pecuniarie di cui all'art. 83. Ciò al fine di evitare squilibri tra gli Stati membri.

Principio generale che governa l'impianto sanzionatorio del Regolamento è che per rafforzare il rispetto delle norme del regolamento dovrebbero essere imposte sanzioni, comprese sanzioni amministrative pecuniarie, in aggiunta o in sostituzione di misure appropriate imposte dall'autorità di controllo.

Il Regolamento esclude un'applicazione meccanica e assoluta delle sanzioni, preferendo un impianto fondato sulla ponderazione e alla concretizzazione, evitando gli automatismi e garantendo più flessibilità, decidendo in modo equo secondo una valutazione caso per caso.

Il legislatore ha introdotto i seguenti criteri:

- Entità del pregiudizio
- Elemento soggettivo (dolo/colpa)
- Modalità della condotta
- Grado di responsabilità
- Eventuali precedenti violazioni
- Grado di cooperazione con le Autorità di controllo
- Categorie di dati personali interessate dalla violazione
- La maniera in cui l'Autorità ha scoperto la violazione
- Provvedimenti correttivi precedenti
- Eventuali altri fattori aggravanti

Gli importi delle sanzioni ex art. 83 seguono dei valori fissi per i quali è individuata la massima somma comminabile, oppure vengono calcolati in percentuale sul fatturato delle imprese. Sussiste però il limite del cumulo sanzionatorio sia per le persone fisiche che per le persone giuridiche in caso di plurime violazioni.

Il primo livello sanzionatorio va **fino ad un massimo di 10.000.000 di euro o per le imprese, fino al 2% del fatturato mondiale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.**

Il secondo livello sanzionatorio va **fino ad un massimo di 20.000.000 di euro o per le imprese, fino al 4% del fatturato mondiale annuo dell'esercizio precedente, se superiore.**

Primo Livello Sanzionatorio

- Violazione del consenso dei minori;
- Trattamento che non richiede l'identificazione;
- Principi e misure di data protection-by-design e by-default;
- Tenuta dei registri delle attività di trattamento;
- Adozione di misure di sicurezza adeguare...

Secondo Livello Sanzionatorio

- Violazione dei principi generali applicabili al trattamento;
- Delle condizioni di liceità;
- Delle condizioni per il consenso e diritto revocato;
- Delle disposizioni relative al trattamento di categorie particolari di dati personali;
- Mancato rispetto dei diritti dell'interessato...

LE SANZIONI PENALI (art. 84)

Le sanzioni penali dovrebbero poter essere adottate dagli Stati membri non solo per violazioni del Regolamento, ma anche per la violazione di norme nazionali adottate in virtù e nei limiti del Regolamento.

Tali sanzioni possono da un lato autorizzare la sottrazione di profitti ottenuti attraverso la violazione del Regolamento, il che significa che il contravventore verrà colpito anche in senso pecuniario; dall'altro non dovrebbero essere in contrasto con il principio del *ne bis in idem*, così come interpretato dalla Corte di Giustizia.

La responsabilità da reato dell'Ente D.Lgs. 231/2001

La responsabilità amministrativa da reato dell'Ente – D.Lgs. 231/2001

DI CHE COSA SI TRATTA?



Si tratta di una forma di **responsabilità di natura sostanzialmente penale** che nasce in capo ad un ente in ragione della commissione di un reato - un reato c.d. *presupposto*, ossia uno fra i reati tassativamente elencati all'interno del Decreto 231 - nel suo interesse o nel suo vantaggio, da parte delle persone fisiche organicamente inserite, a vario titolo, nella struttura dell'ente medesimo.

GLI ENTI SOTTOPOSTI A RESPONSABILITÀ (art. 1 del Decreto)

- Le **società di capitali** e le **società di persone**, anche partecipate, in tutto o in parte da enti pubblici (le società per azioni, quotate o meno; le società a responsabilità limitata; le società in accomandita semplice e per azioni; le società in nome collettivo; le società semplici; le società cooperative; i consorzi)
- Le **associazioni** e le **fondazioni** (riconosciute o meno)
- Gli **enti a soggettività privata che svolgono un pubblico servizio** in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo provvedimento amministrativo;
- Gli **enti pubblici economici** (quindi gli enti di diritto pubblico, aventi come compito esclusivo o principale l'esercizio di attività di impresa con metodo economico: pareggiamento costi - ricavi);
- Le **società estere operanti in Italia**;
- I **gruppi societari**
- Le **ditte individuali** (discussa l'inclusione, sebbene di recente i Giudici propendano per l'esclusione)

