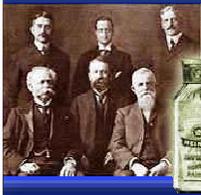




HEINZ WORLDWIDE: Cifre chiave



- 1869 : Nasce Heinz con sede a Pittsburgh
- 1963 : Plasmon entra a far parte del Gruppo Heinz

Cifre chiave

- Fatturato lordo: \$10 Miliardi
- Paesi dove Heinz è presente: 200
- N° Totale dipendenti: 10.000
- Peso dell ' Infant Feeding sul Totale Business Heinz: 9%





Heinz

Il Gruppo Heinz in Italia



Heinz in Italia

FATTURATO

Totale :€ 430 milioni

SEDI

SEDE CENTRALE

Milano

- Dipendenti 350

STABILIMENTI

- Latina

Dipendenti 450

- Ozzano Taro (PR)

Dipendenti : 240

Totale oltre 1000 dipendenti



Heinz

I Nostri Brand



nipiol[®]

Dieterba

Dal 1902 la migliore qualità e superiorità nutrizionale.

Punto di riferimento assoluto per pediatri e mamme.

Value-for-money: la migliore qualità di baby food ad un prezzo corretto

Il babyfood in farmacia, un brand specifico solo per questo canale



Importante player negli alimenti Dietoterapeutici

Prodotti a "basso contenuto proteico"



Prodotti "senza glutine"

