



VOCE



FRIULADRIA



Comunicato d'informazione sindacale per gli iscritti – n. 18 luglio '10

SOMMARIO

Aumenti salariali in vigore dal 01 luglio 2010	1
Aggiornamenti su cessione sportelli CariVeneto	2
Rapine in banca: il convegno della Fiba Cisl	2
Dare del pazzo al capo: non è reato	2
Le "avances" del capo alla dipendente: violenza privata	3
Il lavoratore viene preso di mira e ridicolizzato da un capo davanti ai colleghi: è mobbing	3
Reato minacciare di licenziamento	4
Lavoratore si fa male sotto casa? Non è infortunio in itinere	4

Aumenti salariali in vigore da luglio 2010

Inquadramento		Stipendio		Scatto di anzianità		Ex. Ristrutturazione tabellare	
			aumento		aumento		aumento
QUADRI DIRETTIVI	4° Livello	3.917,03	29,16	94,60	0,70	14,19	0,11
	3° Livello	3.317,99	24,70	94,60	0,70	14,19	0,11
	2° Livello	2.961,90	22,05	41,24	0,31	7,93	0,06
	1° Livello	2.786,37	20,74	41,24	0,31	7,93	0,06
3° AREA	4° Livello	2.443,57	18,19	41,24	0,31	7,93	0,06
	3° Livello	2.273,01	16,92	41,24	0,31	7,93	0,06
	2° Livello	2.144,90	15,97	41,24	0,31	7,93	0,06
	1° Livello	2.033,40	15,14	41,24	0,31	7,93	0,06
2° AREA	3° Livello ABI	1.910,26	14,22	35,31	0,26	6,78	0,05
	2° Livello BCC						
	2° Livello ABI	1.836,72	16,67	28,85	0,21	5,55	0,04
	1° Livello	1.787,12	13,30	28,85	0,21	5,55	0,04
1° AREA	Notturmo ABI	1.708,93	12,72	21,01	0,16	4,04	0,03
	Unico	1.663,99	12,39	19,97	0,15	3,84	0,03

AVVERTENZA: gli importi Scatto di Anzianità e Importo Ex. Ristrutturazione tabellare sono da moltiplicare per il numero degli scatti maturati

Cessione Sportelli CariVeneto

Aggiornamenti su cessione sportelli CariVeneto

Nel corso dell'ultimo incontro con l'azienda sul Part-time si è affrontato anche il tema della cessione a degli sportelli Cariveneto.

È il **20 giugno** la data alla quale vengono "fotografate" le filiali oggetto della cessione. Per quanto riguarda la **cessione e il contestuale cambio di sistema informatico sembra si debba attendere marzo/aprile 2011**.

Riferendoci ai colleghi Cariveneto con **contratto di apprendistato**, ci sembra cosa utile riportare la precedente esperienza relativa alla cessione degli sportelli Intesa nel 2007; in tale occasione tutti i contratti di apprendistato **furono trasformati in contratti a tempo indeterminato**. Le **OO.SS. di Friuladria hanno caldeggiato la stessa soluzione anche nella cessione degli sportelli Cariveneto**.

RAPINE IN BANCA:
 Il Convegno della Fiba Cisl



Rapine in banca, i dati dell'Osservatorio Fiba Cisl: in Italia circa il 50% delle rapine commesse in Europa

Il fenomeno delle rapine in banca in Italia, per quanto in lieve flessione negli ultimi due anni, **resta di dimensioni**

importanti soprattutto se rapportate all' Europa, ed è pari al 45-50% del totale europeo; viene ancora compiuta, mediamente, una rapina ogni 15 sportelli (ed era 1 ogni 10 tra il 1998 e il 2003); la maggior parte delle rapine viene effettuata con una intimidazione diretta e a volte vengono sequestrati i familiari del dipendente; le rapine **coinvolgono almeno 50mila persone l'anno** tra dipendenti e clienti. Nel 2010 prosegue il trend nazionale di flessione, ma con caratteristiche disomogenee sul territorio. In particolare **diminuiscono in tutte le regioni italiane ad eccezione di Campania, Marche, Piemonte e Veneto**. Umbria e Puglia sono stazionarie. Rispetto ai capoluoghi di regione **aumentano** in modo consistente o molto consistente Pescara, Napoli, Milano, Torino, Perugia e **Verona**. Altri significativi aumenti si registrano in città importanti come Lecce, Sassari e **Treviso**. Roma è stazionaria, ma nel 2009 era cresciuta del 20% sull'anno precedente.

