

ESPOSIZIONE AL RUMORE

- Rumore è un fenomeno acustico, un suono, solitamente irregolare, definito e percepito come sgradevole.
- I suoni possono essere **acuti o gravi**, in relazione alla frequenza e cioè al numero di oscillazioni o vibrazioni nell'unità di tempo [Hertz – Hz].
- I suoni a seconda dell'intensità si classificano come lievi o forte, ricordando che l'intensità dipende dalla pressione che l'onda sonora provoca sul nostro orecchio e che si misura in decibel dB(A).

Alcuni dati

Percepiamo i rumori a partire dai 5 – 10 dB(A) e con frequenze comprese tra 20 e 20000 Hz.

Esempio: la normale conversazione è compresa tra i 60 e i 70 dB(A).

- Rumori troppo forti possono provocare lesione del timpano, ma già a partire da una esposizione sistematica a 80 dB(A) si può instaurare un danno progressivo fino alla riduzione permanente dell'udito (ipoacusia da rumore).
- L'**ipoacusia** è, quindi, un danno irreversibile che si aggrava con il prolungarsi dell'esposizione a rumore. Oltre che un effetto diretto sull'apparato uditivo, sono stati dimostrati effetti anche su altri organi e sistemi (**digerente, respiratorio** etc.), inoltre il rumore è un fattore di stress ed aumenta perciò la stanchezza, fa diminuire la concentrazione, e di conseguenza aumenta le possibilità che si verifichi un infortunio sul lavoro.

ESPOSIZIONE AL RUMORE



ESPOSIZIONE AL RUMORE

- Il D. Lgs. 81/08 determina i requisiti minimi per la protezione dei lavoratori contro i rischi per la salute e la sicurezza derivanti dall'esposizione al rumore **durante il lavoro** e in particolare per l'udito e prende in esame questi fattori per determinare tre categorie di rischio. Il Decreto fissa le misure tecniche, organizzative e procedurali, azioni formative/informative e di protezione da adottare a seconda del livello di esposizione.

Il livello (espresso in decibel) a cui fare riferimento per stabilire la presenza di un possibile danno può essere:

- **l'esposizione giornaliera al rumore**
- **l'esposizione settimanale al rumore**
- Questi livelli tengono conto delle diverse sorgenti di rumore a cui il lavoratore può essere esposto e dei relativi tempi di esposizione e sono riportati a giornate lavorative di otto ore. La valutazione deve tenere conto anche delle pressioni acustiche di picco (valore massimo della pressione acustica istantanea ponderata in frequenza «C»).

La valutazione del rumore

E' necessario considerare:

- a) il livello, il tipo e la durata dell'esposizione, ivi inclusa ogni esposizione a rumore impulsivo;
- b) i valori limite di esposizione e i valori di azione;
- c) tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori particolarmente sensibili al rumore;
- d) per quanto possibile a livello tecnico, tutti gli effetti sulla salute e sicurezza dei lavoratori derivanti da interazioni fra rumore e sostanze ototossiche connesse con l'attività svolta e fra rumore e vibrazioni;
- e) tutti gli effetti indiretti sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori risultanti da interazioni fra rumore e segnali di avvertimento o altri suoni che vanno osservati al fine di ridurre il rischio di infortuni;
- f) le informazioni sull'emissione di rumore fornite dai costruttori dell'attrezzatura di lavoro in conformità alle vigenti disposizioni in materia;
- g) l'esistenza di attrezzature di lavoro alternative progettate per ridurre l'emissione di rumore;
- h) il prolungamento del periodo di esposizione al rumore oltre l'orario di lavoro normale;
- i) le informazioni raccolte dalla sorveglianza sanitaria, comprese, per quanto possibile, quelle reperibili nella letteratura scientifica;
- l) la disponibilità di dispositivi di protezione dell'udito con adeguate caratteristiche di attenuazione.

Se, a seguito della valutazione, può fondatamente ritenersi che i valori inferiori di azione possano essere superati, il datore di lavoro misura i livelli di rumore cui i lavoratori sono esposti.

I rilievi avranno cadenza almeno quadriennale e saranno comunque ripetuti nel caso avvengano cambiamenti nell'organizzazione, nel tipo di lavorazioni o nella collocazione delle macchine.

Obblighi del datore di lavoro

E' tenuto a eliminare i rischi alla fonte o a ridurli al minimo e, in ogni caso, a livelli non superiori ai valori limite di esposizione, mediante le seguenti misure:

- a) adozione di altri metodi di lavoro che implicano una minore esposizione al rumore;
- b) scelta di attrezzature di lavoro adeguate, tenuto conto del lavoro da svolgere, che emettano il minor rumore possibile;
- c) progettazione della struttura dei luoghi e dei posti di lavoro;
- d) adeguata informazione e formazione sull'uso corretto delle attrezzature di lavoro in modo da ridurre al minimo la loro esposizione al rumore;
- e) adozione di misure tecniche per il contenimento:
 - del rumore trasmesso per via aerea, quali schermature, involucri o rivestimenti realizzati con materiali fonoassorbenti;
 - del rumore strutturale, quali sistemi di smorzamento o di isolamento;

I dispositivi di protezione individuali

Il datore di lavoro, qualora i rischi derivanti dal rumore non possono essere evitati con misure di prevenzione e protezione, fornisce i dispositivi di protezione individuali per l'udito:

- a) nel caso in cui l'esposizione al rumore superi i valori inferiori di azione il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione individuale dell'udito;
- b) nel caso in cui l'esposizione al rumore sia pari o al di sopra dei valori superiori di azione fa tutto il possibile per assicurare che vengano indossati i dispositivi di protezione individuale dell'udito;
- c) sceglie dispositivi di protezione individuale dell'udito che consentono di eliminare il rischio per l'udito o di ridurlo al minimo, previa consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti;
- d) verifica l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale dell'udito.



Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria è **obbligatoria** per i lavoratori la cui esposizione al rumore eccede i valori superiori di azione.

E' estesa ai lavoratori esposti a livelli superiori ai valori inferiori di azione, su loro richiesta o qualora il medico competente ne confermi l'opportunità.

Nel caso in cui la sorveglianza sanitaria riveli, in un lavoratore, l'esistenza di anomalie imputabili ad esposizione a rumore, il medico competente ne informa il datore di lavoro ed il lavoratore.

In questi casi il datore di lavoro:

- a) riesamina la valutazione del rischio e le misure volte a eliminare o ridurre i rischi;
- c) tiene conto del parere del medico competente nell'attuazione delle misure necessarie per eliminare o ridurre il rischio;
- d) adotta le misure affinché sia riesaminato lo stato di salute di tutti gli altri lavoratori che hanno subito un'esposizione analoga.

Riassumendo

- Se i valori inferiori di azione sono superati (**oltre 80 dBA ed inferiori a 85 dBA**): il datore di lavoro mette a disposizione dei lavoratori dispositivi di protezione individuale dell'udito e sottopone i lavoratori a sorveglianza sanitaria su loro richiesta o qualora il medico competente ne confermi l'opportunità
- Se i valori superiori di azione sono oltrepassati (**oltre 85 dBA ed inferiori a 87 dBA**): il datore di lavoro:
 - elabora ed applica un programma di misure tecniche e organizzative volte a ridurre l'esposizione al rumore
 - vigila affinché vengano indossati correttamente ed in tutte le fasi di esposizione i dispositivi di protezione individuale dell'udito
 - sottopone i lavoratori a sorveglianza sanitaria
 - I luoghi di lavoro dove i lavoratori possono essere esposti ad un rumore al di sopra dei valori superiori di azione sono indicati da appositi segnali. Dette aree sono inoltre delimitate e l'accesso alle stesse è limitato, ove ciò sia tecnicamente possibile e giustificato dal rischio di esposizione.
- Se il limite di esposizione al rumore è oltrepassato (**oltre 87 dBA**): Fermo restando l'obbligo del non superamento dei valori limite di esposizione, se, nonostante le misure prese, si individuano esposizioni superiori a detti valori, il datore di lavoro:
 - a) adotta misure immediate per riportare l'esposizione al di sotto dei valori limite di esposizione;
 - b) individua le cause dell'esposizione eccessiva;
 - c) modifica le misure di protezione e di prevenzione per evitare che la situazione si ripeta.

AMBIENTI DI LAVORO

Art. 62 D.Lgs. 81/08

- Per ambiente di lavoro si intende luogo chiuso ubicato sia all'interno che all'esterno della struttura purché accessibile

Art. 64

Il datore di lavoro provvede affinché:

- d) luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi sottoposti a regolare manutenzione e riparati al più presto;
- e) luoghi di lavoro, gli impianti e i dispositivi sottoposti a regolare pulitura;
- f) impianti e i dispositivi di sicurezza, destinati alla prevenzione o all'eliminazione dei pericoli, sottoposti a regolare manutenzione e al controllo del loro funzionamento.

AMBIENTI DI LAVORO

- Scale
- Spogliatoi
- Servizi igienici
- Locali di riposo e refezione
- Posti di lavoro e luoghi di lavoro esterni
- Pavimenti, muri, soffitti, finestre e lucernari dei locali scale
- Porte e portoni
- Vie e uscite di emergenza
- Vie di circolazione, zone di pericolo, pavimenti e passaggi

Altezza, cubatura e superficie

Microclima

Stabilità e solidità

Illuminazione naturale ed artificiale

AMBIENTI DI LAVORO

Vie di circolazione e zone di pericolo

Nella segnaletica di sicurezza il cartello quadrato di colore rosso indica materiale e attrezzature antincendio

- Zone di pericolo segnalate in modo chiaramente visibile
- distanza di sicurezza sufficiente tra i pedoni e i mezzi di trasporto
- dispositivi per impedire rischi di cadute dei lavoratori o rischi di cadute d'oggetti
- il tracciato delle vie di circolazione deve essere evidenziato

AMBIENTI DI LAVORO

Passaggi

- **non devono essere ingombrati** da materiali che ostacolano la normale circolazione
- Davanti alle uscite dei locali e alle vie che immettono direttamente in una via di transito devono essere disposte **barriere atte ad evitare investimenti**
- **ostacoli fissi o mobili** che costituiscono un pericolo per i lavoratori o i veicoli devono essere adeguatamente **segnalati**
- in luogo del parapetto normale deve essere applicata una solida barriera mobile, inasportabile e fissabile nella posizione di chiusura
- aperture nei **solai** o nelle pareti devono essere protetti, su tutti i lati, mediante PARAPETTI NORMALI provvisti di arresto al piede e disposti anche contro urti o eventuali cadute

AMBIENTI DI LAVORO

Vie di fuga e uscite di emergenza

- **via di emergenza:** percorso senza ostacoli al deflusso che consente alle persone che occupano un edificio o un locale di raggiungere un luogo sicuro;
- **luogo sicuro:** luogo nel quale le persone sono da considerarsi al sicuro dagli effetti determinati dall'incendio o altre situazioni di emergenza;
- **uscita di emergenza:** passaggio che immette in un luogo sicuro;

AMBIENTI DI LAVORO

Vie di fuga e uscite di emergenza

- **tutti i posti di lavoro** devono poter essere **evacuati rapidamente** ed in piena sicurezza da parte dei lavoratori
- Devono **rimanere sgombre** e mai ostruite con oggetti o materiali in modo da consentire di raggiungere il più rapidamente possibile un luogo sicuro
- **Numero, distribuzione e dimensioni** devono essere **adeguate alle dimensioni dei luoghi di lavoro**, alla loro ubicazione, alla loro destinazione d'uso, alle attrezzature in essi installate, nonché al numero massimo di persone presenti



