

## **CASO DI STUDIO 1 – GDPR**

L'azienda A è una società industriale. Durante la crisi finanziaria il suo volume di vendite è diminuito, come anche il numero di dipendenti, ma non ha mai smesso di essere redditizio. I dipendenti dell'azienda sono organizzati e raggruppati attorno al sindacato. Il regolamento europeo sulla protezione dei dati personali (GDPR) è in vigore da maggio 2018. L'oggetto della discussione e delle informazioni è stato sollevato in azienda un anno prima di maggio 2018, cioè intorno alla metà del 2017.

L'azienda, invece di introdurre un sistema GDPR e richiedere ai dipendenti di seguirlo, ha deciso la consultazione con i lavoratori.

Il sindacato dei dipendenti, consapevole del fatto che questo problema richiede conoscenze molto specialistiche che non erano disponibili per i sindacati, ha prima richiesto un anno di tempo in più e poi a cercato un avvocato specializzato in GDPR.

A questo avvocato ha trasmesso tutti i documenti che la società aveva trasmesso al sindacato in merito al GDPR.

L'azienda ha comunicato una copiosa documentazione (5-15 pagine), riguardante l'uso dei dati personali dei dipendenti da parte dell'azienda, nonché l'uso dei dati aziendali da parte dei dipendenti (a seconda che si disponga di un ufficio e si utilizzi PC, cellulare aziendale, e-mail, esami medici, buste paga, ecc.), ogni dipendente doveva sottoscrivere il proprio consenso all'azienda di utilizzare i propri dati personali e sempre in conformità con la legge applicabile e l'uso corretto dei dati dell'azienda da parte dei propri dipendenti.

L'avvocato li ha esaminati e confrontati con quelli di altre grandi aziende. Ha informato il sindacato che l'azienda ha un approccio serio al problema e lo tratta da varie prospettive. Sulla base del parere dell'avvocato, il sindacato ha proposto ai dirigenti dell'azienda un elenco di proposte per modifiche, che sono state accettate dall'azienda.

I testi riformati sono attualmente nello stadio di essere firmati dai dipendenti.

Va notato che i testi includono anche un tema comune, che viene comunicato per iscritto a tutti i dipendenti che sono tenuti a firmarlo. Questo argomento chiarisce che la legge stabilisce che l'azienda è responsabile della conformità al GDPR e che la conformità è obbligatoria. Chiarisce inoltre, come suggerito dal sindacato e accettato dalla direzione a seguito della consultazione, che le previsioni del GDPR non incidono sul rapporto di lavoro. E anche che il sistema GDPR non farà in alcun modo parte o allegato di alcun contratto di lavoro/servizi.

Le questioni sollevate dall'avvocato nella sua relazione, che a loro volta sono state poste all'amministrazione dai lavoratori dell'azienda, sono:

- I temi dovrebbero avere chiare definizioni dei termini utilizzati in modo che tutti i dipendenti possano capire di cosa stanno parlando.



- Il linguaggio usato nelle questioni dovrebbe essere semplice, poiché la maggior parte dei lavoratori sono lavoratori industriali e l'uso di termini tecnico-legali è incomprensibile.
- Dovrebbe essere chiaro quali sono le restrizioni nella legislazione.
- Dovrebbe essere specificato chi è responsabile in ciascun caso per ogni dipendente da contattare.
- Dovrebbe essere ovvio chi elaborerà i dati del dipendente.
- Ci saranno terze parti che hanno questo diritto? In tal caso, quale consenso dovrebbe dare il dipendente?
- Fonti utilizzate per raccogliere i dati personali: i dipendenti autorizzeranno l'azienda a raccogliere informazioni su di loro secondo le modalità che questa ritiene opportune? Può l'azienda per esempio comunicare con i vecchi datori di lavoro e presentare un caso?
- I tipi di dati personali dovrebbero essere definiti:
  - \* Dati identificativi - libro paga, codice
  - \* Altre informazioni di identificazione (ad esempio basate su lavori precedenti)
  - \* Informazioni sui requisiti
  - \* Informazioni relative al lavoro (orari, classe professionale, ecc.)
  - \* Dettagli del coniuge, finanze, benefici, necessari per la gestione dei pagamenti (informazioni relative su quanti soldi ha il dipendente, quanto velocemente li spende, ecc.)
  - \* Prove giudiziarie/disciplinari. Qualcuno ha la possibilità di sapere cosa è in sospeso (chi e come lo registrano, chi lo memorizza, come lo usano)?
- I dati personali possono essere condivisi con terze parti e, in tal caso, quali (ad es. [kariera.gr](http://kariera.gr) per lo scambio di dipendenti). Terze parti possono anche essere aziende dello stesso Gruppo o in altri Paesi: ad es. quando un lavoratore passa da una azienda del gruppo a un'altra, quali dati vengono trasferiti?
- Tempo di conservazione dei dati personali.

