



SALUTE

L'amianto: un subdolo pericolo nei luoghi di lavoro



DOTT.SSA CLARISSA CARPISASSI

L'amianto, da sempre considerato un materiale dai molteplici utilizzi, versatile e a basso costo, è stato fin dal 1800 intensamente sfruttato nell'industria, nell'edilizia e nei trasporti. È quindi altamente probabile trovare la sua presenza negli edifici, pubblici e privati, costruiti prima della metà degli anni '80. Dalla fine degli anni '70, ricerche e studi medico/scientifici hanno iniziato a porre l'accento sulla pericolosità delle fibre rilasciate



dai materiali contenenti amianto che, se inalate, sono la causa di gravissime patologie dell'apparato respiratorio umano (asbestosi, carcinoma polmonare, mesotelioma della pleura etc), le quali possono comparire anche dopo 15-30 anni dall'esposizione. In Italia la Legge 257/92, ha vietato la produzione e l'installazione di materiali contenenti amianto, ma, dato il loro precedente abbondante utilizzo, è ancora molto alta la probabilità che essi siano presenti nei luoghi di lavoro. In casi del genere, è necessario rivolgersi a personale qualificato e preparato, che sappia risolvere il problema nel

miglior modo possibile. *Personele qualificato e preparato significa soprattutto adeguatamente formato.* L'art 10 della legge 257/92, poi ripreso dall'art. 10 del D.P.R. 08/08/94, stabilisce che è compito delle Regioni predisporre specifici corsi di formazione professionale per i lavoratori e dirigenti, addetti alle attività di rimozione, smaltimento e bonifica dell'amianto. Pertanto la Regione Umbria, con la D.G.R. 361/02, ha pubblicato delle linee guida sui criteri e modalità di svolgimento di due corsi di formazione: uno operativo per i lavoratori addetti alle attività di rimozione, bonifica e smaltimento (32 ore) e uno gestionale, per i dirigenti delle medesime attività (50 ore). Tale specifica formazione è obbligatoria. Oltre l'obbligatorietà, però, è fondamentale far comprendere: da una parte ai lavoratori/dirigenti del settore che imparare e mettere in pratica la prevenzione, permette di salvare se stessi e gli altri da infortuni presenti e malattie future, dall'altra, ai datori di lavoro, che la sicurezza, oltre che un segno di modernità, civiltà e progresso, è oggi un investimento che permette di evitare sanzioni e multe spesso rigide e ottenere sul territorio la buona pubblicità di "impresa virtuosa".

timento (32 ore) e uno gestionale, per i dirigenti delle medesime attività (50 ore). Tale specifica formazione è obbligatoria. Oltre l'obbligatorietà, però, è fondamentale far comprendere: da una parte ai lavoratori/dirigenti del settore che imparare e mettere in pratica la prevenzione, permette di salvare se stessi e gli altri da infortuni presenti e malattie future, dall'altra, ai datori di lavoro, che la sicurezza, oltre che un segno di modernità, civiltà e progresso, è oggi un investimento che permette di evitare sanzioni e multe spesso rigide e ottenere sul territorio la buona pubblicità di "impresa virtuosa".

La figura del preposto



MAURO LORU

Durante i corsi di formazione ai lavoratori per quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, quando illustro la figura del preposto, i volti dei discenti assumono quasi sempre delle espressioni dal perplesso al dubbioso. Soprattutto quando do il significato di **iure proprio** (L'art. 299 del D.Lgs. 81/2008 ricorda come il preposto assuma detta qualifica *iure proprio* in quanto esercita le proprie funzioni "di fatto".) e quindi/purtroppo anche in assenza di designazione da parte del datore di lavoro e relativa frequentazione dello specifico corso, il lavoratore che risulta essere più esperto, in quella squadra di lavoro, è di fatto preposto alla sicurezza della stessa.

Il **D.Lgs. 81/2008** ha finalmente trovato la risposta ed i contorni di questa figura sconosciuta ai più. La norma ha infatti codificato efficacemente il ruolo del **preposto** attribuendogli **compiti e responsabilità** specifiche, volte a verificare e sovraintendere le disposizioni ricevute in ambito di **sicurezza dei luoghi di lavoro**.

Il **Testo Unico sulla Sicurezza** definisce il **preposto** come la "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa".

