SCARICA LA SELEZIONE COMPLETA DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022

https://www.confindustria.sa.it/selezione-articoli-14_10_22/

Marco Gambardella (GGI) / Caro energia, fate presto salvate le nostre imprese

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022
selezione articoli 14_10_22 1

Con le coop di comunità cittadini veri protagonisti

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022
selezione articoli 14_10_22 4

Domani in omaggio il magazine CostoZero

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022
selezione articoli 14_10_22 5

Torna la Borsa Mediterranea del Turismo

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022
selezione articoli 14_10_22 6

Al TTG di Rimini presentata l’offerta turistica della città di Salerno 2023

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022
selezione articoli 14_10_22 8

Gianluca Russo / Tutti possono fare il limoncello, ma quello salernitano è più buono

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022
selezione articoli 14_10_22 10

Il Convegno di Capri alla 37esima edizione

scritto da Fabiana Capasso | Ottobre 14, 2022
selezione articoli 14_10_22 12

LAVORO/PRIVACY | Rapporto periodico – Art. 46 del d.lgs. n. 198 del 2006 – Riservatezza dati

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 14, 2022
Facciamo seguito alla nostra informativa del 29 settembre scorso per trasmetterVi i primi approfondimenti del nostro

Sistema centrale sulla questione della riservatezza dei dati da inserire nel rapporto periodico.

Anche se la legge si limita a disporre soltanto che non vanno indicate le identità dei lavoratori interessati dal rapporto, va senz'altro equiparata a questa disposizione la situazione in cui il trattamento economico riservato a taluni lavoratori è indirettamente, ma certamente, riferibile ad essi.

Ciò può accadere, ad esempio, nel caso in cui nell'impresa ci sia un unico dirigente o un unico quadro, ovvero nel caso in cui ci siano due dirigenti ma un uomo e una donna e così via.

In base alle disposizioni a tutela della privacy dei lavoratori, anche la possibilità di identificare indirettamente, ma con certezza, il titolare di uno specifico trattamento economico, se oggetto di comunicazione a terzi, costituisce un trattamento non autorizzato.

Del resto è lo stesso Decreto interministeriale di attuazione, 29 marzo 2022, che afferma espressamente, all'art. 2, punto 3, che i dati non devono essere suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

Ne deriva che si ritiene che le imprese ben possano omettere di inserire dati suscettibili di condurre alla identificabilità degli interessati.

Per mera trasparenza, si potrà utilizzate lo spazio delle note del prospetto informatico per l'invio, al fine di dar conto dell'omissione di alcuni dati, motivata dal rispetto della normativa a tutela dei dati personali.

Ciò premesso, si ritiene altresì che i datori di lavoro possano qualificare come riservate, ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, le informazioni rese ai rappresentanti dei lavoratori e contenute nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile femminile (articolo 46 del d.lgs. n. 198 del 2006).

L’articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, recante “Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori”1, consente, infatti, ai datori di lavoro di qualificare come riservate, nel legittimo interesse dell’impresa, le informazioni rese ai rappresentanti dei lavoratori.

Ed è senz’altro un legittimo interesse dell’impresa mantenere riservata la “politica retributiva” attuata nei confronti del proprio personale dipendente, anche soltanto per ragioni legate alla tutela della concorrenza.

Ne deriva che le imprese vincolate alla trasmissione del Rapporto periodico sulla situazione del personale alle Rsa e, in loro assenza, alle Rsu, ben possono qualificare come riservate, ai sensi dell’articolo 5 del d.lgs. n. 25 del 2007,le informazioni contenute nel Rapporto, con le conseguenze disciplinate nello stesso art. 5 (divieto di divulgazione ai lavoratori e ai terzi, divieto che permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del mandato di rappresentanza; eventuale responsabilità civile; possibilità di applicazione di sanzioni disciplinari).

Dunque, seppur deve ritenersi legittimo il trattamento dei dati contenuti nel Rapporto periodico, ex art. 46 del d.lgs. n. 198 del 2006, da parte delle Rsa e delle Rsu, perché previsto dall’ordinamento, ciò non significa che le stesse possano ritenersi esonerate da forme di responsabilità relative a condotte non in linea con i principi di leale collaborazione.

Da ultimo si conferma, come già precisato nella precedente informativa del 23 settembre 2022, che il nostro Sistema centrale non concorda con il contenuto della faq pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro, nella sezione Pari opportunità, che afferma che, in difetto di RSA o RSU presenti in azienda, il rapporto andrebbe inviato alle sedi

territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria comparativamente più rappresentative. Si ritiene infatti che la faq si fonda su un improprio utilizzo dell'interpretazione analogica dell'art. 37 del d. lgs. n. 198 del 2006 che attiene alla distinta ed autonoma materia processuale.

