



Consulenza e Formazione

Sicurezza, Medicina del Lavoro, Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente, Privacy E Modelli Organizzativi

Compliance e Covid-19: Aspetti organizzativi



Da oltre 25 anni il tuo partner per le tue esigenze consulenziali e formative in sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, sistemi di gestione, ambiente e privacy a **Milano Roma** Bologna Padova



Buongiorno a Tutti

Tra pochi minuti inizierà il Webinar

Durante la presentazione Vi preghiamo di disattivare i microfoni del vostro device per ridurre il rumore di fondo e permettere a tutti un ascolto senza interferenze.

Al termine dell'evento rimarremo a Vs disposizione per rispondere alle domande e per gli approfondimenti necessari .





Compliance e Covid-19: Aspetti organizzativi



1. Introduzione – Cosa è cambiato nella compliance?!
2. Adempimenti Privacy
3. Smart working e lavoro da remoto
4. 231 e Organizzazione aziendale





1

Introduzione
Cosa è cambiato nella Compliance?!

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!



2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale

Efficacia

Delibera del Consiglio dei Ministri del 31 gennaio 2020. Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili

È dichiarato, per **6 mesi** dalla data del presente provvedimento, lo stato di emergenza in conseguenza del rischio sanitario connesso all'insorgenza di patologie derivanti da agenti virali trasmissibili.

La normativa di riferimento

1

Introduzione

Cosa è cambiato
nella Compliance?!



2

Adempimenti
Privacy

3

Smart Working

E

Lavoro da remoto

4

231

E

Organizzazione
Aziendale

➤ L. 81/2017

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

➤ Reg. UE 2016/679 (GDPR)

General Data Protection Regulation

➤ D.lgs. n. 196/2003

Codice Privacy

➤ D.lgs. n. 231/2001

Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche dipendente da reato

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!



2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale

DL. 81/2017

Artt. 18 – 24

Disciplinano le regole di svolgimento del lavoro c.d. «*agile*»

- **Art. 18** – *Lavoro agile*
- **Art. 19** – *Forma e recesso*
- **Art. 20** – *Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore*
- **Art. 21** – *Potere di controllo e disciplinare*
- **Art. 22** – *Sicurezza sul lavoro*
- **Art. 23** – *Assicurazione obbligatoria per gli infortuni e le malattie professionali*
- **Art. 24** – *Aliquote contributive applicate agli assistenti domiciliari all'infanzia, qualificati o accreditati presso la provincia autonoma di Bolzano*

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!



2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale

Reg. UE 2016/679 (GDPR)

Disciplina il trattamento dei dati personali all'interno
dell'Unione Europea!

Il GDPR specifica (Considerando 11) che:

«un'efficace protezione dei dati personali in tutta l'Unione presuppone il **rafforzamento e la disciplina dettagliata dei diritti degli interessati** e degli **obblighi di coloro che effettuano e determinano il trattamento** dei dati personali, nonché **poteri equivalenti per controllare e assicurare il rispetto delle norme** di protezione dei dati personali e **sanzioni equivalenti** per le violazioni degli Stati membri»

Reg. UE 2016/679 (GDPR)

1

Introduzione

Cosa è cambiato
nella Compliance?!



2

Adempimenti
Privacy

3

Smart Working

E

Lavoro da remoto

4

231

E

Organizzazione
Aziendale

Disciplina il trattamento dei dati personali all'interno dell'Unione Europea!

- Responsabilizzazione del Titolare del trattamento
- Privacy by design / by default (art. 24, art. 25)
- DPO
- Diritti interessati (**nuovi**: oblio, limitazione, portabilità – **vecchi**: accesso, rettifica)
- Ruolo dell'Autorità di controllo: maggiori poteri
- Standard e prassi europee: es. codici deontologici
- Estensione ambito applicativo della nuova disciplina (anche extra UE)

D.lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy)

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!



2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

Disciplina il trattamento dei dati personali ove non trova applicazione il GDPR.