AMBIENTI DI LAVORO

Illuminazione naturale ed artificiale dei luoghi di lavoro

- dotati di illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere di lavoratori
- I mezzi di illuminazione artificiale devono essere tenuti costantemente in buone condizioni di pulizia e di efficienza
- **I rischi di natura elettrica derivano da fulminazione e da contatti elettrici diretti**

E' possibile un uso sicuro dell'energia elettrica solo se si è ricevuta una sufficiente informazione in merito

RISCHIO ELETTRICO

- Per rischio elettrico si intende la probabilità che si verifichi un evento dannoso a causa di contatto fisico con elementi sotto TENSIONE.
- La corrente che attraversa una persona a seguito di CONTATTO DIRETTO o CONTATTO INDIRETTO con elementi sotto tensione, si definisce ELETTRUCUZIONE

- **Il contatto diretto** avviene quando la persona entra in contatto con parti conduttrici dell'impianto ordinariamente sotto tensione.
- **Il contatto indiretto** si verifica quando la persona entra in contatto con parti dell'impianto o di apparecchiature elettriche (masse), che vanno in tensione a causa di guasto dell'isolamento.

Gli infortuni per elettrocuzione

- In Italia avvengono mediamente circa 400 infortuni mortali per elettrocuzione ogni anno; più del doppio della media europea di decessi dovuti a infortuni elettrici per milione di residenti.
- Il 4,5% degli infortuni da elettricità ha esito mortale; questa percentuale è circa 30 volte maggiore di quella corrispondente all'insieme degli infortuni non elettrici.
- La maggior parte degli infortuni domestici avviene nel bagno. I cantieri edili hanno una elevata percentuale di infortuni elettrici: si verificano sulla betoniera, nell'uso degli apparecchi portatili, per contatto con linee elettriche aeree, ecc.

LA CORRENTE e LA TENSIONE

- La **CORRENTE ELETTRICA** (Ampère) è un movimento ordinato di cariche elettriche che si muovono tra due punti di un corpo conduttore.
- La **TENSIONE** o differenza di potenziale tra due punti (Volt) è la quantità di energia necessaria a portare una carica elettrica unitaria da un punto all'altro dei due punti assegnati.

Pericolosità della corrente elettrica

Per valutare la pericolosità della corrente occorre considerare i seguenti fattori:

1. valore della corrente che attraversa il corpo umano;
2. tempo per il quale il corpo umano è percorso da corrente;

La corrente continua è normalmente meno pericolosa della corrente alternata: infatti il valore di corrente continua ritenuto potenzialmente in grado di innescare il fenomeno della fibrillazione ventricolare è circa 4 VOLTE più elevato di quello corrispondente in corrente alternata.

EFFETTI CAUSATI DALLA CORRENTE SUL CORPO UMANO

- **Ustioni:** effetti termici provocati dal passaggio di corrente nei tessuti o da archi provocati da scariche elettriche, le cui conseguenze sono la distruzione dei tessuti superficiali e profondi con possibile danneggiamento di arti (braccia, spalle, arti inferiori ecc.), rotture delle arterie con conseguenti emorragie, distruzione dei centri nervosi ecc.
- **Tetanizzazione:** blocco della muscolatura.
- **Arresto respiratorio:** contrazione dei muscoli addetti alla respirazione o dalla lesione del centro nervoso che presiede a tale funzione.
- **Alterazioni cardiache:** fibrillazione ventricolare che è la principale causa di morte in quanto la corrente elettrica altera la normale attività del muscolo cardiaco, le sue fibre si contraggono disordinatamente e indipendentemente l'una dall'altra cessando di svolgere le proprie funzioni di pompa sanguigna.

RISCHIO ELETTRICO

PERICOLI

- contatto diretto
- contatto indiretto
 - arco elettrico
- incendio di origine elettrica

RISCHI

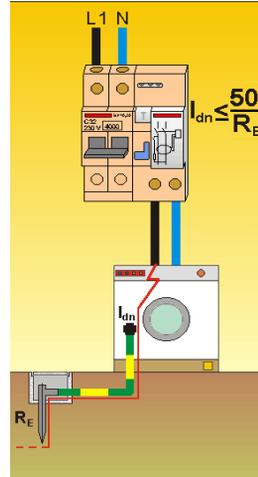
- Passaggio di corrente elettrica attraverso il corpo umano (elettrocuzione)
- Elevate temperature o formazione di archi elettrici che possono provocare incendi o ustioni

Misure di protezione dai contatti diretti

- Le misure di protezione contro i contatti diretti hanno lo scopo di proteggere le persone dai pericoli derivanti da contatto con parti attive, normalmente in tensione:
- **Isolamento** → un tipico esempio è rappresentato dall'isolamento dei cavi elettrici in cui il conduttore è rivestito da un materiale isolante e in alcuni casi da una successiva guaina di protezione.
- **Involucri e barriere** → Gli involucri assicurano la protezione in ogni direzione (la carcassa di un elettrodomestico o di una stampante); Le barriere assicurano la protezione solo nella direzione abituale di accesso (la rete metallica in corrispondenza dei cavalcavia ferroviari delle linee elettrificate).
- **Ostacoli e distanziamenti** → consiste nel predisporre ostacoli o distanziamenti atti a prevenire il contatto diretto involontario.

