

Speciale About Me

Work-in' progress

n. 13
 Febbraio 2019
 anno IV

I Social Network

L'utilizzo dei social network nel mondo rappresenta un fenomeno in continua evoluzione e sviluppo, che raggiunge una popolazione mondiale di circa 4 Miliardi di utenti in oltre 167 paesi.

Solo Facebook vanta circa 2,2 Miliardi di utenti nel mondo (in Italia 31 Milioni).



E' evidente l'utilità e l'opportunità dell'utilizzo di Internet, sempre in maggiore espansione verso spazi e frontiere fino a qualche anno fa inimmaginabili; non vanno però trascurate le insidie che si nascono nel mondo del web, basti pensare ai falsi profili usati per commettere reati e abusi. Occorre, pertanto, muoversi con cautela.

Chi decide di far parte del mondo social on line, è consapevole di condividere le proprie informazioni personali in cambio dell'utilizzo degli applicativi informatici. Queste informazioni sono condivise con un mondo sconosciuto, ma all'insegna della coscienza, della libertà e della spontaneità di appartenere ad un gruppo social.

Lo stesso spirito di partecipazione è alla base dei tanti portali web di comunicazione e condivisione di informazioni, anche di carattere professionale, come "Linkedin", il social network professionale più diffuso (560 milioni di utenti nel mondo e 15 milioni in Italia dopo 15 anni) per accostarsi al mondo del lavoro.

Negli ultimi tempi, sono sempre di più i Datori di lavoro che hanno creato una rete social fra i propri dipendenti, per lo scambio di dati ed informazioni personali e professionali, sul modello di "Linkedin", al fine di

Continua a pag 2

In questo numero:

L'Editoriale	1
I Social Network	1-2
La Normativa	2-3
Conclusioni	3
Art 75 CCNL	3-4
Consigli di Visione	4
Sul prossimo numero...	4

L'Editoriale:

BNP Paribas utilizza il social network "About me" come sistema di valutazione dei propri dipendenti e come sistema di scambio di informazioni, di carattere professionale e personale, Tale piattaforma aiuta i lavoratori a socializzare e l'azienda ad assegnare loro un giusto e appropriato ruolo.

Anche BNL, come altre società del Gruppo BNP Paribas, ha adottato "About me".

Rispetto a questa scelta, esprimiamo alcune riserve:

- il possibile conflitto tra questo sistema e il diritto alla riservatezza ed alla privacy dei dipendenti
- Il diritto all'oblio della raccolta dei dati dopo un certo tempo
- il dubbio che sia una piattaforma per indagare e per suggerire "stili aziendali graditi" anche nella vita privata dei dipendenti
- l'assenza di una normativa interna organica e completa.

La piattaforma social "About me" deve essere considerata alla luce degli artt. 8 e 4 dello Statuto dei Lavoratori.



I SOCIAL NETWORK _____ Continua da pag 1

avere una banca dati più completa e per consentire una maggiore visibilità al proprio personale.

La differenza fra queste iniziative e i social online risiede nel fatto che è il datore di lavoro a chiedere di farne parte, facendo venire meno lo spirito di libertà e la spontaneità insiti nella partecipazione ai social network.

In più, nei confronti del datore di lavoro potrebbe esistere un timore reverenziale che porta il dipendente a non opporre rifiuto per paura. Senza contare le problematiche connesse alla privacy ed all'utilizzo dei dati raccolti.

Anche in altri paesi ci sono regole rigorose in tema di privacy, mentre non esiste una normativa altrettanto adeguata alla rapida evoluzione del mondo web.



La Normativa:

L'articolo 8 (l.20-5-1970 n.300) recita: "E' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore".

Tale articolo rappresenta il nodo della questione perché con "About me" la Banca raccoglie anche vari tipi di dati personali relativi ai dipendenti.

Non è possibile procedere al trattamento di dati personali relativi all'origine razziale o etnica, alle opinioni politiche, alle convinzioni religiose o filosofiche, all'appartenenza sindacale, ai dati genetici o ai dati relativi all'orientamento sessuale, tanto è vero che il GDPR (Regolamento Europeo sulla privacy,) prevede all'art. 4:

"Il trattamento dei dati personali dovrebbe essere al servizio dell'uomo. Il diritto alla protezione dei dati di carattere personale non è una prerogativa assoluta, ma va considerato alla luce della sua funzione sociale e va temperato con altri diritti fondamentali, in ossequio al principio di proporzionalità. Il presente regolamento rispetta tutti i diritti fondamentali e osserva le libertà e i principi riconosciuti dalla Carta, sanciti dai trattati, in particolare il rispetto della vita privata e familiare, del domicilio e delle comunicazioni, la protezione dei dati personali, la libertà di pensiero, di coscienza e di religione, la libertà di espressione e d'informazione, la libertà d'impresa, il diritto a un ricorso effettivo e a un giudice imparziale, nonché la diversità culturale, religiosa e linguistica."

Inoltre l'art. 4 della legge 300/70, che vieta i controlli sui lavoratori, recita:

1. È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.
2. Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.
3. Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'Ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

LA NORMATIVA__ __Continua da pag 2

4. Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza sociale."

Il Jobs Act (d.lgs n.151 del 14 settembre 2015) ha riscritto l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, ampliando i controlli nell'espletamento dell'attività lavorativa.

Inoltre, il Garante italiano sulla privacy ha definito quali software non sono permessi in ambito lavorativo indicando, in particolare, tutti quei sistemi software per la riproduzione e memorizzazione di tutte le pagine web visitate dal lavoratore.

Infine, non esiste una normativa dettagliata sui tempi di conservazione dei dati personali dei

dipendenti. Ogni azienda si organizza autonomamente seguendo il principio generale di conservare dei dati per il tempo necessario al loro utilizzo, dopo il quale i dati devono essere distrutti.