La vecchia normativa privacy italiana è rimasta in vigore, ovvero il **D.lgs 196/2003**, chiamato comunemente Codice Privacy, non è stato abrogato dal **GDPR**, ma è stato novellato dal **D.lgs 101/2018** ovvero ha raccordato le disposizioni della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento europeo.

4
231
E
Organizzazione
Aziendale

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!



2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale

D.lgs. n. 231/2001

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

Il decreto legislativo **8 giugno 2001, n. 231**, recante “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la **responsabilità in sede penale degli enti**, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito, adeguando la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito.



2

Adempimenti Privacy



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy



3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



ATTENZIONE

Dato personale è qualsiasi informazione (es. nome) concernente una persona fisica identificata o identificabile (art. 4 GDPR), anche indirettamente, oppure informazioni (es. codice fiscale, impronta digitale, traffico telefonico, immagine, voce) riguardanti una persona la cui identità può comunque essere accertata mediante informazioni supplementari.

La persona a cui si riferiscono i dati soggetti al trattamento si definisce "interessato". È importante tenere presente che l'interessato può essere solo una persona fisica e non un'azienda.



Privacy e Covid-19

La pandemia mondiale ha portato degli adempimenti anche lato privacy, in particolare le attività che i Titolari devono eseguire sono le seguenti:

- Misurazione della temperatura delle persone che entrano in azienda (dipendenti, clienti, fornitori)
- Nominare un incaricato all'attività di misurazione temperatura corporea
- Seguire una procedura in caso di rilevamento temperatura superiore ai 37,5°
- Predisporre una informativa relativa alla attività di rilevazione temperatura

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



ATTENZIONE

È vietato trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona.



Protocollo 24 aprile 2020

I datori di lavoro devono rispettare il **Protocollo condiviso** di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus COVID-19, approvato il **24 aprile 2020** (art. 2, comma 6). **L'Allegato 6** del DPCM riporta il Testo di Protocollo condiviso dalle Parti sociali per le attività produttive.

Il Protocollo riporta i **13 punti** necessari per verificare quanto in essere e organizzare, decidere, programmare e quanto sarà doveroso implementare o modificare, per rispettare le cautele di prevenzione e tutela della salute del personale aziendale.



Il datore di lavoro può rilevare la temperatura corporea del personale dipendente o di utenti, fornitori, visitatori e clienti all'ingresso della propria sede?

In ragione del fatto che la rilevazione in tempo reale della temperatura corporea, quando è associata all'identità dell'interessato, costituisce un trattamento di dati personali (art. 4, par. 1, 2) del Regolamento (UE) 2016/679), non è ammessa la registrazione del dato relativo alla temperatura corporea rilevata, bensì, nel rispetto del principio di "minimizzazione" (art. 5, par.1, lett. c) del Regolamento cit.), è consentita la registrazione della sola circostanza del superamento della soglia stabilita dalla legge e comunque quando sia necessario documentare le ragioni che hanno impedito l'accesso al luogo di lavoro.

Fonte FAQ Garante Privacy

L'amministrazione o l'impresa possono richiedere ai propri dipendenti di rendere informazioni, anche mediante un'autodichiarazione, in merito all'eventuale esposizione al contagio da COVID 19 quale condizione per l'accesso alla sede di lavoro?

In base alla disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro **il dipendente ha uno specifico obbligo di segnalare al datore di lavoro qualsiasi situazione di pericolo per la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro (art. 20 del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81)**. Al riguardo la direttiva n.1/2020 del Ministro per la pubblica amministrazione ha specificato che in base a tale obbligo il dipendente pubblico e chi opera a vario titolo presso la P.A. deve segnalare all'amministrazione di provenire (o aver avuto contatti con chi proviene) da un'area a rischio. In tale quadro il datore di lavoro può invitare i propri dipendenti a fare, ove necessario, tali comunicazioni anche mediante canali dedicati.

