Ecco l’hub “NetworkGTC”

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 4

Dall’oro blu il 10% del Pil, la spinta dal Mezzogiorno

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 5

La patente a punti non salva i lavoratori. E’ solo burocrazia

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 9

Per il piano 5.0 in arrivo

aliquote più alte e semplificazioni

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 10

Esplosione Toyota, l’azienda blocca l’attività Mattarella: «Incidenti, non ci sono più parole»

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 13

Con 400 milioni finanziata la Cigs per le aziende in crisi

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 18

Ministeri, da Giorgetti e Urso il 43% dei tagli da 7,7 miliardi

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 20

Sanità, minicrescita al 6.4% del Pil

scritto da datiweb | Ottobre 25, 2024
selezione articoli 25 ott 2024 22

Rete EEN: Bando per partecipare alla formazione World Class Manufacturing in Giappone 2025. Adesioni: 14 novembre pv

scritto da Oreste Pastore | Ottobre 25, 2024
Segnaliamo questa iniziativa di formazione, di particolare interesse per il nostro comparto manifatturiero, veicolata in

Italia dalla Rete EEN – Enterprise Europe Network.

Scadenza domande: 14 novembre

In caso di partecipazione, Vi preghiamo di darci cortese comunicazione, per il monitoraggio dell'interesse a questa e ad altre iniziative analoghe

Per eventuali info:

Dott. Simone Sparano
Responsabile area di Coordinamento "Programmi e fondi Comunitari, Nazionali e Regionali ed Ufficio di Bruxelles"
Head of European Affairs
Enterprise Europe Network Project Manager
Chairman of the EEN Aerospace & Defence Sector Group

_____

Unioncamere Campania

Via Sant'Aspreno, 2 – 80133 Napoli

Tel. (+39) 081 410 91 23 Fax (+39) 081 580 17 69

www.unioncamere.campania.it

www.bridgeconomies.eu

www.enterprise-europe-network-italia.eu

www.enterprise-europe-network.ec.europa.eu

Bando per partecipare alla formazione World Class Manufacturing in Giappone 2025

Gestito dal 1992 dal Centro UE-Giappone, questo corso di formazione di 5 giorni fornisce un'analisi approfondita della metodologia di produzione giapponese con l'obiettivo di

migliorare la competitività delle aziende dell’UE e la qualità dei loro prodotti e servizi.

Prossima sessione di allenamento: 17-21 febbraio 2025
Scadenza per le domande: 14 novembre 2024
Luogo: Tokyo, Giappone

Chi può partecipare:
– Persone con formazione ingegneristica o scientifica in grado di influenzare la strategia produttiva della propria azienda o equivalenti.
– Sono ammesse candidature da qualsiasi settore industriale.

Il programma prevede:
– Analisi approfondita della metodologia di produzione giapponese
– Lezioni, seminari tenuti da esperti dell’industria giapponese
– Visite in loco presso aziende e stabilimenti produttivi (Gemba)
– Recensioni post-visita
– E altro ancora

Costi:
Il Centro UE-Giappone copre tutti i costi direttamente correlati alla missione WCM.
I partecipanti dovranno sostenere le spese di viaggio e alloggio.

https://www.eu-japan.eu/events/world-class-manufacturing-mission

LAVORO | Rapporto periodico – Art. 46 del d.lgs. n. 198 del 2006 – Riservatezza dei dati

scritto da Francesco Cotini | Ottobre 25, 2024

Riportiamo di seguito un approfondimento del nostro Sistema centrale sulla questione della riservatezza dei dati da inserire nel rapporto periodico.

Anche se la legge si limita a disporre soltanto che non vanno indicate le identità dei lavoratori interessati dal rapporto, va senz'altro equiparata a questa disposizione la situazione in cui il trattamento economico riservato a taluni lavoratori è indirettamente, ma certamente, riferibile ad essi.

Ciò può accadere, ad esempio, nel caso in cui nell'impresa ci sia un unico dirigente o un unico quadro, ovvero nel caso in cui ci siano due dirigenti ma un uomo e una donna e così via.