"Le linee di indirizzo della Conferenza delle Regioni confermano che le caratteristiche del fenomeno corrispondono a quanto sosteniamo da tempo: la rapina - ha evidenziato il segretario nazionale della Fiba Cisl Alessandro Spaggiari nell'introdurre i lavori - è una **situazione di emergenza** perché i lavoratori sono esposti a un pericolo grave e immediato. **Dal primo agosto di quest'anno l'imprenditore deve valutare obbligatoriamente anche lo stress conseguente e le sue implicazioni**". "il convegno di oggi - ha detto il segretario generale della Fiba Cisl Giuseppe Gallo a conclusione dei lavori - chiama in causa il rapporto tra i principi lavoristici della Costituzione, il D.lgs 81 e la contrattazione. Questo è il nesso fondamentale per dare attuazione al principio costituzionale secondo cui non è il lavoro in senso stretto, ma il lavoro tutelato, a fondare la Repubblica italiana. E nel lavoro tutelato **il diritto alla salute e sicurezza rappresentano principi e valori fondamentali**."

Esistono, dunque, gli strumenti, i poteri negoziali, le procedure per contrastare il fenomeno. Il problema è attuare il cambiamento culturale, che presuppone una consapevolezza, da parte delle aziende, ma anche delle organizzazioni sindacali e dei singoli lavoratori, del nuovo ruolo istituzionale che sono chiamati rispettivamente ad assumere."

aumenti nel Veneto

anche lo stress

diritto alla salute e sicurezza rappresentano principi e valori fondamentali.

L'espressione "pazzo" non ha un contenuto offensivo



Cassazione: dare del pazzo al capo? Ora si può: non è reato

Con la sentenza n. 17672 depositata il 7 maggio 2010, la Corte di cassazione ha stabilito che **dare del pazzo al proprio capo non integra nessuna fattispecie di reato**. Secondo la ricostruzione

della vicenda, un datore di lavoro aveva denunciato per diffamazione il proprio dipendente perché, in un momento di sfogo con un altro suo collega, lo aveva definito un pazzo. Nel caso di specie, la Corte si è espressa negando il contenuto diffamatorio dell'espressione, precisando in particolare che ormai l'espressione "pazzo" non ha un contenuto offensivo "essendo entrato nel linguaggio parlato di uso comune. Quando tali termini vengano usati nelle discussioni, spesso accese, tra colleghi in ambito lavorativo e/o sindacale aventi ad oggetto temi concernenti l'organizzazione del lavoro e/o l'adozione di particolari iniziative che possano aumentare la produttività dell'ufficio e rendere più agevole e meno burocratica l'attività degli addetti, finiscono con l'avere un significato rafforzativo del concetto espresso ed evocativo delle gravi conseguenze che si potrebbero verificare in caso di non accettazione delle critiche e dei consigli".

(fonte: Studio Cataldi)



Costituiscono violenza privata le "avances" del capo alla dipendente

La Cassazione, sez. penale. con sentenza n. 9225/2010, ha spiegato che costituiscono il reato di violenza privata le avances del capo alle sue dipendenti, abusando del ruolo di superiore gerarchico. Il reato di cui all'articolo 610 C.p. si configura infatti perché la vittima è costretta a subire ingiuste vessazioni, che inducono non solo sofferenza e malessere ma

anche concreti pregiudizi alla sua serenità sul lavoro e alle sue aspirazioni di carriera

(fonte: Studio Cataldi)