In ogni caso dovranno essere raccolti **solo i dati necessari, adeguati e pertinenti rispetto alla prevenzione del contagio da Covid-19, e astenersi dal richiedere informazioni aggiuntive** in merito alla persona risultata positiva, alle specifiche località visitate o altri dettagli relativi alla sfera privata.

Fonte FAQ Garante Privacy

Quali trattamenti di dati personali sul luogo di lavoro coinvolgono il medico competente?

In capo al medico competente permane, anche nell'emergenza, il divieto di informare il datore di lavoro circa le specifiche patologie occorse ai lavoratori.

Ciò significa che, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni di settore in materia di sorveglianza sanitaria e da quelle di protezione dei dati personali, il medico competente provvede a segnalare al datore di lavoro quei casi specifici in cui reputi che la particolare condizione di fragilità connessa anche allo stato di salute del dipendente ne suggerisca l'impiego in ambiti meno esposti al rischio di infezione. A tal fine, non è invece necessario comunicare al datore di lavoro la specifica patologia eventualmente sofferta dal lavoratore.

Il medico competente ha il compito di informare il lavoratore fragile assicurandolo sulle misure messe in atto a tutela della sua salute sul posto di lavoro, correlate alla situazione di fragilità e presenza patologie attuali o pregresse che lo riguardano. Queste informazioni non saranno trasmesse al Datore di lavoro.

Fonte FAQ Garante Privacy

Può essere resa nota l'identità del dipendente affetto da Covid-19 agli altri lavoratori da parte del datore di lavoro?

No. In relazione al fine di tutelare la salute degli altri lavoratori, in base a quanto stabilito dalle misure emergenziali spetta alle autorità sanitarie competenti informare i “contatti stretti” del contagiato, al fine di attivare le previste misure di profilassi.

Il datore di lavoro è, invece, tenuto a fornire alle istituzioni competenti e alle autorità sanitarie le informazioni necessarie, affinché le stesse possano assolvere ai compiti e alle funzioni previste anche dalla normativa d'urgenza adottata in relazione alla predetta situazione emergenziale (cfr. paragrafo 12 del predetto Protocollo).

La comunicazione di informazioni relative alla salute, sia all'esterno che all'interno della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente o collaboratore, può avvenire esclusivamente qualora ciò sia previsto da disposizioni normative o disposto dalle autorità competenti in base a poteri normativamente attribuiti (es. esclusivamente per finalità di prevenzione dal contagio da Covid-19 e in caso di richiesta da parte dell'Autorità sanitaria per la ricostruzione della filiera degli eventuali “contatti stretti di un lavoratore risultato positivo).

Fonte FAQ Garante Privacy

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



3



Smart Working E Lavoro da Remoto

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Definizione

Art. 18

[...] *modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita **mediante accordo tra le parti**, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa**. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.*

Lo smart working 1/3

Regole generali da adottare per lo smart working:

Ottemperare alle regole di riservatezza e/o alle procedure già previste dall'Azienda (es. Policy sul corretto utilizzo dei dispositivi aziendali).

Massima diligenza nell'uso della strumentazione assegnata ai fini dell'esecuzione dell'attività lavorativa, (inclusa la sicurezza, anche fisica, dei dati contenuti nei dispositivi aziendali in uso)

Non comunicare e/o diffondere a terzi dati ed informazioni trattati e/o comunque appresi in ragione dell'esecuzione del rapporto di lavoro, anche nel caso di familiari.



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale

Lo smart working 2/3

La modalità di lavoro in smart working prevede il rispetto di alcune norme per lavorare in sicurezza e proteggere i dati personali e le informazioni inerenti l'Ente anche fuori dai luoghi istituzionali.