In base alle disposizioni a tutela della privacy dei lavoratori, anche la possibilità di identificare indirettamente, ma con certezza, il titolare di uno specifico trattamento economico, se oggetto di comunicazione a terzi, costituisce un trattamento non autorizzato.

Del resto è lo stesso Decreto interministeriale di attuazione, 29 marzo 2022, che afferma espressamente, all'art. 2, punto 3, che i dati non devono essere suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

Ne deriva che si ritiene che le imprese ben possano omettere di inserire dati suscettibili di condurre alla identificabilità degli interessati.

Per mera trasparenza, si potrà utilizzate lo spazio delle note del prospetto informatico per l'invio, al fine di dar conto

dell’omissione di alcuni dati, motivata dal rispetto della normativa a tutela dei dati personali.

Ciò premesso, si ritiene altresì che i datori di lavoro possano qualificare come riservate, ai sensi dell’articolo 5 del decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007, le informazioni rese ai rappresentanti dei lavoratori e contenute nel Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile femminile (articolo 46 del d.lgs. n. 198 del 2006).

Il decreto legislativo n. 25 del 6 febbraio 2007 (Attuazione della direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all’informazione e alla consultazione dei lavoratori), infatti, all’articolo 5, fissa criteri di riservatezza di cui si può avvalere il datore di lavoro nel fornire informazioni ai rappresentanti dei lavoratori. L’articolo 5 prevede che i rappresentanti dei lavoratori, nonché gli esperti che li assistono, non sono autorizzati a rivelare, né ai lavoratori, né a terzi, informazioni che siano state espressamente fornite in via riservata e qualificate come tali dal datore di lavoro o dai suoi rappresentanti, nel legittimo interesse dell’impresa.

Il divieto permane per un periodo di tre anni successivo alla scadenza del termine previsto dal mandato, indipendentemente dal luogo in cui si trovino.

Sempre all’articolo 5 del d.lgs. n. 25 del 2007 si stabilisce che i contratti collettivi nazionali di lavoro possono autorizzare i rappresentanti dei lavoratori e eventuali loro consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza, previa individuazione delle relative modalità di esercizio da parte del contratto collettivo. In caso di violazione del divieto, fatta salva la responsabilità civile, trovano applicazione i provvedimenti disciplinari stabiliti dai contratti collettivi applicati.

Per quanto riguarda il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile/femminile, le informazioni fornite ai rappresentanti sindacali possono senz'altro essere qualificate come riservate e, quindi, non rivelabili né ai lavoratori, né a terzi.

Di seguito, pertanto, si propone una formulazione che potrebbe accompagnare la trasmissione del rapporto ai rappresentanti sindacali aziendali.

"I dati e le informazioni contenuti nel rapporto biennale devono intendersi confidenziali e riservati ai sensi dell'art. 5, d. Lgs. 25/2007.

Le rappresentanze sindacali riceventi sono pertanto tenute ad utilizzare le informazioni e i dati contenuti nel rapporto biennale in modo che non venga in alcun modo compromesso il carattere della loro riservatezza e confidenzialità, tenendo altresì conto dei limiti derivanti dalla disciplina di legge della tutela dei dati personali.

Le rappresentanze sindacali riceventi, quindi, sono tenute ad astenersi dalla relativa divulgazione, nonché dall'utilizzo degli stessi dati, per finalità che eccedano quelle proprie del rapporto biennale".

Va ricordato, infine, che è fatta salva la facoltà per ogni singolo lavoratore di richiedere ed ottenere una copia del rapporto (sia per il tramite delle consigliere di parità, sia per quello delle rappresentanze sindacali aziendali) al fine di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal decreto legislativo n. 198 del 2006. La finalità della difesa in giudizio, non contestabile, non giustifica però, ad avviso del nostro Sistema centrale, un uso del rapporto che travalichi la finalità stessa, come quello di utilizzare il rapporto per finalità di propaganda sindacale.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it