Fra i dossier per la raccolta dati sono inclusi anche quelli relativi alle politiche di sicurezza dei dati dell'azienda che la stessa conserva, come ad esempio:

- pubblicazione sull'uso corretto di Internet
- pubblicazione sull'uso corretto del computer



- pubblicazione sull'uso corretto del telefono cellulare
- pubblicazione per la corretta pulizia dell'ufficio e dello schermo del computer (non lasciare documenti riservati sulla scrivania del lavoro che possono essere letti da chiunque)
- pubblicazione sull'uso corretto dei supporti di archiviazione rimovibili (USB), che possono arrivare fino alla rimozione delle porte corrispondenti dai computer.

Punti chiave:

- Il regolamento europeo sul GDPR è la legislazione in vigore in tutti gli Stati membri dell'UE che tutte le società devono rispettare. Questo approccio, che si applica alle aziende, dovrebbe essere oggetto di informazione e consultazione. Ciò consentirà ai dipendenti di esprimere le proprie opinioni su come verranno utilizzate le loro informazioni personali e su chi avrà diritto ad esse.

Suggerimenti/raccomandazioni:

- Per partecipare a una consultazione - informazione sul GDPR e ottenere buoni risultati, il sindacato ha bisogno di conoscenze specialistiche che non possiede. Per questo motivo, dovrebbe chiedere una consulenza legale in materia.



## **CASO DI STUDIO 2 - Sorveglianza telematica dei veicoli**

Heineken World Group è un birrificio multinazionale con sede nei Paesi Bassi e presente in tutti i continenti.

In Grecia ci sono 3 sindacati che rappresentano i dipendenti delle rispettive unità dell'azienda. I lavoratori greci sono rappresentati da un rappresentante nel Consiglio Europeo dei Lavoratori.

La società possiede circa 150 auto concessionarie in Grecia, mentre il gruppo in Europa ha circa 40.000 auto per il traffico della catena di approvvigionamento e dei rivenditori.

Circa 2 - 2 anni e ½ fa, Heineken ha presentato al Consiglio Aziendale Europeo (CAE) l'idea che la direzione centrale intendesse installare sistemi di telemetria sulle auto aziendali. In precedenza, i test pilota di questi sistemi erano stati avviati con installazioni pilota su auto aziendali specifiche.

L'amministrazione centrale ha giustificato la sua proposta sostenendo che l'installazione di tali sistemi - meccanismi migliorerebbe la sicurezza stradale dei lavoratori, ridurrebbe gli incidenti stradali e gli infortuni e avrebbe anche un impatto ambientale positivo riducendo il carburante e l'inquinamento.

Attraverso questi meccanismi verranno monitorati diversi aspetti:

- Se il conducente guida nervosamente.
- Se segue i limiti di velocità applicabili in ciascun punto del percorso confrontando con una mappa dei limiti di velocità specificati.
- L'esatta posizione in ogni momento (insieme al GPS).
- Eventuali frenate frequenti o avvii rapidi.
- Se l'auto rimane ferma a lungo (parcheeggiata temporaneamente) con il motore acceso.
- Quale consumo di carburante fa l'auto in termini di chilometri e quali percorsi prende per quella destinazione particolare o predeterminata.
- Se l'auto è inquinante a causa della manutenzione trascurata.
- Eccetera



Il Consiglio Aziendale Europeo (CAE), poiché la materia era particolare e senza precedenti, ha richiesto:

- Informazioni dettagliate da parte dell'azienda in modo che possa formarsi un'opinione.
- Tempo sufficiente per la ricerca e l'informazione degli esperti.