Ha diritto al risarcimento del danno per mobbing da parte dell'azienda il lavoratore che viene preso di mira e ridicolizzato da un capo davanti ai colleghi

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 7382 del 26 marzo 2010, ha respinto il ricorso di un'azienda che non aveva tutelato un dipendente mettendolo in ridicolo. L'uomo veniva spesso ridicolizzato davanti ai colleghi dal direttore dello stabilimento e sempre più spesso "veniva adibito a lavori molto gravosi rispetto a quelli svolti in passato", fino al licenziamento. Di conseguenza, il lavoratore aveva citato in causa l'impresa. Il Tribunale e la Corte d'Appello di Torino avevano accordato all'uomo il risarcimento del danno e la reintegrazione nel posto di lavoro.

Così la società ha fatto ricorso in Cassazione ma senza successo. La Cassazione lo ha respinto precisando ancora una volta quali sono i parametri per accordare un risarcimento per mobbing. In particolare precisa che "per mobbing, riconducibile alla violazione degli obblighi derivanti al datore di lavoro dall'art. 2087 c.c., deve intendersi una condotta nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro, o dei dirigenti, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica da cui consegue la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio fisiopsichico e della personalità del medesimo". Quindi, "ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti :

- la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio;
- l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente;
- il nesso eziologico tra la condotta del datore o del dirigente e il pregiudizio all'integrità psicofisica del lavoratore;
- la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio.

Reato di violenza privata le avances del capo alle sue dipendenti

lavoratore ridicolizzato da un capo davanti ai colleghi: è Mobbing.

gli elementi rilevanti

Commette un reato il datore di lavoro "che minaccia il licenziamento un dipendente che non accetta "di svolgere l'attività lavorativa fuori del normale orario di servizio".

(fonte: Studio Cataldi)



Reato minacciare di licenziamento

La Corte di Cassazione, V sez. penale con sentenza n. 11891/2010, ha stabilito che commette un **reato il datore di lavoro "che minaccia il licenziamento a un dipendente che non accetta "di svolgere l'attività lavorativa fuori del normale orario di servizio".**

Il caso ha riguardato un capo reparto che, riprendeva un'impiegata per non aver accettato di svolgere l'attività lavorativa fuori dal normale orario di servizio, asserendo che "l'avrebbe messa a fare del lavoro molto pesante o con macchinari difficili da utilizzare di modo che sarebbe stata costretta a licenziarsi per non stressarsi" e prospettandole, con la minaccia di licenziamento, un "ingiusto danno". Secondo la Suprema Corte, tale comportamento, integra i **reati di minacce e di violenza privata**. Per tale motivo, il capo reparto è stato condannato al pagamento di una multa di 51 euro e, al risarcimento dei danni alla lavoratrice.

(fonte: Studio Cataldi)

Non è infortunio sul lavoro la rottura del femore subita scendendo dalla autovettura dinnanzi alla abitazione



Lavoratore si fa male sotto casa? No al riconoscimento dell'infortunio in itinere

Con la sentenza n. 10028 depositata il 27 aprile 2010 la Corte di cassazione ha stabilito che non ha diritto al riconoscimento dell'infortunio in itinere il lavoratore, che di ritorno dal lavoro, si fa male sotto casa. La Sezione Lavoro, su ricorso proposto dal

lavoratore contro l'Inps ha infatti stabilito che non può essere ricondotto ad infortunio sul lavoro la rottura del femore che il lavoratore subisce scendendo dalla sua autovettura dinnanzi alla sua abitazione. Un infortunio "in itinere" non comporta il suo verificarsi nella pubblica strada e, comunque, non in luoghi identificabili in quelli di esclusiva proprietà del lavoratore assicurato o in quelli di proprietà comune, quali le scale e i cortili condominiali, il portone di casa o i viali di complessi residenziali con le relative componenti strutturali. Questo perché **si deve trattare di luoghi in cui la parte non ha possibilità diretta di incidere per escludere o ridurre i rischi di incidenti**; cosa che invece può fare in tali ambiti. Inoltre i giudici di legittimità, riprendendo la pronuncia di secondo grado e confermandola, hanno precisato che grava sul lavoratore l'onere di provare che il luogo in cui è avvenuto l'infortunio è comunque pubblico pur trovandosi nel suo complesso abitativo.