(segue in ultima pagina)

EDITORIALE

Corsi di Formazione
 Salute e Sicurezza sul lavoro
 Sicurezza Alimentare (HACCP)
 Pratiche ambientali e Antincendio
 Manutenzioni Estintori
 Vendita presidi antincendio e
 Primo Soccorso

www.datasolution-srls.it
 Orvieto (TR) - Via Velino, 2
 Tel./Fax 0763.393981 - Datasolution.orvieto@gmail.com

- Formazione Accreditata - Sicurezza sul Lavoro -
 - Soluzioni Legali - Soluzioni Assicurative -
 - Soluzioni Finanziarie - Soluzioni Tributarie -

Via Campo di Marte, 8 D/E - Perugia
 Tel.: 075.5002154 - E-mail: info.globalecentroservizi@gmail.com



Il mondo del volontariato

e l'applicazione della normativa relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro: D.Lgs 81/08

1) Pro Loco e Circoli che si avvalgono del lavoro volontario dei soli associati.



Il presidente della Pro Loco non è di norma da considerarsi datore di lavoro ai sensi dell'art 2 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 81/08, e gli associati, anche quando svolgono lavori nei casi di iniziative indicate statutariamente, non sono da considerarsi lavoratori, ma sono comunque soggetti agli obblighi tipici dei lavoratori autonomi. In ogni caso, il ruolo del presidente della Pro Loco, comporta l'obbligo di:

- analizzare i rischi che i volontari associati incontrano, durante le fasi dei lavori che questi svolgono;
- mettere a disposizione macchine e attrezzature conformi alle norme;
- fornire i dispositivi di protezione individuale adeguati al lavoro da svolgere in conformità agli accordi tra i volontari e le associazioni;
- informare, formare e addestrare sui rischi e sulla loro prevenzione;
- disporre una vigilanza perché il lavoro si svolga prevenendo ogni eventuale rischio di infortunio.

Sono queste disposti e buone pratiche, applicabili a tutte le tipologie di associazioni di volontari, che la giurisprudenza, in diverse occasioni ha avuto modo di chiarire.

2) Pro Loco che si avvalgono del lavoro di volontari del servizio civile.

Fermo restando quanto descritto al punto precedente per il rapporto delle Pro Loco con i loro associati volontari, per il lavoro svolto in occasione di periodiche iniziative, nel caso di presenza di volontari del servizio civile nelle Pro Loco, il Decreto Legislativo fa rientrare queste figure nel disposto normativo. Infatti il comma 12 bis dell'art. 3 recita: "Nei confronti... dei volontari che effettuano servizio civile si applicano le disposizioni relative ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21. Con accordi tra il volontario e l'associazione di volontariato o l'amministrazione del servizio civile possono essere individuate le modalità di attuazione della tutela di cui al precedente periodo.

Ove il volontario svolga la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro, questi è tenuto a fornire al volontario dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti negli ambienti in cui è chiamato ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività. Egli è altresì tenuto ad adottare le misure utili ad eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi da interferenze tra la prestazione del volontario e altre

attività che si svolgano nell'ambito della medesima organizzazione".

Il volontario del servizio civile deve quindi attenersi all'articolo 21 del D.Lgs. 81/08 modificato e integrato, che per questa figura prevede debba usare macchine e attrezzature conformi alle regole della sicurezza sul lavoro e indossare tutti i dispositivi di protezione individuale (Dpi) che si rendessero necessari durante i lavori svolti per le rispettive Pro Loco. I giovani del servizio civile, attivi presso le Pro Loco, avranno facoltà di sottoporsi a sorveglianza sanitaria relativamente alla tipologia dei lavori che svolgono; gli stessi avranno facoltà di frequentare corsi di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

3) Pro Loco e Comitati Unplu che si avvalgono anche di lavoratori dipendenti e/o equiparati.

Fermo restando quanto descritto ai precedenti punti 1) e 2), più complesso è il caso delle Pro Loco e loro Comitati provinciali e regionali che si avvalgono di uno o più lavoratori (dipendenti) o figure a questi equiparati (lavoratori a progetto, stagisti, volontari che percepiscono compensi oltre il rimborso spese). **In questi casi il D.Lgs. 81/08 e le relative modifiche ed integrazioni sono da applicarsi integralmente.** Il



presidente della Pro Loco diventa datore di lavoro (art. 2 comma 1 lettera b), il/i dipendente/i e gli equiparati diventano lavoratori (art.2 comma 1 lettera a).

