



**INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE:  
PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +**

**STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017**



**Le proposte progettuali  
per il biennio 2018/2019**

**S**oluzioni **IN**formatiche e **TEL**ematiche per la **CGIL**

## Nuove funzionalità sul SIN orientate al reinsediamento ed al proselitismo sindacale

- **Fase 1 (entro Conferenza Servizi):** realizzazione di alcuni focus group tra delegati e funzionari sindacali per la definizione dei bisogni e dei possibili strumenti informatici a supporto;
- **Fase 2 (entro inizio 2018):** realizzazione di un Documento progettuale da validare a cura di una Cabina di regia (definita in sede di Conferenza dei Servizi);
- **Fase 3 (2018/2019):** realizzazione del Progetto sulla base delle priorità individuate e delle risorse disponibili;

## Sicurezza nel trattamento di dati: il nuovo Regolamento UE 2018

- A breve entrerà in vigore il **nuovo Regolamento UE** in materia di trattamento dei dati;
- Attualmente la gestione delle procedure (redazione DPS, formazione incaricati, nomine, verifica ambito di trattamento, etc.) è **in carico a ciascuna Struttura** sindacale;
- Il fatto che i dati siano residenti presso Sintel rende possibile una **gestione sinergica ed ottimizzata delle procedure**;
- Sintel sta certificandosi sul tema della sicurezza dati con la norma **ISO-27001**;
- L'ipotesi da percorrere è quella di **certificare il "Sistema CGIL"** presso l'Autorità Garante così da mettere in sicurezza l'Organizzazione;

## Per un uso razionale delle risorse e la creazione di buone pratiche comuni: il Portale acquisti CGIL

- Sintel ha realizzato un Progetto che, se ritenuto valido, può rappresentare un valido approccio da proporre alle Strutture lombarde ed eventualmente essere esteso anche ad altre realtà;
- Qualora il Progetto fosse condiviso, andrebbe creato un **gruppo di pilotaggio** (cabina di regia) per la **definizione degli obiettivi** organizzativi e delle prassi da porre in atto;
- Parallelamente si dovrebbe procedere alla **creazione di uno strumento** da implementare gradualmente in relazione al livello di gradimento ed adesione del Progetto;

## Il SW libero come strumento di gestione

- SW libero non significa solo SW non vincolato da licenze e copyright: l'esperienza di SIN fornisce una nuova ipotesi per gli utilizzatori di condividere e migliorare il software che utilizzano;
- L'idea di un **SW "100% CGIL"** può sviluppare e far crescere in maniera positiva e virtuosa nuovi progetti orientati in questa direzione;

- Si tratta di agire in due direzioni: **un primo livello** opererà per definire le linee progettuali e strategiche da realizzare; **un secondo livello** dovrà curare la parte realizzativa e di implementazione (buone prassi e formazione diffusa);

### **Strumenti a supporto dell'amministrazione della CGIL**

- La necessità di garantire massima **diffusione e coordinamento delle pratiche gestionali** – e più specificamente amministrative – rappresenta nel panorama lombardo un punto di forte orientamento condiviso da tempo;
- In conseguenza di ciò diviene sempre più necessario **curare e sostenere le esperienze più avanzate condividendone i risultati** raggiunti, anche attraverso la creazione di strumenti e percorsi virtuosi;
- Da questo punto di vista una **formazione continua** e la **creazione di banche dati** (portali, FAD, coordinamento attività, etc.) possono rappresentare uno **strumento utile al miglioramento delle performance operative** ed alla “messa in sicurezza” dell’insieme dell’Organizzazione;



**INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE:  
PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +**

**STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017**



**SINCGIL  
Ieri, Oggi e Domani**

**Soluzioni INformatiche e TELematiche per la CGIL**

## Creare strumenti che creano l'organizzazione

- Sintel, attraverso la progettazione di «**strumenti e progetti informatici**», ha analizzato e modellato alcuni aspetti organizzativi della CGIL;
- Partire dagli strumenti prima di analizzare i processi organizzativi può evidenziare un'inefficienza della nostra Organizzazione, ma è da questo che Sintel ha saputo cogliere un'opportunità che ha «stimolato» la CGIL ad un'attenta analisi organizzativa al proprio interno prendendo spunto dal lavoro di sviluppo degli strumenti informatici;
- Oggi Sintel quindi rappresenta una società alla quale può essere commissionata la progettazione di aspetti non solo legati ai mezzi, ma anche ai metodi, ai processi, partendo da accurato Audit del fabbisogno fino ad arrivare alla progettazione delle soluzioni;
- Sintel si sta trasformando da Società di informatica a Società di Servizi Integrati (System Integrator);



## IL SIN IERI

- **Integrazione dei servizi**
- **La storia: Sinage, SosWeb, Innovare CGIL... SinCGIL**

## ➔ Sistema SinCGIL: La CGIL messa a 'Sistema'

La nostra risposta attraverso uno strumento centrale:

- **Abbiamo messo a fattor comune i processi condivisi all'organizzazione**
- **Abbiamo integrato le informazioni utili se fruibili in tempo reale dal sistema**
- **Abbiamo favorito interscambio e idee di integrazione tra le strutture (correlazioni)**
- **Abbiamo ridefinito i processi di accoglienza coinvolgendo le categorie**

**LO ABBIAMO FATTO PER LA CGIL, CON LA CGIL**




## IL SIN OGGI in numeri

IL SISTEMA

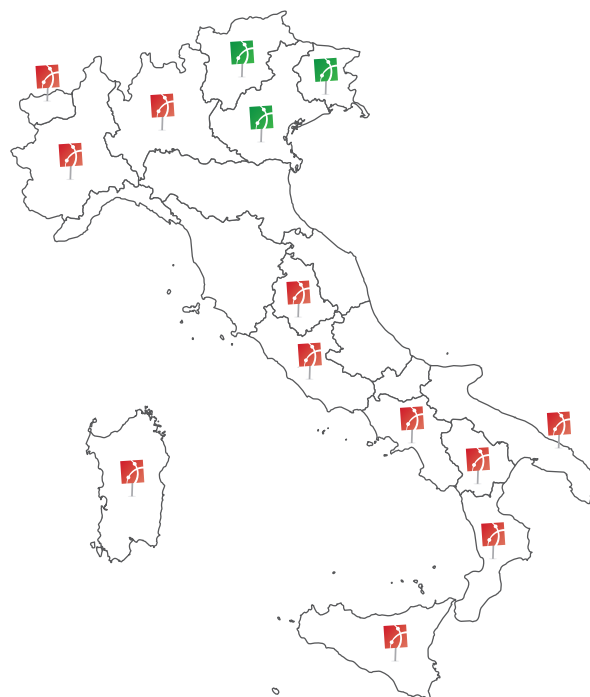
- **Collega 160 basi dati diverse extra-regionali**
- **Installato su 12 domini regionali**

## L'ACCOGLIENZA IN NUMERI

- **Più di 35.000 persone accolte dall'inizio dell'anno.**
- **Utilizzato in 11 CdIT e 7 filiali (CdIT: 8 Lombardia, 1 Umbria, 1 Puglia, 1 Piemonte; Filiali: 6 Lombardia, 1 Umbria)**
- **Configurati in 17 nuove installazioni pronte a partire**
- **6 nuove installazioni e configurazioni a settembre (Sondrio, Valcamonica, Novara, Vercelli, Catania, Cosenza)**

 Regioni che hanno aderito al progetto

 Regioni che hanno dimostrato interesse



## DIFFUSIONE

### Numero totale persone accolte

circa 35000

### Camere del lavoro dove è attivo il Tuttofila

#### CHE STACCANO TICKET

**Lombardia:** Bergamo, Monza, Cremona, Milano, Pavia, Varese, Legnano, Como  
**Puglia:** Lecce  
**Umbria:** Perugia  
**Piemonte:** Cuneo

#### CONFIGURATI, MA DA AVVIARE

**Lombardia:** Lecco, Mantova, Lodi, Brescia  
**Puglia:** Foggia, Brindisi, Andria, Bari, Taranto  
**Umbria:** Terni  
**Piemonte:** Alessandria