Svolgere l'attività se possibile in un locale in cui sia impedito l'accesso anche ai familiari durante l'attività lavorativa, in alternativa non lasciare mai incustoditi i dispositivi utilizzati per la prestazione lavorativa (es. screen saver con password)

Utilizzare gli strumenti di condivisione messi a disposizione dall'azienda o da esso autorizzati (es. Sharepoint, Google Drive, posta elettronica) evitando applicazioni con utenze private (es. utenza Drop Box privata, WhatsApp).

Effettuare con regolarità gli aggiornamenti del sistema operativo e dell'antivirus presenti sul dispositivo utilizzato.

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Lo smart working 2/3

Se non si è dotati di un dispositivo di proprietà aziendale o non è stato possibile portare con se quelli in dotazione, nel caso sia permesso l'utilizzo dei dispositivi privati devono essere adottate policy BYOD ("Bring Your Own Device" – Porta con se il tuo dispositivo) con le indicazioni di utilizzo in sicurezza.

Aggiornare regolarmente il sistema operativo e le applicazioni installate sui dispositivi

Effettuare con regolarità il **back up** dei dati presenti sul dispositivo

Evitare la **memorizzazione** di dati aziendali su app non approvate

Loggarsi con **utenza dedicata** all'attività lavorativa e differente da quella utilizzata per uso privato (pc, tablet)

Evitare di effettuare **modifiche** alle configurazioni software dei dispositivi, perché questi potrebbero eludere i controlli di sicurezza.

Custodire i dispositivi mobili con diligenza in caso di spostamenti e non consentirne l'utilizzo promiscuo, in alternativa creare utenze diverse da quelle utilizzate per il lavoro

Mantenere **pin** e **password** su tutti i dispositivi

Segnalare sempre eventuali dispositivi **smarriti** o **violazioni** di dati

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Lo smart working 3/3

Attenzione all'utilizzo di connessioni private, assistenti digitali e phishing

Disattivare l'**assistente digitale** quando non viene utilizzato (Alexa, Google Home, ecc.)

Nel caso non fosse fornita una **connessione** aziendale, cambiare le password dei default della connessione ADSL/Wi-fi o del router qualora queste non fossero sufficientemente complesse (es. 123456, Admin, 0000, ecc.).

Controllare sempre l'**attendibilità** delle mail: lay-out del messaggio, firma, ora dell'invio.

Non aprire mai allegati eseguibili, ovvero file che hanno come estensione ".exe", ".zip", ecc.

Nel dubbio chiedere al mittente se ha davvero inviato il messaggio.

Non utilizzare gli smart assistant per effettuare operazioni di lavoro

In caso di richieste di pagamento o di dati riservati confermare sempre con il mittente via telefono per verificare che siano reali e autorizzate.

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Focus

1

Introduzione

Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2

Adempimenti
Privacy

3

Smart Working

E

Lavoro da remoto



4

231

E

Organizzazione
Aziendale

Nella maggior parte delle piccole e medie imprese non è possibile dotare tutto il personale di dispositivi aziendali. Le ordinarie attività sono svolte utilizzando *devices personali*.

Tutto ciò rende alto il rischio di violazioni informatiche dei sistemi aziendali.

Consigliamo l'adozione di linee guida specifiche in materia di sicurezza informatica.

Poche regole ma chiare aiutano la corretta prosecuzione delle ordinarie attività imprenditoriali!

ATTENZIONE

Smart Working e Telelavoro

Smart Working e Telelavoro spesso sono usati come sinonimi ma in realtà presentano caratteristiche differenti.

Lo **Smart Working** è una filosofia aziendale, che offre maggiore flessibilità lavorativa al dipendente, che non è più vincolato alla sede ed all'orario di lavoro prestabilito. I vantaggi di questo strumento sono legati all'abbattimento di costi aziendali ed una maggiore produttività e migliori condizioni di vita del dipendente, senza contare benefici a livello di inquinamento e traffico cittadino.

Il **Telelavoro** invece vincola il lavoratore a lavorare da casa o da un luogo specifico e vi sono obblighi sugli orari in cui il dipendente deve collegarsi con l'azienda in maniera remota e svolgere i suoi compiti. Questa modalità di lavoro è normata da norme specifiche,

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



È importante non sottovalutare l'errore umano: per ridurre al minimo il rischio è necessario formare il personale!