In sintesi estrema il presidente della Pro Loco (datore di lavoro) deve obbligatoriamente svolgere, senza possibilità di delega (art.17 comma 1):

- la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento (Dvr) dal 1 giugno 2013, nel caso di Pro Loco con meno di 10 lavoratori, il DVR deve essere redatto integralmente secondo quanto previsto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i., oppure attraverso le procedure standardizzate;
- la designazione del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi (Rspg).

il presidente della Pro Loco (datore di lavoro) deve designare il Rspg, anche nel caso si avvallesse di un solo lavoratore; la norma prevede la possibilità per il Presidente di Pro Loco di autonomarsi Rspg dopo aver frequentato e superato il corso di formazione per Rspg/datori di lavoro.



Alimentazione e infortuni

Promozione della salute in azienda

DOTT.SSA CINZIA TACCONI



Alla luce della nuova definizione di "salute del lavoratore" (D.Lgs 81/2008), come "stato completo di benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo con l'assenza di malattia o d'infermità", si è iniziato a estendere la sorveglianza sa-

nitaria (visite mediche ai lavoratori) ad altre forme di prevenzione orientate agli stili di vita, come l'abitudine al fumo, l'abuso di alcool, l'assenza di attività fisica, l'adozione di una dieta non sana: tutti fattori che incidono fortemente sul benessere della persona. Ben nota la correlazione tra dieta poco sana e ripercussione sull'attività lavorativa, con un incremento dei giorni di malattia e una maggiore

esposizione al rischio infortuni. Promuovendo modelli comportamentali nuovi e regimi alimentari sani, si potrebbe produrre un miglioramento della qualità della vita, del lavoro e del clima organizzativo con riduzione di malattie e infortuni. Le aziende dovrebbero assicurare che le mense e/o i distributori automatici mettano a disposizione una scelta varia che comprenda frutta e verdura già pronte all'uso; dovrebbero permettere un tempo sufficiente al consumo del pasto e promu-

vere l'attività fisica con azione strutturate (organizzazione di iniziative sportive aziendali, incentivazione dell'utilizzo delle scale con cartellonistica e mostre fotografiche per es.). Un'azienda che deciderà di investire nella promozione della salute potrà beneficiare di una riduzione dell'assenteismo, di un miglioramento del clima organizzativo e dell'indagine aziendale, di una riduzione del turnover tra il personale, di un aumento della produttività.

Costo degli infortuni

ING. PIERPAOLO DI IORIO



Le conseguenze di un infortunio possono essere raccolte in tre voci chiave: **Morale** (societario), **Sociale** (legale), **Economico**.

La prima deriva dal dovere **morale** di ognuno verso gli altri. Gli infortuni, malattie o morti sul lavoro sono inaccettabili ed il DL ha l'obbligo morale di garantire ai suoi dipendenti lavoro sicuro.

La seconda è relativa agli **obblighi legali**, del DL, di procurare un luogo di lavoro, attrezzature, mezzi ed impianti sicuri, con formazione e supervisione.

I costi degli incidenti sul lavoro sono enormi, e questo è significativo per il DL.

Questi **costi** possono essere:

• Diretti

Multe, assegni di malattia, spese di primo soccorso, riparazioni o sostituzione di attrezzature e strutture, perdita o danneggiamento di prodotto o materie prime, mancata



produzione, spese legali, aumento dei premi assicurativi, straordinari a recupero del tempo perduto, ecc...

• Indiretti

Interruzione dell'attività, tempo speso con gli organi di vigilanza e per le indagini interne, implementazione delle azioni correttive, perdita di ordini, perdita d'immagine aziendale, abbattimento morale dello staff, scioperi, sostituzione dell'infortunato (formazione/apprendistato), ecc...

Non tutti questi costi sono assicurabili; processi e sanzioni penali non lo sono, come i ritardi di produzione, le risorse necessarie per l'investigazione, l'assunzione e la formazione dei rimpiazzati.

Altre perdite non sono assicurate perchè impossibile quantificarle o il premio assicurativo sarebbe troppo alto; la perdita d'immagine aziendale, la perdita di produzione dovuta al crollo emotivo dello staff. Secondo alcune stime i costi non

ANTINCENDIO
TECNO S.N.C.
S.O.C. S.N.C.