### Sotto sedi dove è attivo il Tuttofila

#### CHE STACCANO TICKET

**Lombardia:** Cantù, Crema, Vigevano, Vimercate, Giambellino, Desio  
**Umbria:** Foligno

#### CONFIGURATI, MA DA AVVIARE

**Lombardia:** Busto, Carate Brianza  
**Umbria:** Bastardo, Spoleto, Orvieto

### Categorie con sportello accoglienza

INCA SPI INFORMA, FILCAMS MILANO



## IL SIN OGGI

### ASSISTENZA INDIVIDUALE

- **introdotti nuovi strumenti per la tutela e l'assistenza individuale:**

- 1) **Assegno Nucleo Familiare**
- 2) **Assegni Familiari**
- 3) **Controllo della Pensione IVS (Invalidi, Vecchiaia, Superstiti)**
- 4) **Calcolo della Perequazione**
- 5) **Controllo Invalidi Civili**
- 6) **Controllo Prestazione Sociale**



## IL SIN DOMANI

Delegati e funzionari  
«attraverso strumenti  
mobili»

- Fornendo tutte **le informazioni** utili ricavate dal nostro sistema **sull'azienda** dove si opera.
- **Arricchendo** attraverso i delegati **informazioni** sull'azienda sulle quali sono entrati in contatto.
- Estendere gli strumenti di tutela individuale anche ai delegati:  
**ASSISTERE - CALCOLARE I DIRITTI - PRENOTARE**

Nuovi utenti  
«attraverso strumenti  
di sportello online»

- Entrare in **un mercato competitivo** dato da strumenti online e mobili.
- Dare la possibilità agli utenti di **fascicolare** le proprie spese attraverso strumenti semplici e ottenendo la consulenza sulla detraibilità delle spese sostenute (730 tutto l'anno).
- **Precompilare** e prenotare un servizio 730 senza coda, dalla propria scrivania fino ad arrivare alla riconsegna dello stesso.

Tutela collettiva  
«attraverso strumenti  
che identifichino i  
bisogni inespresi»

- Sistema di identificazione dei soggetti che rientrano **nelle condizioni di diritto** per facilitare da parte dell'accoglienza, dagli operatori dei servizi, dalle categorie, dai delegati in azienda la verifica il riconoscimento di tali diritti inespresi.
- Un sistema che costruisca un **portafoglio delle persone da assistere** secondo criteri di identificazione zonale, aziendale, di correlazione tra soggetti, favorendo il perimetro dei soggetti da assistere per ciascun operatore polifunzionale.



**INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE:  
PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +**

**STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017**



## **CENTRALE ACQUISTI**

PROGETTO DI E-PROCUREMENT E  
E-PROVISIONING Cgil Lombardia

Soluzioni **IN**formatiche e **TEL**ematiche per la **CGIL**



- **Prima degli strumenti occorre definire il progetto dal punto di vista politico e organizzativo:**
- **Definizione chiara degli obiettivi che si vogliono perseguire**
- **Come suddividere in fasi progettuali**
- **Ruoli, mansioni, compiti e responsabilità delle strutture organizzative**
- **Strumenti**

## **SITUAZIONE ATTUALE**

- **158 strutture (solo in Lombardia) organizzate autonomamente sugli acquisti**
- **Nessuna economia di scala o gruppi di acquisti**
- **Nessun criterio di scelta dei fornitori**
- **Processi di acquisto complessi, non tracciati che favoriscono ancora di più le autonomie territoriali**
- **Assenza di contrattazione unitaria sui Buyer rilevanti**
- **Disomogeneità dei prodotti, difficoltà sulla manutenzione e integrazione**
- **Nessun strumento di analisi per attuare azioni di cost control e spending review**