(fonte: Studio Cataldi)

grava sul lavoratore l'onere di provare che il luogo in cui è avvenuto l'infortunio è pubblico

SAI... SONO GIÀ QUANDO ARRIVI
AL 60% DEL AL 100% SVEGLIATI
BUDGET! CHE FESTEGGIAMO
E FACCIAMO
"DUE SALT!"



Si ringrazia il collega della Fiba Maurizio Montalti per l'utilizzo della vignetta

graficamont BY MAURIZIO MONTALTI

**Segreteria di Coordinamento Banca Popolare FriulAdria
Segretario Responsabile – Giovanni Del Bel Belluz**

Cognome	Nome	Reperibile presso	e - mail	Cellulare
Del Bel Belluz	Giovanni	Area FriulVeneta	fiba.friuladria@cisl.it	366/4180777
Mazzarella	Pierangelo	Ufficio Mutui	pierangelo.mazzarella@cisl.it	339/3058944
Pesce	Piero	Trieste 172		338/6623591
Decimani	Barbara	Trieste Nucleo Imprese		347/9609887
Mattiusi	Fabio	Udine Filiale 439	wxmattiu@inwind.it	349/3706141
Favaro	Maurizio	Follina 95		347/9171574
Loris	Ennio	Conselve 305		

DELEGA D'ISCRIZIONE

Spett. Servizio Risorse Umane – Banca Popolare Friuladria – Pordenone

Il/La sottoscritta/o			
Cognome			
Nome			
Matricola		Filiale/ Ufficio	

Aderisce alla Federazione Sindacale FIBA CISL ed autorizza la trattenuta ed il versamento del contributo sindacale con le modalità concordate tra la FIBA e la competente associazione imprenditoriale. La presente annulla e sostituisce ogni precedente adesione ad altri sindacati.

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--



MODULO D'ISCRIZIONE

Sindacato Territoriale di			
Banca	Popolare Friuladria		
Il/La sottoscritta/o			
Cognome			
Nome			
Codice Fiscale			
Via		n.	
Cap	Città		Provincia
Nato/a il	a		Provincia
Matricola		Filiale/ Ufficio	
Inquadramento			
e-mail lavoro		e-mail casa	
Tel. lavoro		Cellulare	

Chiede di aderire alla vostra organizzazione sindacale

Data		Firma	
------	--	-------	--

Ricevuta l'informazione sull'utilizzazione dei dati personali ai sensi dell'art. 13 del dlgs n.196/2003, il sottoscritto consente al loro trattamento nella misura necessaria per il proseguimento degli scopi statutari. Consente anche che i dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al datore di lavoro e agli Enti previdenziali e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di obblighi previsti dalla legge, dai contratti e dalle convenzioni.

Data		Firma	
------	--	-------	--

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.

Data

Firma

INFORMATIVA AI SENSI DELL'ART. 13 – D.LGS N. 196/03 – COPIA PER L'ISCRITTO

Ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo 30 giugno 2003 n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali", La informiamo che i dati personali - da Lei forniti a questa Organizzazione Sindacale, ovvero altrimenti acquisiti dalla medesima nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti - inerenti, connessi e/o strumentali al Suo rapporto in qualità di Iscritto potranno formare oggetto di trattamento, nel rispetto della normativa sopra richiamata e degli obblighi di riservatezza. Per trattamento di dati personali si intende la loro raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione, ovvero la combinazione di due o più di tali operazioni. Tali dati verranno trattati per finalità connesse alle reciproche obbligazioni derivanti dal suo rapporto di Iscritto.