VENDITA MATERIALE ANTINFORTUNISTICO

E-mail: info@tecnoantincendio.it - sito: www.tecnoantincendio.it

ANTINFORTUNISTICA D.P.I.
- SPAZI CONFINATI
- LINEE VITA
- SEGNALETICA STRAD. - IND.
- ANTINCENDIO: VENDITA
INSTALLAZIONE
MANUTENZIONE
- PORTE TAGLIAFUOCO
- ADEGUAMENTO D.L. 81/08
- CORSI FORMAZIONE

TERNI Via G. Benucci, 13
Tel. 0744 305979 - Fax 0744 303201

assicurabili sono da 8 a 36 volte quelli assicurabili.

In conclusione i costi da infortuni possono rappresentarsi con un iceberg, di cui le spese recuperabili rappresentano solo la parte emersa mentre quelle non recuperabili sono di gran lunga più ingenti.

Considerazioni applicative sulla Nuova Privacy

AVV. ANGELA FRANCARDI



L'entrata in vigore del Regolamento (2016/679) in materia di protezione dei dati personali impone agli addetti ai lavori la risoluzione di dilemmi interpretativi e applicativi di non poco rilievo. Cominciamo con questo secondo numero della Rivista ad entrare nel vivo delle questioni poste sul tappeto. Ai sensi del combinato disposto dell'art. 37 Reg. UE e dell'art. 2 Linea Guida WP 243 rev. 01 del 5/4/2017, la previsione della nomina del Dpo (in

Quando il DPO è obbligatorio

italiano denominato Rpd: Responsabile della Protezione dei Dati) è obbligatoria nei seguenti casi: 1) se il trattamento è svolto da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico (ad eccezione delle autorità giurisdizionali); 2) se le attività principali (art. 2.1.2. L.G.) del titolare del trattamento o del responsabile del trattamento consistono in trattamenti che richiedono il monitoraggio regolare e sistematico di interessati su larga scala; 3)

se le attività principali del titolare del trattamento o del responsabile consistono nel trattamento su larga scala (art. 2.1.3. L.G.) di categorie particolari di dati (es. dati genetici, medici, biometrici ecc..) o di dati personali relativi a condanne penali e reati. Mentre con riferimento al punto sub 1) non vi sono dubbi che il Regolamento si rivolge a tutte le Pubbliche Amministrazioni e/o organismi pubblici tra i quali vi rientrano gli Ordini Professionali, riguardo alle indicazioni offerte sub

punto 2 e 3) ci si è chiesti cosa si debba intendere per trattamento su larga scala. Certo è che il criterio di "larga scala" si riferisce non solo ad un numero significativo di utenti, ma anche ad un'estensione territorialmente significativa dell'attività principale svolta dal Titolare del trattamento. Così vi rientrano nell'obbligo di nomina del Dpo, a titolo esemplificativo, gli Istituti di Credito, le Imprese assicurative, le Società finanziarie

e di recupero crediti, gli Istituti di vigilanza, i Partiti e Movimenti politici, i Sindacati, i Caf e i Patronati, le Società operanti nel settore delle utilities (telecomunicazioni, distribuzione energia elettrica e gas ecc..), le imprese di somministrazione e ricerca del personale, le società operanti nel settore della cura della salute, prevenzione diagnostica quali ospedali pubblici e privati, terme, laboratori di analisi, call-center, società di servizi informatici ecc... È importante ricordare che la scelta del Dpo, ai sensi del comma 5 dell'art. 37 Reg. UE, deve essere effettuata "in funzione delle

qualità professionali, in particolare della conoscenza specialistica della normativa e delle prassi in materia di protezione dei dati e della capacità di assolvere i compiti di cui all'art. 39". Certo è che la figura professionale specificatamente descritta e voluta da Regolamento (che traccia profili d'incompatibilità con funzioni interne all'azienda) dovrà assolvere a compiti di non poco rilievo, tra cui quelli individuati, nei contenuti minimi, dall'art. 39 Reg.UE. Auspicabile, dunque, la scelta di un Dpo esterno competente.