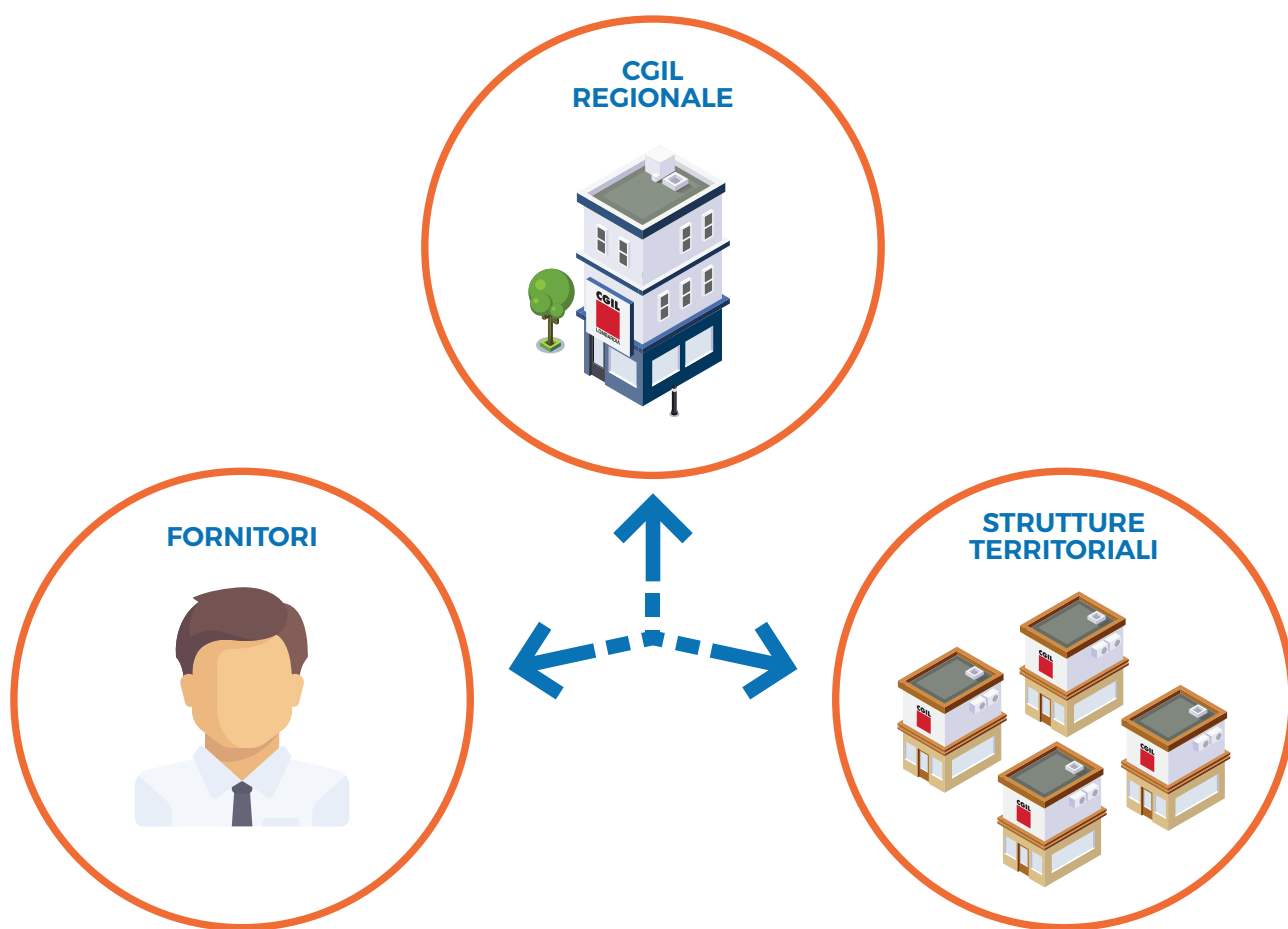
## **OBIETTIVI**

- **Sfruttare l'organizzazione estesa della CGIL per la creazione di economie di scala e contrattazione collettiva.**
- **Favorire e indirizzare i processi di acquisto in modo organizzato, tracciato e verso fornitori di qualità comprovata.**
- **Snellire i processi di acquisto.**
- **Contrattazioni e accordi su convenzioni su «grandi temi»**
- **Mettere in condizione di facilitare chi opera sul controllo di gestione d'impresa per quanto riguarda i tempi di spending review.**