Misure di protezione dai contatti indiretti

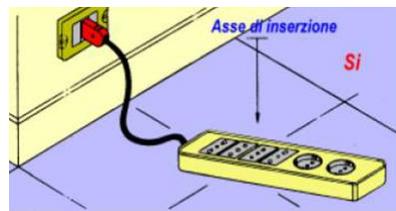
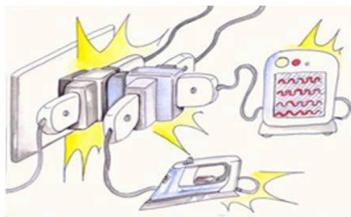
- Quando l'apparecchiatura elettrica va in "dispersione", cioè l'involucro viene in contatto con una parte interna in tensione, il conduttore di terra "chiude" il circuito elettrico verso terra e fa scattare l'interruttore differenziale. In queste condizioni all'insorgere del guasto il circuito viene disalimentato, l'incidente viene evitato e non vi è alcun pericolo per le persone.



Prevenire il rischio elettrico, quindi, dipende in gran parte da noi stessi.

In proposito è bene ricordare di:

- evitare di forzare l'introduzione di spine con standard diversi dalla corrispondente presa;
- evitare il collegamento prolungato alle prese a muro di adattatori, prese multiple, "ciabatte" e prolunghe, che potrebbero aumentare il rischio di sovraccarico provocando scintille e incendi;
- evitare di stendere prolunghe sotto i tappeti
- La ciabatta può essere usata quando gli apparecchi collegati non «consumano molto» (non sono energivori)



Effetti dei «cattivi» contatti



Archi elettrici



Guasti nelle apparecchiature

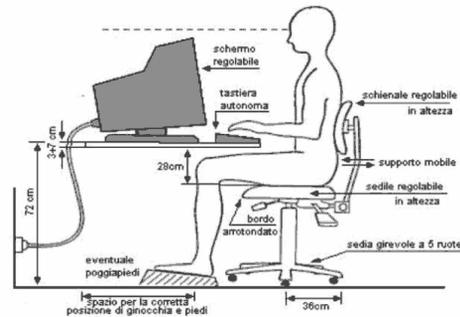
Le protezioni dell'impianto, anche se a norma, possono non intervenire



Pericoli ergonomici

derivano da criteri ergonomici errati, che possono anche non essere strettamente correlati al ciclo tecnologico sviluppato, come:

- Posture incongrue
- Videoterminali
- Movimentazione manuale dei carichi



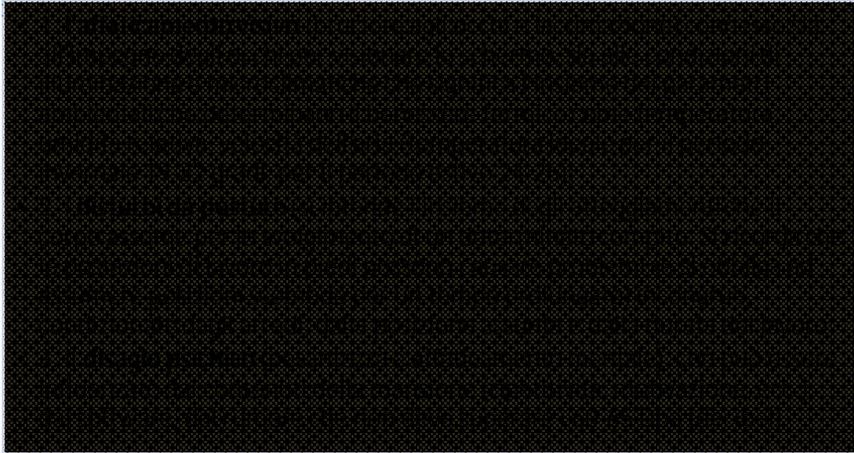
L'AMBIENTE DI LAVORO CON VDT

deve avere:

- spazio di lavoro sufficiente per cambiamenti di posizione;
- una illuminazione naturale ed artificiale adeguata (senza riflessi)
- un comfort microclimatico (bisogna ricordare che il vestiario influisce sulle perdite di calore per evaporazione e sugli scambi di calore per conduzione e irraggiamento), in grado di garantire il benessere degli operatori
- ricambi d'aria adeguati
- un rumore ambientale contenuto

I VIDEOTERMINALI – FATTORI DI RISCHIO

Sono sostanzialmente tre:

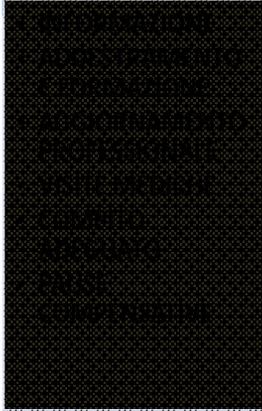


LA GESTIONE DELLA SICUREZZA AL VIDEOTERMINALE SI
ARTICOLA NEI SEGUENTI MOMENTI:

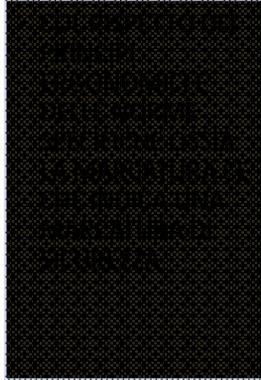
1. intervento sull'ambiente, le attrezzature, gli arredi;
2. adeguamenti organizzativi, ossia l'articolazione dei tempi di lavoro e di riposo;
3. sorveglianza sanitaria; informazione e formazione del personale.