OMNIADUE LAB

LABORATORIO ANALISI CHIMICHE E MICROBIOLOGICHE

RICONOSCIMENTI DEL LABORATORIO
Accreditato ACCREDIA n. 0401

Autorizzato dal Ministero Politiche Agricole Alimentari e Forestali al rilascio di certificati ufficiali nel settore vitivinicolo e oleico
Iscritto all'elenco dei laboratori autorizzati che effettuano analisi nell'ambito delle procedure di autocontrollo Regione Umbria - HACCP

via dei Vasari n. 11, Fontanelle di Bardano - 05018 ORVIETO (TR)
Tel. 0763 342107 - Fax 0763 450002
e-mail: omnia2lab@yahoo.it



L'attività di recupero crediti stragiudiziale



Il recupero crediti stragiudiziale è una pratica che può far concludere situazioni debitorie in modo veloce e relativamente semplice. Vediamone le fasi.

Indagini preliminari

Attraverso il recupero crediti stragiudiziale si vuole tentare un'azione di riscossione di una certa quantità di crediti insoluti ed esigibili attraverso soluzioni informali, senza cioè l'opera di avvocati e giudici, che farebbero lievitare il costo dell'intera operazione.

Attraverso questa pratica il debitore può quindi risolvere la propria posizione in modo celere, grazie all'attività di recupero svolta, ad esempio, dalle agenzie di credito.

La prima fase del recupero si concentra sulle indagini preliminari: in particolar modo, si verifica la rintracciabilità del

debitore, compresa la locazione del domicilio e i dati anagrafici di interesse.

Sollecito ed eventuale messa in mora

Se il debitore collabora, l'opera di recupero crediti può ritenersi conclusa già in queste prime fasi, visto che l'obiettivo preposto è stato centrato.

Nei casi in cui però il debitore non voglia collaborare, sia per cause volontarie che involontarie, la fase successiva ne prevede la messa in mora. Con questo provvedimento pubblicitario, di norma di natura epistolare, la posizione del debitore viene esteriorizzata e ufficializzata, informandolo del fatto che è tenuto a pagare il debito in oggetto. Se anche questo avviso viene eluso, l'azione successiva può prevedere un sollecito telefonico: importante in questa fase è cercare di creare un contatto col debitore, il quale deve essere invogliato a concludere le trattative. È evidente come un atteggiamento aggressivo possa far indietreggiare il soggetto in debito ancora di più sulle proprie posizioni.

Successivamente, nell'eventualità di un risultato negativo anche di questa iniziativa, può essere utile far intervenire un negoziatore. Il compito di questo soggetto, che deve avere capacità d'introspezione psicologica di modo da intendere le vere intenzioni del debitore, è quello di individuare il domicilio del soggetto obbligato e cercare di riscuotere il debito in oggetto.

L'ultimo passo prima dell'azione giudiziaria vera e propria è invece identificabile nella diffida ad adempiere, ovvero una raccomandata A/R con la quale si informa il debitore che se alla scadenza di un termine arbitrario (nella prassi dieci giorni) il debito risulterà ancora insoluto, si provvederà ad adempiere alle procedure giudiziali.

In caso di chiusura negativa della pratica, passati quindi i termini contenuti nella diffida, l'eventuale società di recupero stilerà un rapporto della pratica, la quale potrà essere presentata anche in sede giudiziale.



(segue dalla prima pagina)

Sul punto la suprema Corte di Cassazione individua come il preposto debba: "sovrintendere e vigilare, informare, verificare..." in autonomia tanto da non poter lasciare spazio interpretativo ad eventuali corresponsabilità, sull'operato specifico del preposto, di altri soggetti quali il datore di lavoro e/o il dirigente. Il preposto, analogamente a quanto definito dalla norma e dai giudici di legittimità in favore dei dirigenti per la sicurezza, è un ruolo di fatto che nel rispetto del principio di effettività sancito dall'art. 299 D.Lgs. 81/2008 viene attribuito a colui il quale avendo maggiore e comprovata esperienza rispetto agli altri componenti della squadra di lavoro interviene, anche interrompendo l'attività lavorativa, la dove si presenta una situazione di pericolo che possa sfociare in incidente.

I giudici di legittimità hanno infatti sancito, con sentenza del 25 gennaio 1982 n. 745, che "i preposti non esauriscono il loro obbligo con l'impartire generiche disposizioni al personale sottostante, essendo essi tenuti a vigilare sulla concreta attuazione di tali disposizioni e a predisporre i mezzi che si rendano necessari".

