



Cantine Pellegrino TEMPO DI MARSALA REVOLUTION

Marsala Revolution è il nuovo modo di vivere il marsala: 5 diverse tipologie di marsala, ispirate ad altrettanti personaggi che ne hanno fatto la storia, vengono riproposte da Cantine Pellegrino in chiave estremamente contemporanea, esaltando così le radici di un prodotto della tradizione italiana con un'immagine nuova e fuori dai canoni.

Dal 19 settembre è in vigore il decreto legislativo 10 agosto 2018 n.101 di adeguamento al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati. Focus su alcune delle principali novità, in particolare relative alla gestione della privacy nel rapporto di lavoro

di DUILIO CORTASSA

LA NORMATIVA ITALIANA SI ADEGUA ALLA RIVOLUZIONE PRIVACY EUROPEA

Sin dallo scorso 25 maggio è in vigore il Regolamento sulla Protezione dei Dati, cioè il regolamento UE 2016/679, approvato addirittura il 27 aprile 2016 e che ha abrogato la direttiva 95/46/CE; sino all'inizio del mese di agosto, non era però chiaro per gli operatori se il Codice in materia di protezione dei dati personali, il cosiddetto "codice privacy" contenuto nel decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, sarebbe stato aggiornato o se, invece, sarebbe stato abrogato per essere sostituito da una nuova norma di adeguamento dell'ordinamento nazionale al RGPD.

Nel silenzio del legislatore il Garante non si è esposto, evitando di provvedere anche su quegli aspetti che sembravano maggiormente urgenti, come la predisposizione di un modello di registro dei trattamenti. Finalmente, dopo molti lavori preparatori circolati in questi mesi (Corriere Vinicolo n. 18 del 4 giugno scorso), lo scorso 4 settembre è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo n.101 del 10 agosto (il termine ultimo per l'adozione era il 22 agosto), entrato in vigore il 19 settembre. Il D.Lgs. n. 101/2018 modifica e integra il codice che, come confermato anche dallo stesso Garante, resta in vigore a fianco del RGPD. Il provvedimento

ha armonizzato la normativa italiana a quella europea, fermo restando che, in caso di - non probabile - incompatibilità tra le due discipline, sarebbe sempre quella europea a prevalere. Dal Garante si dice "Ora il quadro normativo è completo e non ci sono più alibi per le aziende" ma, invero, le aziende sono da tempo corse a un adeguamento che nessuno sapeva bene in cosa dovesse consistere. Quello che è successo veramente è che le aziende che non si erano mai curate di adeguarsi al codice privacy si sono affrettate ad adeguarsi al RGPD, trovandosi tuttavia sprovviste di un indirizzo preciso, che il legislatore ha provato a dare con l'ultimo decreto. È impressione di molti commentatori che per ora sarà evitato di essere troppo punitivi verso le aziende ritardatarie e sarà esercitata una certa gradualità. Il legislatore va incontro così a quanto richiesto dal Parlamento (nel parere dato dalla Commissione speciale Camera e Senato al decreto) che, però, addirittura avrebbe voluto una temporanea sospensione delle ispezioni del Garante. Certo tutto farebbe pensare che gli operatori siano piuttosto in ritardo nell'adeguarsi, rischiando così sanzioni fino a 20 milioni di euro o il 4% del fatturato globale. Per aiutare la vita delle PMI, un'altra delle novità del decreto è che si chiede al Garante di promuovere linee guida per fissare modalità di adeguamento semplificate ad hoc per le PMI. Infatti restano da introdurre ancora alcune regole di secondo livello, da parte del Garante, come previsto dal decreto. Tra le regole in arrivo, ce ne sono alcune che



faranno la differenza per la ricerca e il mercato nell'ambito sanitario. Introdurranno infatti modalità innovative per l'uso di big data sanitari, genetici, biometrici dei cittadini, nel rispetto della loro privacy. La promessa di fondo è la possibilità di usare grandi masse di dati per migliorare l'attività di prevenzione e cura grazie alle tecnologie di intelligenza artificiale. I principali adempimenti in materia di privacy sono già in vigore dal 25 maggio e in particolare l'obbligo di rilasciare ai lavoratori interessati la prescritta informazione sulle finalità e modalità del trattamento e sui diritti di accesso degli interessati. Quello che il legislatore europeo ha inteso, con il RGPD, è procedere al cambiamento più radicale nella normativa sulla protezione dei dati negli ultimi vent'anni; in altre parole, il regolamento è destinato a riformare dalle fondamenta il modo con cui i dati sono trattati in ogni campo di attività, dalla salute al sistema bancario. ALCUNE PRINCIPALI NOVITÀ DEL D.LGS. 101/2018 Concentriamoci ora su alcune principali novità presenti nel D.Lgs. 101/2018 che si ripre-



Il nuovo decreto legislativo 101/2018 e i criteri specifici del RGPD

L'intervento legislativo non tocca le principali disposizioni contenute nel RGPD né la necessità di attuare misure di tutela e garanzia dei dati trattati, con un approccio del tutto nuovo che demanda ai titolari il compito di decidere autonomamente le modalità e i limiti del trattamento dei dati alla luce dei criteri specifici indicati nel Regolamento.