GLI ENTI ESCLUSI

- Le imprese familiari
- Le associazioni in partecipazione
- Le associazioni temporanee di imprese per l'aggiudicazione di opere pubbliche
- I consorzi con attività interna
- I fondi patrimoniali tra coniugi
- L'eredità giacente
- I condomini (discussa l'esclusione)
- I comitati non riconosciuti (discussa l'esclusione)



I C.D. GRANDI ESCLUSI E GLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

- Lo Stato e gli enti pubblici territoriali (Comuni, Province, Regioni)
- Enti pubblici associativi (es. CRI, ACI); Enti pubblici associativi c.d. istituzionali (Ordini e Collegi Professionali) e gli enti pubblici esercenti un pubblico servizio (Scuole, Università, Aziende Ospedaliere)
- Società c.d. miste (dibattuta l'esclusione)
- Enti con sede principale all'estero (dibattuta l'esclusione)
- Società *in house*
- Enti che svolgono funzione di rilievo costituzionale (Partiti politici e Sindacati)



- Reati contro l'industria e il commercio
- Reati societari
- Reati ambientali
- **Reato di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**
- Reati in materia di violazione del diritto di autore
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- Ricettazione, riciclaggio (e autoriciclaggio) e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

IL PROSSIMO AMPLIAMENTO DEL CATALOGO DEI REATI-PRESUPPOSTO

Lo Stato italiano, entro il 6 luglio 2019, dovrà dare attuazione alla DIRETTIVA UE 1371/2017, la quale prevede interventi di rafforzamento della protezione contro alcuni reati in materia di IVA, appalti, dazi doganali e finanziamenti comunitari e, pertanto, l'introduzione delle seguenti condotte penalmente illecite all'interno del catalogo dei reati-presupposto:

- Utilizzo mediante presentazione di dichiarazioni o documenti falsi, inesatti oppure incompleti, relativi all'I.V.A. che comporti l'erosione di risorse del bilancio dell'U.E.
- Mancata comunicazione di informazioni relative all'I.V.A. in violazione di un obbligo specifico che produca lo stesso danno al bilancio U.E.
- Presentazione di dichiarazioni esatte relative all'I.V.A., per dissimulare il mancato pagamento o la costituzione illecita di diritti e di rimborsi dell'I.V.A.

LA NASCITA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE (Art. 5, 6 E 7 del Decreto 231)



La commissione di un reato-presupposto, da parte di una persona fisica organicamente inserita all'interno dell'ente, non è sufficiente a far nascere la responsabilità dell'ente medesimo, se non è commesso

NEL SUO INTERESSE: da verificare in ordine all'atteggiamento mentale dell'autore del reato, da valutarsi prima della commissione del reato medesimo

Oppure

A SUO VANTAGGIO: da verificare in ordine agli effetti derivati dalla realizzazione del reato, come un indebito arricchimento oppure un risparmio dei costi (per aver omesso, per esempio, le cautele antinfortunistiche, pur di doverosa adozione).

LA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE QUALE FORMA DI RESPONSABILITÀ AUTONOMA L'ENTE RISPONDE UGUALMENTE SE:

L'AUTORE DEL REATO NON È STATO IDENTIFICATO

Oppure

L'AUTORE DEL REATO RISULTI NON IMPUTABILE

Oppure

IL REATO VIENE DICHIARATO ESTINTO (per es. per prescrizione o per morte del reo)

Oppure ancora

L'AUTORE DEL REATO ABBIA AGITO NELL'INTERESSE PROPRIO O DI TERZI

LE CONDIZIONI NECESSARIE PER ESENTARE L'ENTE DA RESPONSABILITÀ

- **Se il reato-presupposto è commesso da un soggetto in posizione apicale, che cosa dovrà dimostrare l'ente per andare esente da responsabilità?**
 - 1) Di aver adottato ed efficacemente attuato i **Modelli di organizzazione, gestione e controllo** idonei a prevenire i reati della specie di quello in concreto verificatosi
 - 2) Di aver istituito l'**Organismo di Vigilanza (O.D.V.)** con autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sull'osservanza dei Modelli, sul loro funzionamento ed aggiornamento
 - 3) Che vi sia stata una **corretta e sufficiente vigilanza da parte dell'O.D.V.**
 - 4) Che la violazione della Legge penale sia derivata dalla **fraudolenta elusione dei Modelli** da parte dell'autore del reato.