AZIONI DI PREVENZIONE

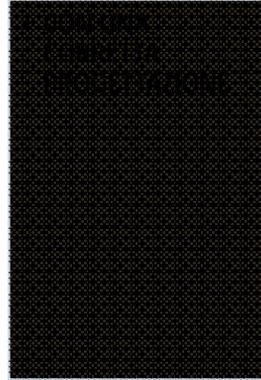
SULL'UOMO :



SULLE
ATTREZZATURE:



SULL'AMBIENTE:



art. 175 SVOLGIMENTO QUOTIDIANO DEL LAVORO

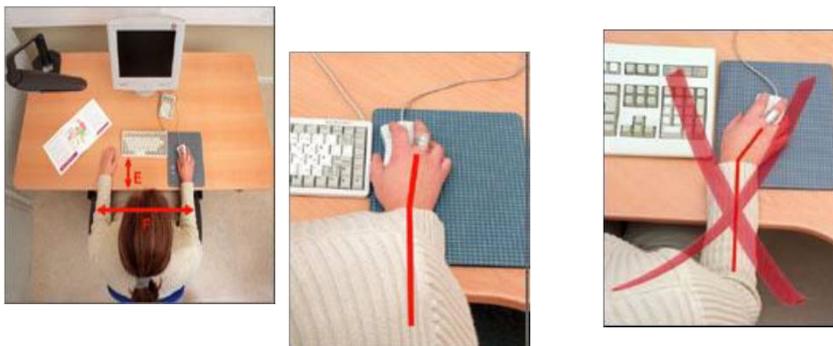
- 1) diritto a pause o cambiamenti di attività del lavoratore che svolga la sua attività per almeno 4 ore consecutive;
- 2) la definizione delle pause deve essere stabilita dalla contrattazione collettiva (anche aziendale);
- 3) è comunque garantita una pausa di 15 min. /2 ore di lavoro;
- 4) il medico competente può stabilire, a livello individuale e temporaneamente, modalità e durate di interruzioni;
- 5) è comunque esclusa la cumulabilità delle pause;
- 6) i tempi di attesa del sistema elettronico sono tempi di lavoro e non sono pause;
- 7) la pausa è considerata come orario di lavoro.

POSTURE CORRETTE NELL'USO DEL MOUSE (1)



La corretta posizione del mouse sul piano frontale per evitare posture scorrette della spalla

POSTURE CORRETTE NELL'USO DEL MOUSE (2)



La corretta posizione del mouse in "pianta" per evitare la deviazione del polso.

Segnaletica art. 164

1. Il datore di lavoro provvede affinché:
 - a) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e i lavoratori siano **informati** di tutte le misure da adottare riguardo alla segnaletica di sicurezza impiegata all'interno dell'impresa ovvero dell'unità produttiva;
 - b) i lavoratori ricevano una **formazione adeguata**, in particolare sotto forma di istruzioni precise, che deve avere per oggetto specialmente il significato della segnaletica di sicurezza, soprattutto quando questa implica l'uso di gesti o di parole, nonché i comportamenti generali e specifici da seguire.

LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

- tutte le prescrizioni e i divieti devono essere richiamati tramite apposita segnaletica
- la segnaletica deve essere conforme a precise disposizioni di legge
- la segnaletica non deve generare equivoci
- le dimensioni della segnaletica devono essere proporzionate alla distanza da cui devono essere percepiti i messaggi

ESEMPI



LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

- tutte le attrezzature antincendio presenti devono essere segnalate con appositi cartelli
- i percorsi individuati per gli esodi e l'evacuazione devono essere segnalati idoneamente
- tutte le uscite di sicurezza devono essere individuate tramite apposite segnalazioni
- nei locali o attività ove necessitano vanno indicati i dispositivi di protezione da adottare
- deve essere indicato l' interruttore generale dell'alimentazione elettrica
- deve essere segnalata l'ubicazione della cassetta di pronto soccorso

I CARTELLI DI ***DIVIETO*** SONO DI FORMA CIRCOLARE CON PITTOGRAMMI NERI SU FONDO BIANCO E BORDO ROSSO CON STRISCIA TRASVERSALE ROSSA



I CARTELLI DI ***AVVERTIMENTO*** SONO DI FORMA TRIANGOLARE CON PITTOGRAMMI NERI SU FONDO GIALLO E BORDO NERO



I CARTELLI PER ATTREZZATURE ANTINCENDIO SONO DI FORMA RETTANGOLARE-QUADRATA CON PITTOGRAMMI BIANCHI SU FONDO ROSSO



AAA. Attenzione a Facebook 

Negli ultimi tempi diverse aziende hanno erogato sanzioni disciplinari anche gravi a dipendenti che avevano espresso commenti negativi sulla propria azienda.

Qualche consiglio:

1. il profilo di facebook può essere aperto oppure riservato "agli amici". Prima cosa da fare:
NON MANTENERE UN PROFILO APERTO

2. I commenti che vengono messi in rete si possono considerare come diffusione di segreti aziendali (vedi foto di ambienti di lavoro) Oppure essere interpretati come denigratori nei confronti dell'azienda o dei suoi dirigenti.

Quindi:

ATTENZIONE A QUELLO CHE METTETE IN BACHECA

3. Dalla tua bacheca si può vedere l'ora in cui sono postati i commenti. Questo consente a chi li visita di verificare se gli stessi siano stati inseriti durante l'orario di lavoro.

Se nella tua azienda è vietato l'utilizzo di smart-phone/ i-phone durante l'orario di lavoro, contravvenire tale disposizione può esporti a contestazioni.

Per cui:

EVITARE L'USO DI SMART-PHONE/I-PHONE DURANTE L'ORARIO DI LAVORO

Cos'è la Privacy

La privacy è un diritto riconosciuto dall'ordinamento giuridico Italiano che recepisce in merito anche disposizioni a livello Europeo.

La tutela della Privacy ha richiesto, a livello generale, un lento processo di riconoscimento in quanto alle sue origini la legge proteggeva esclusivamente il diritto di proprietà e tutelava le persone rispetto alle invasioni fisiche della loro abitazione.

Negli Stati Uniti, all'inizio del 1900, è stato introdotto il "diritto ad essere lasciati soli", cioè il diritto a impedire ad altre persone di invadere la sfera privata di un individuo. Questo concetto si è poi anche, lentamente, diffuso in Europa seppur con varie evoluzioni nel corso degli anni.

La privacy è uno strumento per proteggere la propria riservatezza e difendersi dai comportamenti invadenti, e mediante la sua applicazione ognuno di noi può disegnare un confine tra se stesso e gli altri. La legge sulla Privacy disciplina il modo in cui una persona vive in società nei confronti delle altre persone.