## **STRUMENTI: ASPETTI DI INTERVENTO A 360°**

- **Gestione dei fornitori**
  - **Albo fornitori**
  - **Rating**
  - **Certificazione**
- **Organizzazione del processo di acquisto**
  - **Catalogo elettronico**
  - **Gestione RDA (Richieste di acquisto), Gestione RDO (Richieste di offerta)**

- Fatturazione, contabilità
- **Ottimizzazione e Negoziazione**
  - Gestione gruppi di acquisto
  - Repository e gestione Accordi e Convenzioni
  - Apertura di un'indagine di mercato (consulenza all'acquisto)
  - Approvvigionamento su prestazioni professionali
  - Gestione Gare/Appalti
- **Analisi**
  - Prospetti di analisi sugli acquisti a livello regionale
  - Strumenti per controllo del budget, costo control, spending review.



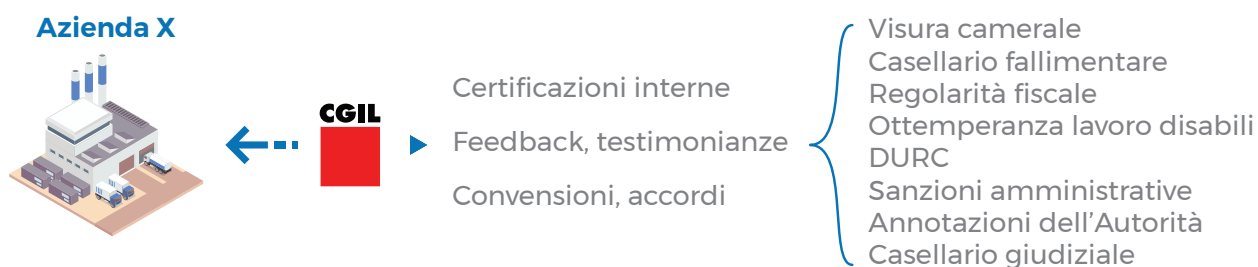
### **Albo Fornitori**

- **PER I FORNITORI:**
  - Richiesta di accreditamento
- **PER LA STRUTTURA CGIL REGIONALE**
  - Gestione delle approvazioni all'Albo
  - Osservatorio fornitori, politiche di aggregazione/ottimizzazione

- **PER LE STRUTTURE TERRITORIALI:**

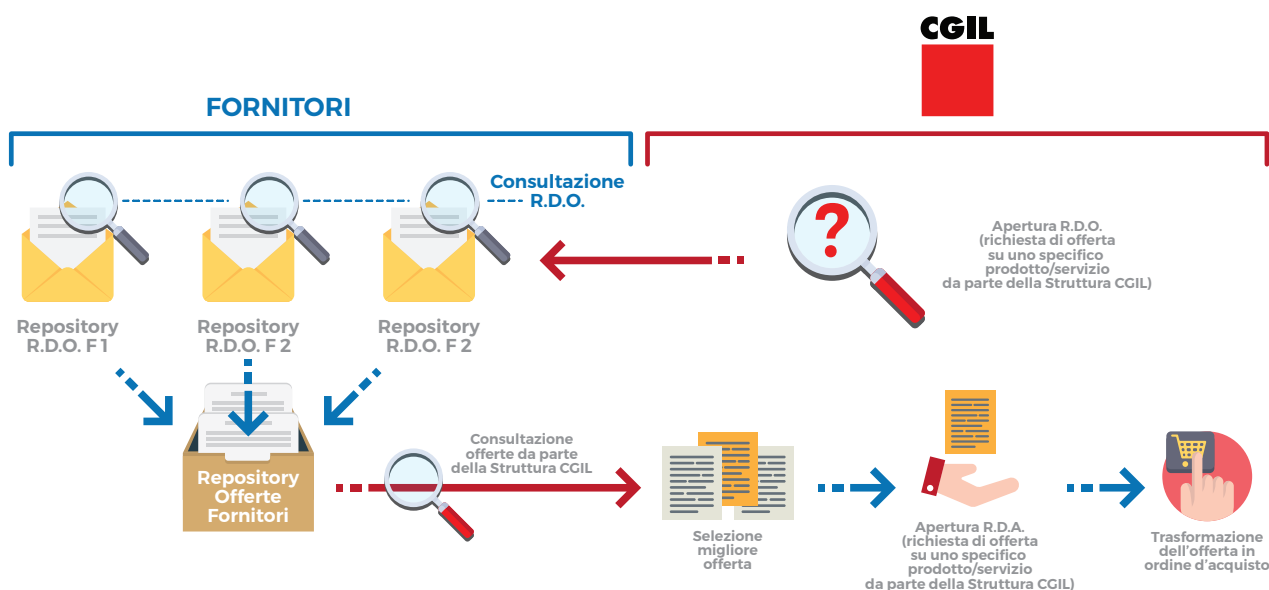
- Consultazione dell'Albo attraverso criteri di ricerca (esperienze, certificazioni...)
- Registrazione fornitori locali utilizzati
- Registrazione dei feedback