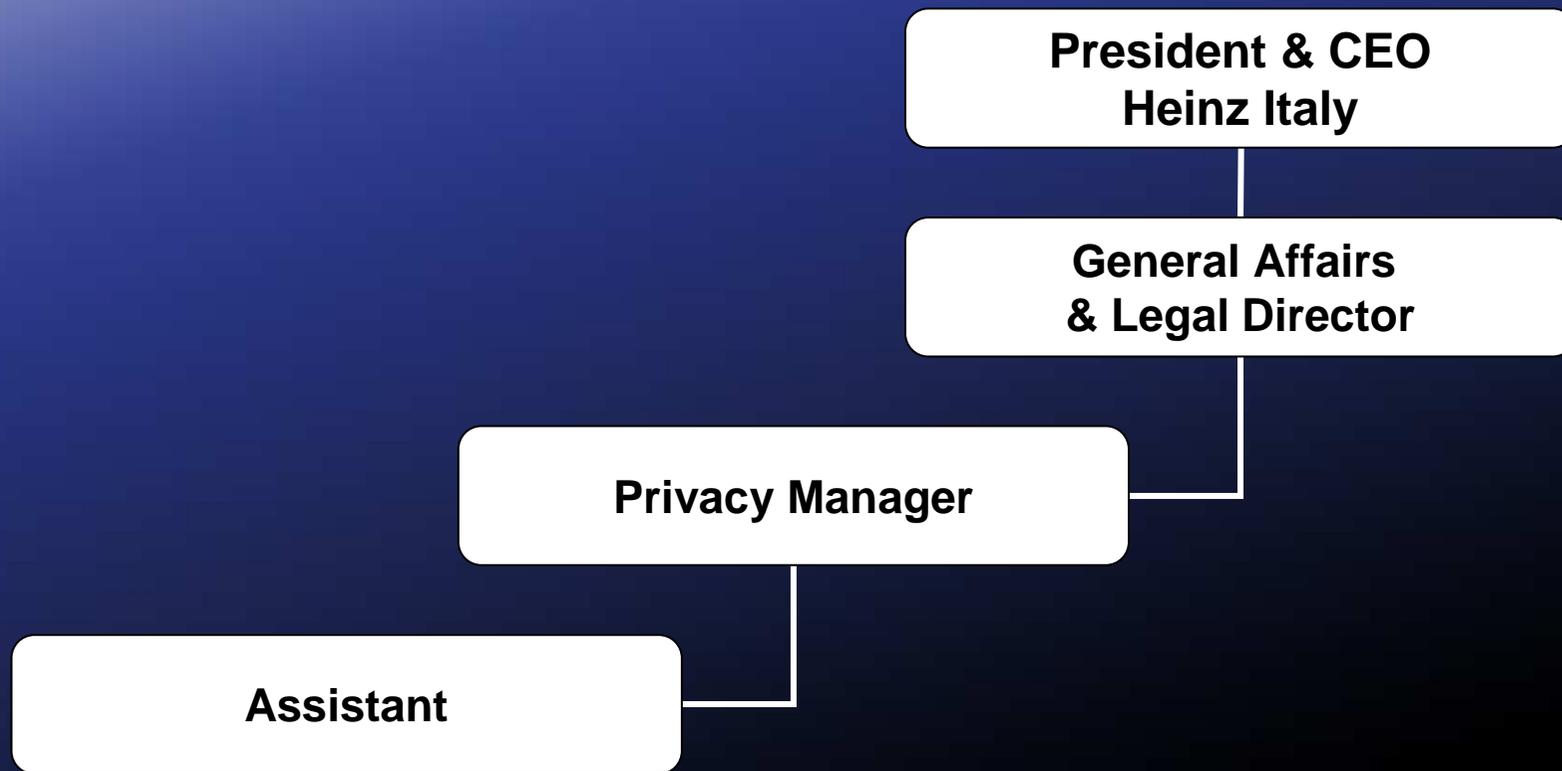


Prodotti per pazienti disfagici





Organigramma Privacy





FUNZIONE IT DI SUPPORTO





Heinz Italia SpA

L'implementazione degli adempimenti imposti dal provvedimento a carattere generale del 1 marzo 2007

(Linee guida del Garante per la
protezione dei dati personali per la
posta elettronica e internet)



Le esigenze aziendali

- Doveri dell'Azienda di assicurare la funzionalità ed il corretto utilizzo di internet/posta elettronica da parte dei lavoratori, regolandone l'utilizzo, nel rispetto di diritti e relazioni sindacali, e adottando idonee misure di sicurezza per prevenire utilizzi indebiti fonte di responsabilità



Heinz

Valutazioni

- Costi Internet/posta elettronica sono tutto sommato indifferenti rispetto al numero di accessi o di comunicazioni inviate, quanto costa invece il controllo in termini di clima interno e di risorse?
- Da quale esigenza sorge?
 - Verificare il patto di fedeltà dei dipendenti?
 - Evitare che il lavoratore si distragga?
 - Recuperare in tempo utile una comunicazione e-mail arrivata al lavoratore assente?



Heinz

Elementi di diritto

- L'Azienda può avvalersi legittimamente, nel rispetto dello Statuto dei lavoratori, di sistemi che consentono il controllo indiretto (c.d. controllo preterintenzionale) e determinano un trattamento di dati personali riferibile ai lavoratori



- **Attività demandata ai sistemi informativi aziendali di concerto con i colleghi europei per la verifica di quanto fatto nelle attività infra-gruppo**
- **Attività tesa a conoscere le modalità di trattamento dei dati raccolti per il controllo e la gestione del traffico telematico e della rete aziendale.**



In particolare:

- Tipologia, contenuto, tempi e luoghi di conservazione, modalità e tempi di cancellazione delle informazioni memorizzate temporaneamente relativamente all'utilizzo della posta elettronica e del traffico web
- In quali casi le informazioni suddette vengono analizzate, da chi e con quali modalità (tool specifici, report cartacei,...)



Cosa ha fatto il Gruppo Heinz

- Adeguamento delle procedure, policy organizzative e tecniche alle regole delineate dal Provvedimento del Garante**



Cosa ha fatto il Gruppo Heinz/Misure tecnologiche per navigazione sul WEB

- Individuazione di categorie di siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa
- Configurazione di sistemi o filtri che bloccano determinate operazioni reputate inconferenti con l'attività lavorativa
 - es. accesso ai siti inseriti in una sorta di black list oppure il download di file o software di particolari dimensioni o tipologia di dati



Cosa ha fatto il Gruppo Heinz/Misure tecnologiche per navigazione sul WEB

- Trattamento dei dati in forma anonima o tale da precludere l'immediata identificazione degli utenti mediante opportune aggregazioni
- Eventuale conservazione nel tempo dei dati strettamente limitata al perseguimento di finalità organizzative, produttive e di sicurezza



Cosa ha fatto il Gruppo Heinz/Misure tecnologiche per la **posta elettronica**

- Attivazione dei sistemi di risposta automatica in caso di assenza che, ad es., segnalano al mittente la necessità di rivolgersi ad altro dipendente, evitando così la necessità di aprire la posta (attivati dal lavoratore o, in casi limite, dall'amministratore di sistema)
- Possibilità per il lavoratore di delegare un suo collega di fiducia per l'apertura della sua posta in caso di urgenza o assenza prolungata.



Linee guida per la posta elettronica e internet

- **Heinz Italia Spa**, nel pieno rispetto di quanto previsto dal D. lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e dal Provvedimento, ha disposto un **Disciplinare ad uso interno** redatto in modo chiaro e senza formule generiche, adeguatamente pubblicizzato verso i singoli lavoratori, sia mediante la rete intranet aziendale, che mediante affissioni sui luoghi di lavoro (con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, ecc.).
- Il Disciplinare sarà sottoposto ad aggiornamento periodico a cura del Privacy Manager con l'ausilio della funzione IT.