- **Se il reato-presupposto è commesso da un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, che cosa dovrà dimostrare l'ente per andare esente da responsabilità?**

In tal caso l'ente dovrà semplicemente dimostrare di **aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato-presupposto, i Modelli di organizzazione, gestione e controllo**, idonei a prevenire i reati della specie di quello che si è verificato.

NOTA BENE: a fronte del reato del subordinato, se l'ente non ha adottato i Modelli, non necessariamente risponderà penalmente, così come avviene invece se a commettere il reato sia stato il soggetto apicale.

Tuttavia, anche a fronte del reato del subordinato, sarà buona norma adottare i Modelli:

questa adozione, per Legge, farà sì che non si abbia alcuna inosservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte dei subordinati.

I modelli di organizzazione, gestione e controllo verso l'adozione obbligatoria

CHE COSA SONO I "MODELLI 231"?

Sono i Modelli di organizzazione, gestione e controllo, ossia un **INSIEME DI NORME** di natura privatistica, costituenti un vero e proprio **CODICE COMPORTAMENTALE**, che una società redige ed indirizza ai propri dipendenti, e ciò al fine di scongiurare il pericolo che questi commettano i reati-presupposto indicati nel Decreto 231.

Essi ricalcano la fisionomia del sistema di cautele imposte dallo stesso D.Lgs. n° 81/2008, in materia di sicurezza del lavoro.

CHI LI DEVE ADOTTARE ALL'INTERNO DELL'ENTE?

L'organo dirigente, e quindi il **Consiglio di Amministrazione**, che dovrà deliberare il progetto elaborato da un gruppo di lavoro formato da diverse professionalità.

LE CONDIZIONI NECESSARIE PER ESENTARE L'ENTE DA RESPONSABILITÀ

I primi studiosi del D.Lgs. 231/2001 e le prime pronunzie dei Giudici della Corte di Cassazione

E' FACOLTA' dell'ente quella di dotarsi dei modelli 231 (e di aggiornarli) allorquando l'ente stesso voglia giovare dei benefici che la Legge ricollega a chi se ne munisce, ai fini, come si è visto, di esentarsi da un'eventuale responsabilità penale.



Tale convinzione è derivata dal fatto che il Decreto stesso non contempla alcuna imposizione nell'adozione dei modelli 231.

Le recenti pronunzie dei Giudici della Corte di Cassazione

E' OBBLIGO dell'ente quello di dotarsi dei Modelli 231 (e di aggiornarli), affermano i Giudici, ricavando tale convinzione dalle seguenti norme di Legge:

- **Art. 2381, Codice Civile**, secondo cui gli organi sociali sono tenuti a predisporre assetti organizzativi e contabili adeguati alla natura e alle dimensioni della società stessa. Da ciò si deduce che gli Amministratori sono obbligati - pena subire l'azione di responsabilità - a valutare la presenza di rischi-reato ed adottare le opportune cautele onde evitare responsabilità ai sensi del D.Lgs. n° 231/2001;

- **Art. 30, D.Lgs. n° 81/2008**, nel cui testo normativo viene inserito un vero e proprio dovere di adozione a carico del datore di lavoro: ***“deve essere adottato ed efficacemente attuato”***.

UNA RECENTE SENTENZA DEL TRIBUNALE DI MILANO CONFERMA L’OBBLIGATORietà NELL’ADOZIONE DEI MODELLI 231

Il Giudice civile del Tribunale di Milano, in data 13.02.2008, ha condannato il PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE a risarcire i danni subiti dalla società che amministra, e quindi a risanare la perdita dovuta alla sanzione pecuniaria che la medesima società ha subito nel processo penale, perché condannata per violazione del D.Lgs. n° 231/2001.