La direzione ha accettato entrambe queste due condizioni.

È stato deciso che l'informazione e la consultazione si dovessero effettuare tramite i rappresentanti del CAE e che, a livello nazionale, i rappresentanti del CAE dovessero informare i rappresentanti dei dipendenti delle amministrazioni locali dei Sindacati.

I sindacati dei lavoratori trattano l'eventuale accordo finale e i sindacati assumono l'installazione del sistema telematico.

La corrispondenza scambiata tra i rappresentanti della società e i membri del CAE comprendeva un gran numero di e-mail.

Alla fine, i rappresentanti dei lavoratori nel CAE hanno raggiunto la stesura di un testo di 15 pagine nel giugno 2018. La relazione rileva tra l'altro che potrebbero esserci impatti negativi per i dipendenti e lascia che i dettagli dell'implementazione siano decisi per paese. Questo anche perché in ogni paese la fornitura degli meccanismi sono acquistati da una azienda diversa, che offre alle aziende diverse opportunità. Inoltre, in ciascun paese si applicano diverse leggi nazionali.

Il CESE ha sostenuto che la raccolta di questi dati da parte dell'azienda potrebbe avere un impatto negativo sulla valutazione di ciascun dipendente e persino portare al licenziamento.

La direzione ha accolto con favore il parere. Il dipendente ha accettato di essere in grado di premere un pulsante e disattivare il sistema di controllo e registrazione dopo l'orario di lavoro. Ha anche accettato che il rapporto dal trattamento dei dati fosse anonimo. Il rapporto verrà inviato a intervalli regolari al supervisore di un gruppo di 6 dipendenti senza alcuna indicazione a quale dipendente specifico corrispondono i singoli dati. Il capo reparto chiamerà tutti i 6 dipendenti insieme e li informerà delle conclusioni e indicherà ad es. che uno di loro non sta guidando correttamente. Inoltre, se si ripetono violazioni frequenti, i dipendenti devono seguire lezioni sul comportamento sulla guida.

Come accennato, la responsabilità dell'eventuale introduzione, della modalità e delle motivazioni compete ai sindacati locali, in base alla legislazione in vigore in ciascun paese e di conseguenza si sono verificate alcune variazioni. Il meccanismo sarà installato nelle auto di ciascun paese da società specifiche. Ad oggi è già stato installato in 24 paesi. Finora in Grecia



a livello pilotato è stato introdotto solo su determinate auto di dirigenti dell'azienda, mentre in Inghilterra un portavoce di CESE ha richiesto l'installazione di telecamere su auto aziendali. In Austria, Francia e Italia, si è accettato che i meccanismi fossero applicati alle auto o che venissero adottati meccanismi diversi, adatti per esempio per i telefoni cellulari.

Nel CESE alcuni rappresentanti hanno comunicato l'esistenza di eccezioni nei rispettivi paesi, mentre il rappresentante greco ha mantenuto una posizione negativa dopo la posizione unanime dei sindacati sull'istituzione di meccanismi di monitoraggio.

#### Punti chiave:

La pressione sul posto di lavoro sui dipendenti aumenta con conseguenze imprevedibili. I sistemi di sorveglianza della telemetria sono strumenti di monitoraggio dei dipendenti che avranno un impatto negativo sui dipendenti. Possono essere utilizzati per valutarli in base ai principi di "L'organizzazione non può essere cattiva", "non tutti otterranno una pensione". Un'altra pressione psicologica è che i dirigenti di piccole e medie dimensioni operino con uno "status proprietario", cioè sentano e agiscano come proprietari di una particolare linea di prodotti sotto la loro responsabilità.