La redazione del disciplinare interno contenente:
descrizione dettagliata di tutte le attività vietate

- : esempio
 - download di software, di file musicali, di immagini o di filmati;
 - tenuta di files personali nella rete interna
 - utilizzazione per ragioni personali dei servizi di posta elettronica o di rete, anche se solo ricorrendo a sistemi di webmail
 - Installazione di software
 - Inviare, ricevere o scaricare dati che l'Azienda considera offensivi (es. di natura esplicitamente sessuale)



La redazione del disciplinare interno contenente:

- quali informazioni sono memorizzate e chi vi può accedere (responsabile della sicurezza dei sistemi)
- Quali informazioni sono conservate per un periodo più lungo in forma centralizzata o meno
- In quale misura l'azienda si riserva di effettuare i controlli (indiretti ed ex post) specificando le relative finalità



La redazione del disciplinare interno contenente:
Indicazioni chiare sulle finalità del controllo

- Funzionalità e sicurezza dei sistemi**
- Tutela e salvaguardia del patrimonio aziendale**
- Responsabilità derivante da eventuali illeciti del dipendente**
- L'obbligo di adozione delle misure di sicurezza**
- Esercizio di un diritto in sede giudiziaria**



La redazione del disciplinare interno contenente: la procedura per l'accesso ai sistemi telematici

- L'azienda rileva un'anomalia;
 - fornisce un avviso mediante posta elettronica a tutti i dipendenti dei tre siti sulla rilevazione di un utilizzo anomalo ed invito generalizzato ad astenersi da pratiche abusive
- se il problema non si risolve
 - attiva un report per individuare il sito in cui si è manifestata l'anomalia;
 - allerta tutti i dipendenti che operano in quel sito



La redazione del disciplinare interno contenente: la procedura per l'accesso ai sistemi telematici

- **se il problema non si risolve**
 - **attiva un report per individuare l'utente che effettua l'anomalia**
 - **si è preferito non scendere oltre nel dettaglio dei report (es. con conseguente avviso ai lavoratori di una determinata direzione /ufficio) sia perché non gestibile efficacemente da un punto di vista organizzativo sia perché poteva creare un clima di sospetto a rischio privacy.**



La redazione del disciplinare interno contenente:
la procedura per l'accesso ai sistemi telematici

- **Coinvolge la funzione HR**
- **La funzione HR effettua la contestazione al dipendente secondo le modalità previste dallo Statuto dei lavoratori ed applica la sanzione del caso**



La redazione del disciplinare interno contenente:

- Quali conseguenze, anche di tipo disciplinare, l'azienda si riserva di adottare qualora constati utilizzi indebiti di posta elettronica e rete internet
- Le soluzioni prefigurate per garantire, con la cooperazione del dipendente, la continuità dell'attività lavorativa in caso di assenza del lavoratore (specie se programmata) con attivazione di sistemi di risposta automatica



- **Aggiornamento dell'informativa ex art 13 Codice Privacy ai dipendenti con indicazione delle predette finalità del trattamento**
- specifica informativa, con richiamo alla procedura per l'accesso ai sistemi telematici, nella fase di logon per il collegamento alla rete (ogni volta che si accende il PC) e con relativo consenso in forma opzionale: acconsento – non acconsento



- **Accordo sindacale con RSU a livello locale in ciascuno dei tre siti (e non con organi di coordinamento) contenente principalmente:**
 - Riferimenti normativi
 - Dichiarazioni di principio sulle finalità dei controlli
 - Inventario delle applicazioni con relativi scopi
 - Le soluzioni tecnologiche adottate
 - Procedura per l'accesso ai servizi telematici e figure aziendali preposte (al momento non è previsto un coinvolgimento di rappresentanti di RSU)
 - Periodo di conservazione e modalità di distruzione dati
 - Obbligo di Riservatezza
 - Redazione di un verbale finale
 - Revisione annuale o in presenza di variazioni della piattaforma



- **DESIGNAZIONE** dei soggetti autorizzati alle operazioni di accesso con precise istruzioni sul tipo di controlli ammessi e sulle relative modalità;
- Attivazione del processo per l'individuazione del fiduciario da parte del dipendente;
- Formazione specifica per tali soggetti sui profili tecnico - gestionali e di sicurezza delle reti, sui principi di protezione dei dati personali e sul segreto nelle comunicazioni.



GRAZIE!