- In relazione al mutare della Società e degli strumenti tecnologici utilizzati, il concetto di privacy ed il suo significato ha subito profondi mutamenti nel corso degli anni.

Cos'è la Privacy

Le moderne tecniche di comunicazione e la facilità di diffusione e duplicazione delle informazioni indicano che non è più sufficiente proteggere il diritto ad "essere lasciati in pace" e a non subire intromissioni non gradite nella propria vita privata, è sempre più importante evitare che altre persone possano utilizzare informazioni riferite ad un soggetto, raccogliendole a sua insaputa e utilizzandole per finalità non consentite o comunque contrarie alla volontà dell'interessato.

Se non venisse garantita questa tutela, ognuno di noi potrebbe subire conseguenze negative con una conseguente forte limitazione della propria libertà individuale e dell'esercizio dei propri diritti.

Il punto fermo di questa evoluzione è che ogni persona è titolare del diritto di disporre dei dati che lo riguardano e che descrivano e ne qualificano l'individualità.

Cos'è la Privacy

La normativa sulla Privacy garantisce il “diritto ad esercitare un controllo sulle informazioni che ci riguardano” mettendo l’interessato:

- nel diritto di sapere che qualcun altro sta raccogliendo informazioni sul nostro conto e per quale finalità desidera utilizzarle;
- nel diritto di decidere se vogliamo consentire questa raccolta ed utilizzo o se preferiamo negare questo consenso.

Quando si parla di privacy quindi oggi non si fa riferimento solo al diritto alla riservatezza, ma anche al nostro diritto di scelta circa l’uso che vogliamo gli altri facciano dei nostri dati personali.

Trattamento dei dati personali

Il Regolamento EU 679/2016, in vigore dal 24 maggio 2016, in materia di trattamento dei dati personali stabilisce *che il Titolare del Trattamento di Dati Personali debba predisporre misure adeguate per proteggere le informazioni personali fin dalla fase di progettazione di un servizio o di un processo, anche attraverso l'utilizzo di impostazioni predefinite, quali ad esempio la minimizzazione dei dati già in fase di raccolta o la cancellazione automatica delle informazioni in coincidenza con la scadenza dei termini di conservazione dichiarati nell'informativa.*

Le organizzazioni sono chiamate a dedicare al tema della protezione dei dati personali un’attenzione più ampia, conducendo, ove necessario, analisi di rischio o, in casi specifici, dotandosi di un registro dei trattamenti.

Trattamento dei dati personali

Ciascuna organizzazione dovrà :

- verificare le clausole dei contratti stipulati con i propri fornitori di servizi per assicurarsi che le operazioni di trattamento avvengano secondo la corretta attribuzione di ruoli e responsabilità, come richiesto dal Regolamento
- istruire il personale interno,
- predisporre procedure per rispondere alle richieste dei clienti in merito ai propri dati e conservare tutta la documentazione relativa, così da poterla esibire in caso di richiesta dell'Autorità preposta;
- conservare la documentazione attestante la liceità del trattamento effettuato;
- organizzarsi per rispondere alle eventuali richieste dell'Autorità;
- definire metodi documentati per gestire eventuali violazioni dei dati;
- monitorare costantemente lo "stato di salute" dei propri processi e dei trattamenti su dati personali, anche per identificare possibili manomissioni o intrusioni;
- recepire prontamente gli aggiornamenti normativi che dovessero man mano intervenire.

protezione dei dati personali

→ l'organizzazione deve dotarsi di un **sistema di gestione della protezione dei dati personali.**

La protezione dei dati personali, considerati non solo i recenti e spiacevoli fatti di cronaca che hanno richiamato l'attenzione pubblica ma anche la crescente complessità dei sistemi IT, la diffusione della tecnologia mobile, il frequente ricorso a servizi di outsourcing e l'utilizzo diffuso di sistemi *cloud* (che possono rendere più difficoltoso identificare con sicurezza il luogo fisico di conservazione del dato), non può essere considerata un fattore marginale ma sta diventando sempre più una priorità.

CHE COSA GARANTISCE IL CODICE DELLA PRIVACY

1. La correttezza del trattamento dei dati:
 - chi utilizza i dati personali di un soggetto è tenuto a rilasciare una informativa per illustrare le finalità e le modalità del trattamento degli stessi.

2. La possibilità di intervento dell'interessato
 - si può verificare la correttezza del trattamento anche tramite il consenso informato ed, in alcuni casi, revocare il proprio consenso al trattamento.

3. Il diritto all'oblio



Cittadini più garantiti

Il Regolamento introduce regole più chiare in materia di informativa e consenso, definisce i limiti al trattamento automatizzato dei dati personali, pone le basi per l'esercizio di nuovi diritti, stabilisce criteri rigorosi per il trasferimento dei dati al di fuori dell'Ue e per i casi di violazione dei dati personali (data breach).

Diritto all'oblio

Il diritto all'oblio è il **diritto dell'utente ad essere dimenticato** in relazione a dati pregiudizievoli, non pertinenti, non necessari o non collegati con fatti di cronaca, vale a dire il diritto a poter cancellare completamente i propri dati personali, spesso dallo stesso inseriti, nei motori di ricerca e nei social network.

Questo diritto è invocato soprattutto dai soggetti più deboli, gli adolescenti ed i giovanissimi che inseriscono materiale di cui più avanti potrebbero pentirsi.

I giudici hanno stabilito che chiunque ha diritto alla cancellazione delle informazioni che lo riguardano a tutela della propria immagine sociale e che, anche se esse sono vere, devono essere rispettati i seguenti presupposti per la loro conservazione in rete:

- contestualizzazione;
- aggiornamento;
- interesse reale alla conservazione nell'archivio.