4

231

e

Organizzazione Aziendale



Covid-19 e 231

L'emergenza sanitaria ha incrementato le possibili applicazioni del D.lgs. n. 231/2001, non solo alla materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ma anche a tutti **gli altri reati** del catalogo della norma.

Moltissime aziende, ad esempio, stanno avendo rapporti sempre più stretti con le Pubbliche Amministrazioni con il connesso aumentare del rischio in caso di possibili fenomeni corruttivi.

I rischi sono aumentati sia per quanto riguarda la **salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**, ma uniformemente in **tutti i settori normativi coinvolti nell'emergenza** (ad .es. reati contro PA, truffa ai danni dello stato, reati tributari, ecc.).



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Circolare n. 22 del 20 maggio 2020 l'INAIL

«In assenza di una comprovata violazione, da parte del datore di lavoro, pertanto, delle misure di contenimento del rischio di contagio di cui ai protocolli o alle linee guida di cui all'articolo 1, comma 14, del decreto-legge 16 maggio 2020, n.33, sarebbe molto arduo ipotizzare e dimostrare la colpa del datore di lavoro...»

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Ovvero...

Il rispetto delle attuali prescrizioni emergenziali in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro assicura, in prima battuta, da possibili ripercussioni negative a carico del datore di lavoro, in sede penale e civile.



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



D.L. 17 marzo 2020, n. 181

Art. 42, comma 2

[...] l'infezione da SARS-Cov-2, come accade per tutte le infezioni da agenti biologici se contratte in occasione di lavoro, è tutelata dall'Inail quale infortunio sul lavoro.



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Position Paper Confindustria

La responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del Covid

Il Coronavirus ha umentato i profili di rischio sia direttamente - rischi connessi al verificarsi della patologia in azienda - sia indirettamente, con l'aumentare delle ipotesi applicative della normativa.

Aggiornare il Modello o fare un addendum?!



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Aggiornamento de Modello

«[...] i rischi a titolo indiretto sopra citati sono riconducibili a fattispecie di reato già incluse nella disciplina 231 prima dell'emergenza e connotate dal carattere della tendenziale trasversalità alle diverse categorie di imprese, sotto il profilo sia dimensionale, sia merceologico. Pertanto, si tratta di rischi che le imprese, dotate di un Modello 231, avrebbero già dovuto valutare come rilevanti nell'ambito dell'attività di risk assessment condotta nel processo di adozione del Modello e, rispetto ai quali, dovrebbero aver già adottato, al proprio interno, il complesso di presidi e procedure idonee a prevenirne la configurazione, anche sulla base delle indicazioni fornite nelle Linee guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo [...]»

p. 3



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Addendum

Confindustria ha suggerito:

«[...] un addendum al Modello 231, anche in considerazione della natura emergenziale, dunque eccezionale e temporanea, delle misure anti-contagio che dovranno essere implementate».

p. 5



1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale



Concludendo...

Assume un ruolo di primaria importanza l'Organismo di Vigilanza, deputato alla salvaguardia, ed al controllo, di quanto l'Azienda ha deciso di implementare.

Infatti: “[...] ***il principale compito dell’OdV nel contesto emergenziale è una rafforzata vigilanza sulla corretta ed efficace implementazione del Modello esistente, nonché delle misure attuate dal datore di lavoro in ottemperanza alle prescrizioni delle Autorità pubbliche, come già richiamate***”

p. 7

1
Introduzione
Cosa è cambiato
nella Compliance?!

2
Adempimenti
Privacy

3
Smart Working
E
Lavoro da remoto

4
231
E
Organizzazione
Aziendale

Grazie per l'attenzione... qualche domanda?



Per qualsiasi informazione:
l.serra@frareg.com
s.guido@frareg.com