Il trattamento di tali dati avverrà mediante strumenti idonei a garantirne la sicurezza e riservatezza e potrà essere effettuato anche attraverso strumenti automatizzati atti a memorizzare, gestire e trasmettere i dati stessi. La informiamo inoltre che i dati a Lei riferibili saranno trattati nel rispetto delle modalità indicate nell'art. 11 del D.Lgs n 196/03 il quale prevede, tra l'altro, che i dati stessi siano:

- trattati in modo lecito e secondo correttezza; raccolti e registrati per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- esatti e, se necessario, aggiornati; pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità per le quali sono stati raccolti e trattati.

Nell'ambito dell'attività svolta dal Sindacato, i dati possono venire a conoscenza di dipendenti o collaboratori esterni debitamente incaricati dello svolgimento di specifici compiti.

La informiamo inoltre che - ferma restando la richiesta del Suo consenso nei casi previsti dalla legge - il predetto trattamento dei dati personali inerenti potrà essere effettuato dalla FIBA CISL, dalle sue strutture aziendali, di gruppo e territoriali; società o enti che forniscano a questa Organizzazione Sindacale servizi elaborativi o che svolgano attività strumentali a quella della medesima; da soggetti ai quali la facoltà di accedere ai Suoi dati personali sia riconosciuta da disposizioni di legge o di normativa secondaria o comunitaria, nonché di contrattazione collettiva; da soggetti ai quali la comunicazione dei Suoi dati personali risulti necessaria o sia comunque funzionale alla gestione del rapporto di Iscritto. La informiamo altresì che, in relazione ai predetti trattamenti, Lei potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs n 196/03 (articolo il cui testo è riportato in calce alla presente informativa).

Ai sensi dell'art. 13, primo comma, lett. c), del medesimo D.Lgs n.196/03, Le facciamo presente che "l'eventuale rifiuto a rispondere", al momento della raccolta di informazioni, può comportare l'oggettiva impossibilità per questo Sindacato di osservare gli obblighi di legge e/o di contratto connessi alla Sua iscrizione.

Infine, La informiamo che "Titolare" del trattamento dei dati personali, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 196/03 è FIBA CISL, Via Modena 5 Roma.-

ART. 7 D.LGS N. 196/03

(Diritti dell'interessato – Diritto di accesso ai dati personali e altri diritti)

1. L'interessato ha diritto di ottenere la conferma dell'esistenza o meno di dati personali che lo riguardano, anche se non ancora registrati, e la loro comunicazione in forma intelligibile.
2. L'interessato ha diritto di ottenere l'indicazione:
 - a) dell'origine dei dati personali;
 - b) delle finalità e modalità del trattamento;
 - c) della logica applicata in caso di trattamento effettuato con l'ausilio di strumenti elettronici;
 - d) degli estremi identificativi del titolare, dei responsabili e del rappresentante designato ai sensi dell'articolo 5, comma 2; e) dei soggetti o delle categorie di soggetti ai quali i dati personali possono essere comunicati o che possono venirne a conoscenza in qualità di rappresentante designato nel territorio dello Stato, di responsabili o incaricati.
3. L'interessato ha diritto di ottenere:
 - a) l'aggiornamento, la rettificazione ovvero, quando vi ha interesse, l'integrazione dei dati;
 - b) la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco dei dati trattati in violazione di legge, compresi quelli di cui non è necessaria la conservazione in relazione agli scopi per i quali i dati sono stati raccolti o successivamente trattati;
 - c) l'attestazione che le operazioni di cui alle lettere a) e b) sono state portate a conoscenza, anche per quanto riguarda il loro contenuto, di coloro ai quali i dati sono stati comunicati o diffusi, eccettuato il caso in cui tale adempimento si rivela impossibile o comporta un impiego di mezzi manifestamente sproporzionato rispetto al diritto tutelato;
4. L'interessato ha diritto di opporsi, in tutto o in parte: per motivi legittimi al trattamento dei dati personali che lo riguardano, ancorché pertinenti allo scopo della raccolta; al trattamento di dati personali che lo riguardano a fini di invio di materiale pubblicitario o di vendita diretta o per il compimento di ricerche di mercato o di comunicazione commerciale.