---

1 Art. 5. – Informazioni riservate

1. I rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che eventualmente li assistono, non sono autorizzati a rivelare nè ai lavoratori ne' a terzi, informazioni che siano state loro espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell'impresa. Tale divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino. I contratti collettivi nazionali di lavoro possono tuttavia autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, si applicano i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

2. Il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che, per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficolta' al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno.

3. I contratti collettivi nazionali di lavoro prevedono la costituzione di una commissione di conciliazione per le contestazioni relative alla natura riservata delle notizie

fornite e qualificate come tali, nonché per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento della impresa interessata o da arrecarle danno. I contratti collettivi determinano, altresì, la composizione e le modalità di funzionamento della commissione di conciliazione.

4. Resta ferma l'applicabilità della disciplina a tutela dei dati personali, prevista dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SERVIZI ALLE IMPRESE:

Mariarosaria Zappile 089200842 m.zappile@confindustria.sa.it

INTERNAZIONALIZZAZIONE: FORMAZIONE IN CAMPO DOGANALE E DEL COMMERCIO INTERNAZIONALE – Nuovo progetto

Confindustria/Ice/Agenzia delle Dogane. MODALITA’ DI ISCRIZIONE

scritto da Monica De Carluccio | Ottobre 14, 2022

Confindustria e **ICE** stanno avviando un **nuovo progetto dedicato alla formazione tecnico-specialistica nel campo del commercio internazionale e delle dogane** che fa seguito alle iniziative degli anni precedenti, proponendosi come una continuazione del percorso “La doppia elica del commercio internazionale: dogana e mercati” (il progetto realizzato tra luglio e settembre 2021).

DI COSA SI TRATTA

Un **ciclo di incontri** finalizzato ad approfondire i ***temi doganali*** legati alla **compliance** aziendale, la cui strategicità è emersa con chiarezza nella situazione di crisi derivante dal conflitto russo-ucraino ma che – anche al di là delle misure restrittive in atto – resta fondamentale per le aziende che operano nei mercati internazionali, a cui è richiesta un’attenzione sempre maggiore all’**export control**.

PROGRAMMA E DATE – MODALITA’ DI SVOLGIMENTO

Il progetto formativo si articolerà in **4 appuntamenti** – **esclusivamente in modalità online** – della durata di mezza giornata, suddivisi in *2 moduli di 2 ore ciascuno*, da realizzarsi tra **ottobre e dicembre 2022.**

Le date individuate per i 4 seminari tecnici sono le seguenti:

- **25 OTTOBRE**
- **8 NOVEMBRE**
- **22 NOVEMBRE**
- **6 DICEMBRE**

Argomenti:

- ***Classifica e origine delle merci.***
- ***Dual use, embarghi, restrizioni imposte dai Paesi non UE.***
- ***Certificazioni di prodotto, sostenibilità come chiave per l'accesso ai mercati (CBAM, EU- New Zeland FTA).***
- ***Approccio alla trade compliance: l'AEO come un percorso volto a identificare il soggetto come un operatore economico che non ha la necessità di ricorrere sistematicamente a certificazioni, autorizzazioni, vidimazioni esterne.***
- ***Aspetti di trade compliance riferiti a mercati specifici.***
- ***Progetto nuovo CDU (documenti Businesseurope), sistemi informatici e reingegnerizzazione: espansione delle tecnologie verso analisi dei rischi e riduzione dei rischi connessi alle dogane (Single Window).***

Tali approfondimenti saranno volti a condividere con le imprese partecipanti non solo soluzioni a problematiche specifiche, ma anche strumenti disponibili e in via di definizione, combinando aspetti prettamente operativi con una visione strategica di medio-lungo periodo sul commercio internazionale.

In allegato la griglia con il dettaglio del programma suddiviso per giornata e i temi che verranno trattati in ciascuno degli appuntamenti, la cui docenza è affidata agli **specialisti della materia**, componenti del Gruppo di Lavoro "Dogane e Commercio Internazionale" di Confindustria. E' prevista, inoltre, la partecipazione dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli e di ospiti esterni.

ISCRIZIONI

Le aziende interessate possono compilare il format disponibile sul sito web dedicato all'iniziativa:

https://doppiaelica.ice.it/

La partecipazione è **gratuita.**

Invitiamo quanti si registreranno a darcene evidenza (Monica De Carluccio m.decarluccio@confindustria.sa.it), al fine di monitorare la partecipazione al corso di aziende associate a Confindustria Salerno.

Calendario_formazione_Confindustria_ICE_2022