Alcuni dipendenti possono ricevere e-mail in qualsiasi momento al di fuori dell'orario di lavoro e sono indirettamente obbligati a leggere e rispondere immediatamente, il che può danneggiare la pianificazione familiare.

#### Suggerimenti / raccomandazioni:

È importante che i rappresentanti dei dipendenti sulle questioni sollevate dall'azienda richiedano informazioni e tempi dettagliati che consentano loro di esaminare vari aspetti delle misure proposte al fine di formare un parere approfondito e consentire una vera consultazione.



### **CASO DI STUDIO 3 - Banca nazionale di Grecia (BNG). Digitalizzazione**

La BNG è la banca più grande e antica della Grecia (fondata nel 1841). Dagli anni '90 si è espansa all'estero, principalmente nei paesi dei Balcani acquistando importanti banche, e ha filiali in molti altri paesi. Ha 17.000 dipendenti in Grecia. La crisi finanziaria ha avuto un forte impatto sull'adeguatezza patrimoniale e sulla redditività della banca, che ha dovuto essere ricapitalizzata, per vendere la maggior parte delle banche di proprietà estera del Gruppo e ridurre il personale a circa 9000 dipendenti. Le riduzioni del personale sono state apportate attraverso la pensionamento volontario e la pensione.

La stragrande maggioranza dei dipendenti della BNG, circa 7000, sono membri dell'Associazione dei dipendenti della Banca Nazionale Greca (SYETE). SYETE è stata fondata nel 1917 e ha una presenza significativa nella storia delle lotte greche e dei notevoli successi sindacali.

SYETE, nel 2004, insieme all'Unione dei dipendenti bancari di Cipro (ETYK) ha presentato una domanda alla direzione centrale del gruppo BEI per l'istituzione di un Consiglio Europeo dei lavoratori, che ha portato all'istituzione del CAE in conformità con le disposizioni. Direttiva 2009/38 e prima riunione nel 2017.

La digitalizzazione è un'evoluzione che sta interessando sempre più le banche e si prevede che avrà un effetto catalizzatore sia sulla tecnologia utilizzata e l'organizzazione del lavoro, i servizi forniti, le forme di lavoro, le qualifiche e le competenze richieste e al sindacalismo in genere.

A causa della gravità del problema e del fatto che riguarda tutti gli istituti bancari, la Federazione Greca delle Organizzazioni Bancarie (OTOE) insieme all'Istituto del lavoro (INE) della Confederazione Generale dei Lavoratori della Grecia (GSEE) ha condotto uno studio su le "nuove tecnologie nel 2018 e l'impatto sull'occupazione". I risultati dello studio sono presentati in una conferenza che si è tenuta a novembre 2019 a Salonicco.

Da parte sua, l'Associazione dei dipendenti della Banca Nazionale Greca (SYETE) intende utilizzare le conclusioni dello studio per consultare la direzione della BEI sia a livello nazionale che a livello di CESE. Inoltre, l'accordo settoriale sul lavoro collettivo, firmato tra le banche e OTOE (Federazione Greca delle Organizzazioni Bancarie), prevede la formazione dei lavoratori per affrontare le sfide della digitalizzazione.

#### Punti chiave:

- La digitalizzazione è una questione che richiede chiaramente informazione e consultazione, in quanto riguarda molti aspetti dell'occupazione, del lavoro e dell'organizzazione del lavoro. È anche una grande sfida in quanto riguarda il futuro e non esistono dati dal passato su cui basare un'opinione e proposte nella consultazione. D'altra parte, ci sono problemi relativi alla digitalizzazione che si applicano a tutti gli istituti finanziari.



Suggerimenti / Raccomandazioni:

- In questioni di interesse generale, come l'introduzione della digitalizzazione, si consiglia ai sindacati di chiedere supporto tecnico ai sindacati superiori (nel caso di SYETE di OTOE, INE e GSEE) e di allinearsi con le loro posizioni.