Approccio risk based e responsabilizzazione Il RGPD sposta il fulcro della normativa dalla tutela dell'interessato alla responsabilità del titolare e dei responsabili del trattamento (accountability, cioè, "dover rendere conto del proprio operato"), che si deve concretizzare nell'adozione di comportamenti proattivi a dimostrazione della concreta (e non meramente formale) adozione del regolamento. Non è più accettabile un approccio formalistico, visto che il consenso al massimo è una base che legittima il trattamento, ma rimane sempre la responsabilità del titolare di tutelare l'interessato e l'intera società dei rischi impliciti nel trattamento.

L'obbligo di informazione e l'essenzialità dei dati Il RGPD pone l'accento sul principio della trasparenza, in una prospettiva di rispetto della finalità. Occorre, quindi, valutare attentamente gli scopi del trattamento, in modo da stabilire correttamente quali dati possono essere trattati e quali no.

La valutazione di impatto Cioè l'analisi del rischio del trattamento, inteso come valutazione dell'impatto negativo sulle libertà e i diritti degli interessati.

La presenza o meno del responsabile della protezione dei dati (DPO) In base al RGPD, il DPO dovrebbe essere nominato quando il trattamento è effettuato da un'autorità pubblica o da un organismo pubblico; il WP29 dà un'interpretazione estensiva di organismo pubblico e raccomanda, come good practice, la nomina del DPO anche da parte dei soggetti privati che svolgono funzioni pubbliche o che esercitano pubblici poteri. La sua attività dovrebbe coprire tutte le operazioni di trattamento, comprese quelle che non sono legate alla esecuzione di un compito pubblico o esercizio del dovere ufficiale (ad esempio la gestione di un database dei dipendenti).

Le figure del responsabile del trattamento e dei contitolari Il responsabile "interno", figura individuata dal legislatore italiano ed innovativa rispetto alla direttiva 95/46 CE non ha più spazio nel nuovo impianto normativo.

Il registro dei trattamenti, così come la valutazione di impatto e il trasferimento dati extra UE devono essere registrati nella documentazione attestante i trattamenti svolti.

La notifica al Garante delle violazioni informatiche Linee guida in materia di data breach notification sono state adottate dal WP29 il 3 ottobre 2017 ed emendate il 6 febbraio 2018.

LEGISLAZIONE IL CORRIERE VINICOLO N. 33 22 OTTOBRE 2018

L'esperto risponde a CURA DELL'UFFICIO TECNICO LEGISLATIVO DELL'UNIONE ITALIANA VINI

PROTEZIONE DATI

COSA CAMBIA IN TEMA DI PRIVACY

Il 25 maggio è entrato finalmente in vigore il regolamento UE 2016/679 (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati). L'aspetto cruciale non è più il possesso di dati, ma la loro corretta gestione

LE NOVITÀ

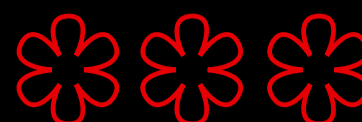
1. Applicazione del diritto del titolare al diritto di essere dimenticato. Il titolare del dato può chiedere al titolare del trattamento la cancellazione dei suoi dati personali e la rimozione dei link ai dati personali. Il titolare del trattamento deve cancellare i dati personali e adottare misure ragionevoli per informare gli altri titolari del trattamento della cancellazione dei dati personali.
2. Limitazione di finalità e di trattamento. Il titolare del trattamento deve limitare il trattamento dei dati personali a una o più finalità specifiche e legittime e a un numero limitato di categorie di dati personali. Il titolare del trattamento deve limitare il trattamento dei dati personali a un numero limitato di categorie di dati personali.
3. Obbligo di fornire dati personali. Il titolare del trattamento deve fornire i dati personali richiesti dal titolare del trattamento, a meno che non sia impossibile farlo.
4. Trasparenza. Il titolare del trattamento deve fornire ai titolari del trattamento informazioni chiare e comprensibili sui trattamenti dei dati personali.
5. Responsabilità del titolare del trattamento. Il titolare del trattamento è responsabile del rispetto delle attività di trattamento dei dati personali.
6. Assistenza del titolare del trattamento. Il titolare del trattamento deve assistere i titolari del trattamento nel rispetto delle attività di trattamento dei dati personali.
7. Assistenza del titolare del trattamento. Il titolare del trattamento deve assistere i titolari del trattamento nel rispetto delle attività di trattamento dei dati personali.