Violazione del Decreto 231 imputabile, è evidente, all’organo dirigente, attesa la mancata adozione dei Modelli 231.



L'organismo di Vigilanza

L'OSSERVANZA SUL FUNZIONAMENTO DEL MODELLO 231 ED IL SUO AGGIORNAMENTO

L'**Organismo di Vigilanza (Odv)** consta di soggetti dotati di competenze tecniche specifiche, aventi una **doppia professionalità**: la prima in possesso di chi ha dimestichezza con l'attività ispettiva o comunque di analisi dei sistemi di controllo; la seconda in possesso di chi ha competenze in discipline giuridiche e, segnatamente, in ambito penalistico.

Questi soggetti, per svolgere adeguatamente il loro ruolo, devono essere **indipendenti** rispetto a coloro che hanno compiti di gestione dell'ente. Nessuna norma lo impone, ma è indispensabile se si vuole garantire effettività alla funzione di controllo.

L'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, nell'esercizio del suo **potere di iniziativa**, è tenuto ad una duplicità di compiti:

1. Vigilare che i comportamenti tenuti dalle persone fisiche inserite all'interno dell'ente corrispondano ai dettati dei Modelli che l'ente ha adottato: la c.d. **effettività dei Modelli**, da garantirsi con attività di informazione e formazione da parte dell'OdV stesso (oltreché da parte dell'Organo dirigente)
2. Verificare che i Modelli predisposti siano concretamente idonei a prevenire il verificarsi dei reati-presupposto previsti dal Decreto: **adeguatezza dei Modelli**

L'OdV è tenuto, inoltre, a curare l'**aggiornamento dei Modelli**, sia nel caso in cui si accorga dell'inadeguatezza dei medesimi, nonché in caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero quanto intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività societaria. Infine, l'aggiornamento si impone a fronte di modifiche legislative del D.Lgs. N° 231/2001, o a fronte di innovative prese di posizioni giurisprudenziali



Il processo penale a carico degli Enti e le sue peculiari sanzioni

L'ente ritenuto responsabile verrà tratto a **Giudizio di fronte all'Autorità Giudiziaria penale** in seno allo stesso processo che vede imputata altresì la persona fisica, accusata di aver posto in essere il reato-presupposto nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso.

L'ente dovrà nominare un proprio difensore di fiducia - altrimenti gli verrà assegnato il difensore d'ufficio - e **presenzierà davanti al Giudice con il proprio Legale Rappresentante**, il quale non potrà esser colui che ha perpetrato il reato presupposto.



L'ENTE RITENUTO COLPEVOLE POTRÀ SUBIRE LE SEGUENTI SANZIONI

- ❖ **PECUNIARIE (CON UN MASSIMO DI PENA PARI AD € 1.549.370)** . Ogni reato commesso prevede la punibilità per un certo numero di quote (per es. da 100 a 1.000 quote). Il Giudice deciderà di condannare per un numero di quote (in tal caso compreso quindi tra 100 e 1.000), a seconda della gravità del reato. Poi calcolerà il valore della singola quota in base alle condizioni economico-patrimoniali dell'ente. Il risultato sarà dato dal valore assegnato dal Giudice alla singola quota moltiplicato per il numero di quote scelto sempre dal Giudice.
- ❖ **INTERDITTIVE:** l'interdizione dall'esercizio dell'attività; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi; divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- ❖ **CONFISCA** del prezzo o del profitto del reato, e se ciò non è possibile, è estesa a beni, denaro o altre utilità di valore equivalente.
- ❖ **PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA**



È previsto altresì, in luogo della sanzione interdittiva che determini l'interruzione dell'attività dell'ente, che il Giudice possa, in sostituzione di questa misura, disporre la nomina di un **Commissario giudiziale** incaricato della prosecuzione dell'attività.