La gestione dei dati in internet e la loro sicurezza

La tematica della **sicurezza informatica** sta diventando sempre più seria con il progredire dei servizi su internet, dall'home banking alle transazioni telematiche, dai blog ai social network.

Al giorno d'oggi, infatti, con il computer si svolgono molte operazioni e questo fa sì che un'enorme massa di dati, tra cui anche sensibili, transitino in pochi secondi su internet.

La sicurezza viene messa a rischio non solo quando i dati abbandonano il singolo pc per diffondersi in rete ma, altresì, quando sono ancora al suo interno (si pensi ai virus che si installano per il solo fatto di avere una porta aperta su internet).

Esistono, inoltre, pratiche molto sofisticate per ottenere informazioni personali.

Cosa fare

La miglior difesa per la tutela della privacy consiste, nell'utilizzare il buon senso e nell'utilizzare piccoli accorgimenti:

- adottare password imprevedibili e con codici alfanumerici, cambiandole frequentemente e diversificandole a seconda dei siti;
- evitare di comunicare la propria password e conservarla in un luogo sicuro, non sul computer che va in rete;
- installare e configurare firewall e antivirus tenendoli costantemente aggiornati;
- procurarsi un antispyware in grado di ripulire efficacemente il sistema;
- tenere sotto controllo i cookies, ogni tanto cancellandoli completamente e utilizzando cookie manager che permette una gestione effettiva da parte dell'utente;
- utilizzare un trace eraser: talune tracce elettroniche persistono dopo l'utilizzo di un computer. Cancellare queste tracce è spesso molto complicato e l'utilizzo di software specifico è consigliato;
- non aprire allegati di e-mail provenienti da utenti sconosciuti o sospetti; oltretutto si evitano il phishing o lo spoofing;
- leggere le licenze e le disposizioni riguardo alla privacy prima di installare un qualsiasi software.

D.Lgs. 30/06/2003, n. 196 - Artt. 111 e ss.

Nel rapporto di lavoro la raccolta di dati personali è indispensabile allo svolgimento del rapporto stesso; per tale motivo la normativa sulla privacy riconosce la possibilità per il lavoratore dipendente di avere il "controllo" delle informazioni raccolte dal datore di lavoro e di condizionarne l'utilizzazione.

Ciò rafforza la tutela non solo della riservatezza in senso più stretto, ma anche della identità personale del lavoratore che nel contesto lavorativo ha diritto di limitare la diffusione di notizie che lo riguardano.

La privacy nei rapporti di lavoro

La privacy nei rapporti di lavoro è un controllo positivo sui dati da parte del soggetto interessato (il lavoratore) operato grazie alla normativa in materia contenuta nel Codice della Privacy.

Le linee guida del Garante per i lavoratori privati

- Il 23 novembre 2006 il Garante della Privacy ha adottato un primo provvedimento generale relativo al trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di **lavoro privato**. Con tali **Linee guida** si mira a fornire indicazioni e raccomandazioni relative alle operazioni di trattamento effettuate con dati personali (anche sensibili) di lavoratori operanti alle dipendenze di datori di lavoro privati.

La privacy nei rapporti di lavoro

Le tematiche del provvedimento riguardano:

- il comportamento del datore di lavoro che deve trattare i dipendenti nel rispetto dei principi di liceità, trasparenza, pertinenza e finalità;
- la diffusione dei dati: è consentita solo per dare esecuzione agli obblighi derivanti dal contratto di lavoro od obblighi di legge. L'indicazione sul cartellino di dati identificativi nei rapporti con il pubblico, per esempio, è risultata sproporzionata;
- l'informativa che il datore di lavoro deve rendere;
- l'identificazione delle figure soggettive che possono trattare i dati. Nel caso di gruppi di imprese, la delega ad una società del gruppo allo svolgimento di adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale implica la designazione di tale società come responsabile del trattamento;
- i dati idonei a rivelare lo stato di salute e l'accesso alle cartelle sanitarie e di rischio che è vietato al datore di lavoro.

La privacy nei rapporti di lavoro

Le operazioni si riferiscono a:

- dati anagrafici dei lavoratori, dati biometrici (il cui uso generalizzato e incontrollato è illecito), fotografie e dati sensibili riferiti anche a terzi;
- dati idonei a rivelare lo stato di salute, il credo religioso o il diritto di accesso;
- informazioni connesse al rapporto di lavoro (tipologia di contratto, qualifica, retribuzione).

Questi dati sono contenuti in atti o documenti che il lavoratore ha fornito al momento dell'assunzione, resi disponibili in albi, bacheche o assunti dal datore di lavoro.

- Le **Linee Guida** per i **lavoratori pubblici** seguono quelle già adottate per i lavoratori privati

Acquisizione dati, informativa e trattamento

Il datore di lavoro è tenuto ad informare i lavoratori, chiaramente ed in modo particolareggiato, in merito alle **modalità di utilizzo** degli strumenti messi a disposizione e se ed in quale misura sono effettuati i controlli.

Le informazioni possono essere rese in una sorta di regolamento interno adottato dal datore di lavoro da pubblicizzare e sottoporre ad aggiornamento periodico.

Queste le principali fasi:

- modalità di acquisizione dei dati: per iscritto o verbalmente, direttamente dall'interessato o tramite terzi incaricati;
- obbligo di conferire i dati: il mancato conferimento dei dati che devono essere conosciuti, comporta l'impossibilità di instaurare o proseguire il rapporto contrattuale;
- natura dei dati: comune (per esempio dati anagrafici, coordinate bancarie, formazione scolastica), sensibile (dai quali si ricavano informazioni sullo stato di salute e sul sesso), giudiziaria (per es. i carichi pendenti);
- modalità di trattamento: esso è svolto dal titolare e/o dagli incaricati del trattamento e/o dai responsabili (coloro che sono dotati di potere di decisione e direzione in ordine al trattamento dei dati) con o senza l'ausilio di strumenti elettronici e nel pieno rispetto del Codice della Privacy;
- comunicazione dei dati: esso non possono essere diffusi a meno che ciò sia previsto dal contratto o in esecuzione ad obblighi di legge;
- durata del trattamento: i dati dei lavoratori sono trattati per tutta la durata del rapporto di lavoro e, successivamente, nei limiti dell'espletamento degli obblighi di legge;
- consenso al trattamento.