Ad esempio, il periodo di conservazione applicato dai sistemi di HR è di cinque anni dopo la risoluzione del contratto di lavoro, salvo che non esistano periodi di conservazione locali di durata diversa.

LA CONCLUSIONE :

In considerazione di tutti gli elementi trattati riteniamo la piattaforma social "About me" non si sottragga alle regole dell'ordinamento giuridico italiano. E' da considerarsi strumento di lavoro e non social network. Pertanto, alla stregua di qualsiasi strumento di lavoro, è da utilizzare per le notizie e le informazioni strettamente necessarie per il lavoro, senza sconfinare in dati non necessari o sensibili che possano essere utilizzati per fini diversi.

Art. 75 CCNL 31 marzo 2015 :Valutazione del lavoratore/lavoratrice

1. L'impresa attribuisce annualmente al lavoratore/lavoratrice un giudizio professionale complessivo.
2. Il giudizio di cui al comma che precede, accompagnato da una sintetica motivazione, deve essere comunicato per iscritto al lavoratore/lavoratrice entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello cui si riferisce.
3. Il lavoratore/lavoratrice viene informato periodicamente circa il merito della valutazione professionale formulata dall'impresa e delle linee adottate dall'impresa stessa al fine di conferire trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale ed ai criteri di valutazione professionale, e può chiedere chiarimenti al riguardo.
4. Nei casi in cui le assenze del lavoratore/lavoratrice dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, servizio militare, siano di durata tale da non consentire una valutazione ai fini del giudizio professionale, si fa riferimento – agli effetti degli

automatismi, del premio aziendale, dell'ex premio di rendimento e del premio variabile di risultato – all'ultimo giudizio conseguito dall'interessato.

5. L'eventuale quota del premio di rendimento eccedente lo standard di settore e il premio aziendale, il premio variabile di risultato, nonché l'elemento di garanzia retributiva, non vengono erogati in caso di giudizio di sintesi negativo.*

6. Il lavoratore/lavoratrice che ritenga il complessivo giudizio professionale non rispondente alla prestazione da lui svolta può presentare un proprio ricorso alla

Direzione aziendale competente entro 15 giorni dalla comunicazione. Nella procedura il lavoratore/lavoratrice può farsi assistere da un dirigente dell'organizzazione sindacale stipulante, facente parte del personale, a cui conferisce mandato.

7. L'impresa, sentito il lavoratore/lavoratrice entro 30 giorni dal ricorso, comunicherà le proprie determinazioni al riguardo nei successivi 60 giorni.

8. Il lavoratore/lavoratrice, cui sia stato attribuito il giudizio di sintesi negativo può, a richiesta, ottenere il cambiamento di mansioni e, compatibilmente con le esigenze di servizio, essere trasferito ad altro ufficio.

ARTICOLO 75 in BNL:

La Banca Nazionale del Lavoro non ha una grossa tradizione di "Ricorsi alle Valutazioni Professionali" (Ex Note di qualifica). Le Organizzazioni sindacali sono state presenti in tutti i provvedimenti di cui ai sensi dell'Art 75 del vigente CCNL: nel 2017 i ricorsi a Dialogo sono stati 54 così suddivisi:

	BNL	BPI
Inquadramento		
Tot	52	2 Tot
AP	36	2 AP
QD	16	0 QD
Allocazione		
Rete	36	0
DG	16	2 GPAC

La nostra organizzazione è a disposizione di tutti i colleghi per tutta l'assistenza necessaria all'espletamento delle procedure di ricorso.

Invitiamo i colleghi ad approcciarsi a questa disciplina con la massima attenzione, soprattutto in questo frangente dove è cambiata la procedura e dove gli effetti della riorganizzazione 2018 si stanno producendo in maniera invasiva sulla vita dei colleghi. Ricordiamo che le performance commerciali e gli obiettivi individuali non devono far parte della valutazione. Questo aspetto è importantissimo, non solo per la tutela dei colleghi, ma per la tutela dei clienti, per l'espletamento della mission bancaria sul tessuto sociale. E' così che abbiamo perso consensi nei confronti dell'opinione pubblica.

E' disponibile sull'archivio di RaiPlay lo spettacolo che Ascanio Celestini ha portato in scena per la prima volta nel 2016 e che è (come di consueto) una rappresentazione puntualissima di lavoratori alienati, di cittadini schiacciati dai meccanismi inumani che regolano la vita contemporanea, di combattenti improbabili e di resistenza a tutto tondo, che a volte si serve delle stille di una sambuca, a volte di visioni più o meno metropolitane ma che sempre ritrae l'uomo nella sua condizione più vera e presente: quella di un cactus caduto da una valigia al polo nord.

Un'opera che consigliamo a tutti e di facile reperibilità, che chi avrà la forza di visionare potrà apprezzare per la sua vicinanza alla attuale condizione lavorativa e di clima aziendale, in questo momento difficile per la nostra categoria e per la nostra azienda che vive ormai da troppo tempo del glorioso passato che la portò ad essere uno dei motori di questo paese e che oggi, nell'opinione pubblica, passa per essere, insieme a tutte le altre aziende di credito, un peso per il cittadino che si lascia troppo affascinare dagli slogan. Per questo ci piace Celestini.

Consigli di Visione

LAIKA
ASCANIO CELESTINI



WORK-IN' PROGRESS

Notiziario

Numero 13 Febbraio 2019

anno IV

a cura di

del Gruppo Banca Nazionale del Lavoro



www.firstcisl.it/BNL

Sul Prossimo numero

Quota 100, CCNL e altro

Iscriviti al nostro canale Telegram, per avere in tempo reale Comunicati, approfondimenti e tanto altro dal mondo First Cisl BNL