Giri di poltrone

GWENDAL POULLENNEC NUOVO DIRETTORE INTERNAZIONALE GUIDE MICHELIN

Gwendal Poullennec succede a Michael Ellis in qualità di direttore internazionale delle Guide Michelin. Da 12 anni era responsabile dello sviluppo delle Guide negli Stati Uniti e in Asia; è stato anche promotore dei lanci delle Guide a New York, San Francisco, Tokyo, Hong Kong, Kyoto e, più recentemente, Bangkok e Taipei. È l'ideatore di nuove interfacce digitali per il settore food del Gruppo. A capo delle 32 edizioni delle Guide Michelin, risponde direttamente a Pascal Couasnon, direttore di Michelin Mobility Experience, settore che raggruppa le attività del gruppo Michelin legate alla gastronomia e al turismo.



cuotono in qualche modo sul comportamento che il datore di lavoro, titolare del trattamento dei dati, deve tenere nei riguardi della gestione della privacy nel rapporto di lavoro. Prima però passiamo velocemente in rassegna le principali novità: la conferma del potere del Garante di emanare le autorizzazioni generali per semplificare la gestione di determinati trattamenti di dati come avveniva prima del 25 maggio 2018; la previsione di codici deontologici rivolti anche ai datori di lavoro privati interessati al trattamento dei dati personali; la revisione del sistema sanzionatorio e l'introduzione di specifici reati per le violazioni più gravi.

Dati particolari, rilevante interesse pubblico e rapporto di lavoro

I titolari che trattano dati particolari (sensibili) in base all'articolo 9 del RGPD (Trattamento di categorie particolari di dati personali) per ragioni di interesse pubblico lo possono fare solo se previsto dalla legge o da regolamento. Il decreto 101/2018 individua tra i numerosi casi di rilevante interesse pubblico l'instaurazione, gestione ed estinzione di rapporti di lavoro di qualunque tipo, anche non retribuito o onorario, e di altre forme di impiego, materia sindacale, occupazione e collocamento obbligatorio, previdenza e assistenza, tutela delle

minoranze e pari opportunità nell'ambito dei rapporti di lavoro, adempimento degli obblighi retributivi, fiscali e contabili, igiene e sicurezza del lavoro o di sicurezza.

La lettera b) del secondo comma dell'articolo 9 prevede che il divieto posto dal primo comma di trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, oltre che di trattare dati genetici, dati biometrici, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona non sia applicato qualora il trattamento sia necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato; il datore di la-

voro può pertanto trattare dati particolari anche se non espressamente previsto da una norma specifica di legge e anche senza chiedere il consenso del lavoratore interessato, purché il trattamento sia proporzionato alla finalità perseguita, rispetti l'essenza del diritto alla protezione dei dati e preveda misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato. Così ad esempio la raccolta dei dati comportamentali (particolari riferito alla salute, di tipo sindacale e simili) del lavoratore ai fini valutativi per la formazione del fascicolo personale (per eventuali promozioni o per erogare premi di rendimento o altro), come per esempio la puntualità al lavoro, le relazioni coi colleghi o clienti, l'utilizzo dei dati pubblici sui social network, è ammissibile ma senza che ciò possa determinare un'eccessiva ingerenza nella vita privata del lavoratore, tenendo cioè conto dei diritti dell'interessato.

Dati penali

Con l'entrata in vigore del nuovo provvedimento attuativo è

indubbiamente più complicato trattare dati relativi a condanne del lavoratore. Infatti, il trattamento di dati personali relativi a condanne penali e a reati o a connesse misure di sicurezza è consentito solo se autorizzato da una norma di legge o di regolamento o, in mancanza, di decreto emanato dal Ministero della Giustizia. Il decreto potrà autorizzare questi trattamenti, tra gli altri, per i casi di gestione del rapporto di lavoro. Pertanto attualmente, salvo alcuni casi specifici, in cui non sarebbe immaginabile non avere contezza di eventuali precedenti penali (pensiamo alle attività lavorative a contatto coi minori, oppure all'assunzione di guardie giurate e casi analoghi) in cui sussiste un obbligo di legge di acquisire il casellario giudiziale per poter costituire il rapporto, negli altri casi in cui il datore di lavoro gestisce dati penali per altri finalità discrezionalmente individuate, tali trattamenti rischiano di non essere giustificati, salvo un intervento del Ministero della Giustizia attraverso il previsto decreto.

Invio curricula

Il nuovo decreto conferma quanto già previsto, cioè i dati contenuti in curriculum inviato spontaneamente dal candidato e trattati o archiviati dall'impresa non obbligano a rilasciare l'informativa al candidato. L'informazione però va fornita in occasione del primo contatto tra le parti. In mancanza e in caso di contestazioni il Garante potrebbe applicare una sanzione amministrativa molto pesante fino a venti milioni di Euro oppure fino al 4% del fatturato.

Definizione agevolata

Infine, per le principali violazioni che risultino non ancora definite con l'adozione dell'ordinanza-ingiunzione alla data del 25 maggio 2018, in relazione ad illeciti contestati prima di tale data, è ammesso il pagamento in misura ridotta di un somma pari a due quinti del minimo edittale. Il pagamento potrà essere effettuato entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n 101/2018 cioè entro il 18 dicembre 2018.

BOTTI & BARRIQUES NIR

DIGITAL TOASTING SYSTEM DTS

DAL 1775

Garbellotto
L'ARTE DEL BOTTAIO®

Tramandiamo la tradizione con l'evoluzione...

garbellotto.com

Vs HALL 1 B 3401