Resta inteso che la formalizzazione della nomina di

preposto, oltre a permettere un corretto monitoraggio dell'iter formativo dello stesso, favorirebbe, altresì, l'attribuzione di specifiche mansioni e compiti dallo stesso effettivamente ricoperte.

La individuazione del preposto da parte del datore di lavoro resta facoltativa per attività a rischio basso ma per attività specifiche come ambienti confinati (D.P.R. 14/9/2011 n. 177 all'art. 2 comma 1 lettera c), demolizioni (D.Lgs 81/08 art. 151 comma 1) e smontaggio e smontaggio dei ponteggi (D.Lgs 81/08 art. 136 comma 6) ne viene richiesta la individuazione e quindi relativa formazione.

Per il Preposto che a seguito di infortunio di un componente della sua squadra, in base all'art. 56 del testo unico sono previste sanzioni civili e penali secondo l'entità delle violazioni

- arresto fino a due mesi o ammenda da 438,40 a 1.315,20 euro
- arresto fino a un mese o con ammenda da 219,20 a 876,80 euro.

Ritengo sia quindi doveroso da parte dei datori di lavoro che oltre a nominare il preposto per ogni squadra, ambiente o organizzazione di lavoro, fornirgli anche adeguata formazione, in modo che possa acquisire cognizioni su quanto previsto dal testo unico, sui rischi del suo ruolo e delle suddette sanzioni.

liveinsafety

#02 - 4 giugno 2018

IN COLLABORAZIONE CON



www.gnmedia.it

Registrazione presso Tribunale di Terni n. 3 /2018

Direttore Responsabile
Mauro Loru

Hanno collaborato a questo numero

Dott. Tiziano Canafoglia
Avv. Angela Francardi
Ing. Pierpaolo Di Iorio
Dott.ssa Cinzia Tacconi
Marco Zappolini



Sede Legale
Via Campo di Marte 8/d
06124 Perugia (Pg)

Sede Direzionale Tecnica di Orte (VT)
Via Containo, 12 - 01028 Orte
Tel. 0761.095300 - Fax 0761.095307
lins.orte@gmail.com

Sede Orvieto (TR)
Via Velino, 2 - 05018 Orvieto
Tel./Fax. 0763.393981
lins.orvieto@gmail.com

Sede Terni (TR)
Via Curio Fornaci, 12 - 05100 Terni
Tel. 0744.1982040 - Fax 0744.088219
lins.terni1@gmail.com

Sede Perugia (PG)
Via Campo di Marte, 8 D/E - 06124 Perugia
Tel./Fax. 075.500293
lins.perugia@gmail.com

www.sicurezzaalins.com

Numero Verde
800.912.868

LA TUTELA DEL DIRITTO ALLA PROTEZIONE DEI DATI per far sì che ogni cittadino dell'UE ottenga il pieno controllo dei propri dati personali.

PRIVACY EUROPEA
Nuovo Regolamento Europeo 679/2016

La LINS srl è in grado di supportare le imprese nel processo di ADEGUAMENTO del Nuovo Regolamento sulla Privacy UE.

Dal 25 Maggio 2018

Cosa deve fare concretamente la tua azienda?

- **Adempimenti:** Le aziende devono fare un controllo interno, verificare il proprio livello di esposizione ai rischi e nel caso, mettere in essere tutti gli interventi necessari per innalzare adeguatamente la tutela del diritto alla protezione dei dati, stabilendo un piano e controllando annualmente gli effetti degli interventi per ridurre i rischi;
- **Nei casi previsti dalla legge va introdotta la figura del Responsabile per la conservazione dei dati (DPO)**

Rivolgiti a noi per una consulenza!

Orte - Via Containo, 12 - Tel. 0761.095300 - Mail lins.orte@gmail.com
Orvieto - Via Velino, 2 - Tel. 0763.393981 - Mail lins.orvieto@gmail.com
Terni - Via Curio Fornaci, 12 - Tel. 0744.1982040 - Mail lins.terni1@gmail.com
Perugia - Via Campo di Marte 8 D/E - Tel. 075.500293 - Mail lins.perugia@gmail.com

www.sicurezzaalins.com 800 912 868