INDICE

<i>Cenni storici inerenti la Sicurezza sul Lavoro</i>	4
Dispositivo dell'art. 437 Codice penale	4
Dispositivo dell'art. 2087 Codice civile	5
LA TRAGEDIA DELLA THYSSENKRUPP	7
<i>Modalità operative</i>	8
IL DVR	8
CORSI DI FORMAZIONE OBBLIGATORI	10
HACCP	10
<i>Presidi Antincendio e DPI</i>	11
<i>Medicina del Lavoro</i>	12
<i>Verifica di Messa a Terra</i>	13
<i>Art. 73 sulle Attrezzature da Lavoro</i>	14
<i>Corsi in modalità E-Learning</i>	15
<i>Modello OT-24 INAIL</i>	16
<i>Modello OT24 2018 INAIL requisiti agevolazione</i>	16
<i>Modello OT24 2019 riduzione tasso INAIL</i>	16
Lavoratori - Riduzione	16
<i>Agevolazioni INAIL, interventi migliorativi ammessi</i>	17
<i>Modello OT24 2019 scadenza</i>	17
<i>Il modello italiano – D.Lgs. 30.06.2003, n. 196 – il Codice Privacy</i>	20
<i>EUROPEAN DATA PROTECTION REFORM</i>	21
PERCHÉ IL REGOLAMENTO COME STRUMENTO DI RIFORMA	21
OBIETTIVI PERSEGUITI	22
PRINCIPIO DI ACCOUNTABILITY	23
DATA PROTECTION IMPACT ASSESSMENT (DPIA)	25
REGISTRO DEI TRATTAMENTI (art. 30)	26
DATA PROTECTION OFFICER (DPO)	27
TITOLARE DEL TRATTAMENTO	28
CONTITOLARE DEL TRATTAMENTO	28
RESPONSABILE DEL TRATTAMENTO	29
RAPPRESENTANTE DEL TITOLARE O DEL RESPONSABILE	30
PERSONALE DIPENDENTE DEL TITOLARE O DEL RESPONSABILE	30
INTERESSATO	30
DATO PERSONALE	31
I PRINCIPI DEL TRATTAMENTO DEI DATI	32
FINALITÀ DETERMINATE, ESPLICITE E LEGITTIME	33
PERTINENZA, ADEGUATEZZA E NON ECCEDENZA RISPETTO ALLE FINALITÀ	33
CONSERVAZIONE DEI DATI PERSONALI (DATA RETENTION)	34
I DIRITTI DELL'INTERESSATO	34
DIRITTO ALL'INFORMATIVA	35
DIRITTO DI ACCESSO	35
DATA PORTABILITY	36
DIRITTO ALL'OBLIO	36
DIRITTO ALL'OBLIO	36
DIRITTO ALL'OBLIO	37
DATA BREACH	38
LA NOTIFICA AL GARANTE	39
LA NOTIFICA ALL'INTERESSATO	39
LE SANZIONI AMMINISTRATIVE (art. 83)	40
LE SANZIONI PENALI (art. 84)	42
<i>La responsabilità amministrativa da reato dell'Ente – D.Lgs. 231/2001</i>	44
GLI ENTI SOTTOPOSTI A RESPONSABILITÀ (art. 1 del Decreto)	44
GLI ENTI ESCLUSI	45

I C.D. GRANDI ESCLUSI E GLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	45
GLI AUTORI DEL REATO - LE PERSONE FISICHE INSERITE NELL'ENTE	46
I REATI-PRESUPPOSTO (Art. 24-26 del Decreto 231)	46
IL PROSSIMO AMPLIAMENTO DEL CATALOGO DEI REATI-PRESUPPOSTO	47
LA NASCITA DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE (Art. 5, 6 E 7 del Decreto 231)	48
LE CONDIZIONI NECESSARIE PER ESENTARE L'ENTE DA RESPONSABILITÀ	49
<i>I modelli di organizzazione, gestione e controllo verso l'adozione obbligatoria</i>	50
LE CONDIZIONI NECESSARIE PER ESENTARE L'ENTE DA RESPONSABILITÀ	50
UNA RECENTE SENTENZA DEL TRIBUNALE DI MILANO CONFERMA L'OBLIGATORIETÀ NELL'ADOZIONE DEI MODELLI 231	51
<i>L'organismo di Vigilanza</i>	52
<i>Il processo penale a carico degli Enti e le sue peculiari sanzioni</i>	53
L'ENTE RITENUTO COLPEVOLE POTRÀ SUBIRE LE SEGUENTI SANZIONI	53
INDICE	55



FAST SECURITY SRLS
Via della Navigazione Interna, 51/A
35129 Padova (PD) – ITALY

www.fast-privacy.com – www.fast-security.it