Controllo a distanza nel rapporto di lavoro

Il datore di lavoro può controllare l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa ed il corretto utilizzo degli strumenti nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/1970).

È, in ogni caso, vietato installare apparecchiature per finalità di **controllo a distanza dei lavoratori**, tra cui sono comprese strumentazioni hardware e software mirante al controllo dell'utente di un sistema di comunicazione elettronica.

Il trattamento dei dati che ne consegue è illecito, indipendentemente dalla liceità o dalla conoscenza dell'installazione stessa da parte dei lavoratori.

Questi tipi di controllo sono vietati e, in particolare, sistemi in grado di:

- leggere e registrare sistematicamente messaggi di posta elettronica;
- riprodurre ed eventualmente memorizzare le pagine web visualizzate dal lavoratore;
- leggere e registrare dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- analizzare di nascosto computer portatili affidati in uso.

posta elettronica e rapporto di lavoro

Con riferimento alla posta elettronica è consigliabile adottare un disciplinare interno spiegando le modalità di utilizzo.

Il datore di lavoro può:

- mettere a disposizione indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali;
- attribuire eventualmente al lavoratore un indirizzo diverso destinato ad un uso privato;
- mettere a disposizione di ciascun lavoratore, con modalità di agevole soluzione, appositi sistemi che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le "coordinate" di altro soggetto;
- consentire che, qualora si debba conoscere il contenuto di messaggi di posta elettronica, in caso di assenza improvvisa o prolungata, l'interessato possa delegare un altro lavoratore (fiduciario) a verificare il contenuto dei messaggi e ad inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- inserire nei messaggi un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale del messaggio, specificando se le risposte potranno essere conosciute dal datore di lavoro stesso;
- effettuare controlli graduati.

Conservazione e trattamento dati internet

- I sistemi software devono essere programmati e configurati in modo tale che vengano cancellati autonomamente e periodicamente i dati personali relativi agli **accessi ad Internet** ed al **traffico telematico**.
In assenza di particolari esigenze tecniche o di sicurezza, la conservazione dei dati relativi all'uso degli strumenti elettronici deve essere giustificata da una finalità specifica e limitata nel tempo necessario a raggiungerla.

Se i tempi di conservazione si allungano, ciò può essere giustificato solo da:

- esigenze tecniche e di sicurezza particolari;
- indispensabilità del dato per difendere un diritto in sede giudiziaria;
- obbligo di custodire i dati in esecuzione di un obbligo dell'autorità giudiziaria o della polizia giudiziaria.
- I datori di lavoro privati e gli enti pubblici possono trattare i dati personali relativi alla navigazione internet ed alla posta elettronica, diversi da quelli sensibili se ne ricorrono i presupposti con il consenso del lavoratore ovvero senza il consenso ma sulla base di un accordo con le rappresentanze sindacali o, in difetto, l'autorizzazione di un organo dell'amministrazione del lavoro.
È necessario, tuttavia, istituire e designare i soggetti preposti al trattamento dei dati.

CHE COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro:

- può trattare dati strettamente indispensabili per dare esecuzione al rapporto di lavoro;
- deve individuare il personale che può trattare tali dati (responsabile e titolare del trattamento);
- deve adottare tutte le misure di sicurezza idonee a proteggere i dati acquisiti da intrusioni illecite e illegittime divulgazioni (sistema di allarme dei locali, impianti antincendio, armadietti dotati di serratura, locali in cui si conservano i dati dotati di porta di chiusura, sistemi antivirus, antispam, password di accesso al PC per ogni operatore);
- deve informare il lavoratore in modo puntuale specifico e dettagliato circa l'utilizzo che verrà fatto dei suoi dati consentendogli di esercitare agevolmente i diritti che la normativa sulla privacy gli riconosce (accesso ai dati, aggiornamento, rettifica, cancellazione, ecc.).

CONTROLLO A DISTANZA DEL LAVORATORE

Il datore di lavoro può:

- controllare l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa ed il corretto utilizzo degli strumenti nel rispetto dello Statuto dei Lavoratori
 - è, in ogni caso, vietato installare apparecchiature per finalità di controllo a distanza dei lavoratori.

Sono vietati sistemi in grado di:

- leggere e registrare sistematicamente messaggi di posta elettronica;
- riprodurre ed eventualmente memorizzare le pagine web visualizzate dal lavoratore;
- leggere e registrare dei caratteri inseriti tramite la tastiera o analogo dispositivo;
- analizzare di nascosto computer portatili affidati in uso;

CONTROLLO A DISTANZA DEL LAVORATORE

Il datore di lavoro può:

- effettuare controlli graduati sulla posta elettronica mettendo a disposizione del lavoratore garanzie di tutela della propria posta personale con indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, eventualmente affiancandoli a quelli individuali;
- con indirizzo diverso destinato ad un uso privato;
- con sistemi che consentano di inviare automaticamente, in caso di assenze programmate, messaggi di risposta che contengano le "coordinate" di altro soggetto;
- consentendo di delegare a altro lavoratore la verifica del contenuto dei messaggi e ad inoltrare al titolare del trattamento quelli ritenuti rilevanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- inserendo nei messaggi un avvertimento ai destinatari nel quale sia dichiarata l'eventuale natura non personale del messaggio, specificando se le risposte potranno essere conosciute dal datore di lavoro stesso;