### Format dell'Adesione all'Albo

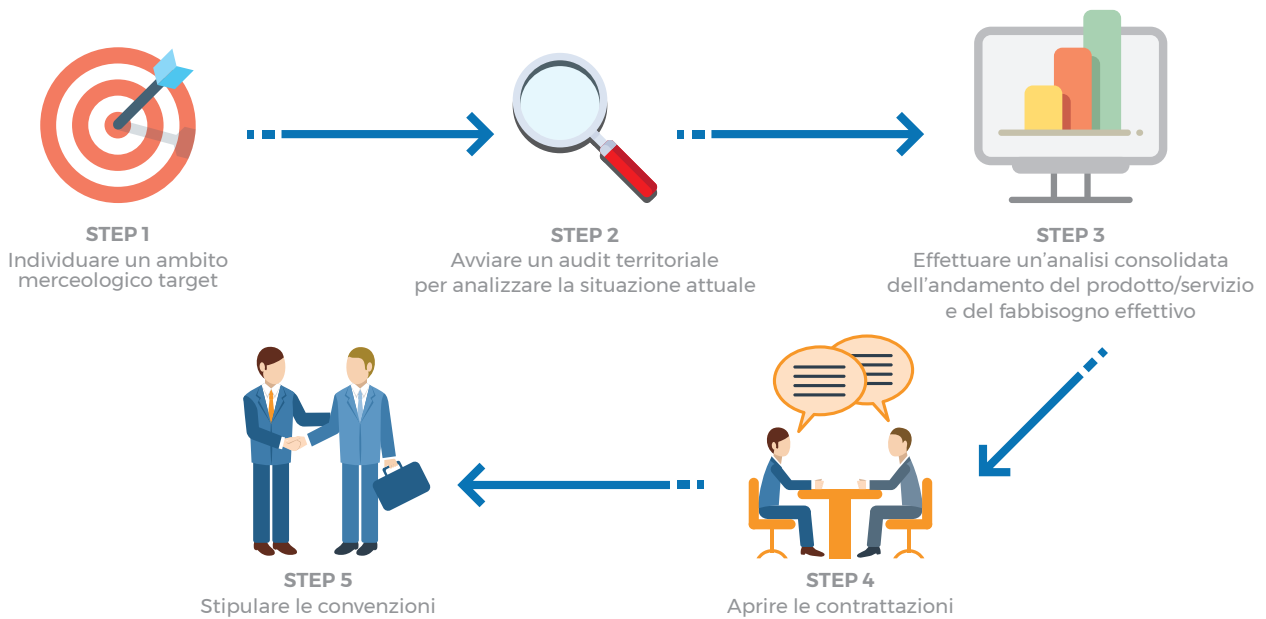


- Anagrafica aziendale e coordinate fiscali
- Dati del legale rappresentante
- Contatti commerciali
- Classificazione dell'area merceologica/area di intervento
- Clienti attuali
- Case History
- Certificazioni (ISO,SOA,ECO)
- Integrazioni: dipendenti, iscritti, vertenze

### Organizzazione del processo di acquisto



## Ottimizzazione e negoziazione



## Analisi acquisti

- Il sistema dovrà fornire informazioni utili e valutabili nella finalità di:
  - Monitorare gli andamenti, al fine di operare azioni decisionali e correttive;
  - Analizzare i risultati: sintesi dei traguardi raggiunti sull'ottimizzazione degli acquisti.



**INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE:  
PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +**

**STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017**



**Gestione e assistenza  
della Contabilità**

Ieri - Oggi - Domani

Soluzioni **IN**formatiche e **TEL**ematiche per la **CGIL**

# Contabilità IERI



## Gestione Contabilità



## Prima Fase



## Seconda Fase



### Utilizzo del Gestionale di contabilità

Fino al 2013 la gestione della contabilità era locale e così suddivisa:

- n. 7 comprensori utilizzavano - CO.GE -
- n. 7 comprensori utilizzavano - TEAMSISTEM -
- n. 1 strutture regionali utilizzavano - CO.GE -
- n. 10 strutture regionali utilizzavano - TEAMSISTEM -
- n. 1 Struttura regionale utilizzavano - MAGO -

### Corsi di formazione (primo)

Corsi di Formazione nell'anno 2013:

(n. 15 gg. di corso fra giugno e novembre)

- Applicazione del Regolamento Amministrativo CGIL
- Utilizzo del gestionale Teamsystem
  - Contabilità Ordinaria
  - Contabilità Industriale
  - Cespiti
  - Budget e Bilancio Riclassificato
  - Cash Flow

### Utilizzo del Gestionale di contabilità

Dal 2014 accentramento su un unico ambiente TEAMSISTEM-Server Sintel con nuove licenze totalmente a nostro carico di:

- n. 6 comprensori utilizzatori di TEAMSISTEM su server locale
- n. 10 strutture regionali utilizzatori di TEAMSISTEM su server locale

e migrazione dal gestionale COGE a TEAMSISTEM di:

- n. 7 comprensori utilizzatori di CO.GE -
- n. 1 strutture regionali utilizzatori - CO.GE -

RESTA ANCORA da centralizzare:

- Comprensorio di BERGAMO



**Terza  
Fase**

- SPI Regionale

### **Corsi di formazione (secondo) (finanziato in parte da FonCoop)**

- Corsi di Formazione nell'anno 2015:
  - Applicazione del Piano dei Conti UNICO
  - Bilanci Aggregati
  - Bilanci Riclassificati
  - Centri di Costo
  - Regolamento Amministrativo Cgil

## **Contabilità OGGI**

### **Gestione e diffusione del PDC UNICO**

- Gestione del PIANO DEI CONTI UNICO con personalizzazioni di archivi per le strutture
- Aggiornamento continuo del Vademecum contabile a seguito dell'utilizzo del PDC UNICO

Gestione della Casella di Posta Elettronica

- Gestione della casella di Posta Elettronica [contabile@sintel.net](mailto:contabile@sintel.net) utilizzata per le richieste di consulenza contabile

### **Gestione Contabilità per le strutture**

Oggi Sintel gestisce per le seguenti strutture sindacali:

- FP Lombardia (dal 2011) - Gestione contabile e finanziaria
- CGIL Lombardia/Inca (dal 2013) - Gestione contabile
- SPI Milano (dal 2014) - Consulenza contabile e redazione Bilanci
- CGIL Lombardia (dal 2014) - Caricamento dei Bilanci delle strutture Lombarde per il Bilanci Aggregato
- FP Milano (dal 2016) - Gestione contabile
- FILLEA Lombardia (dal 2017) - Gestione contabile e finanziaria
- FIOM Milano (dal 2017) - Gestione contabile

**Progetto  
attuale  
della  
Contabilità**

**Identità  
attuale**

----  
**Progetti  
in corso**

**Identità  
attuale**

----  
**Progetti  
in corso**

## **Consulenze Contabili per le strutture**

- Consulenze a richiesta per stesura Bilanci
- Consulenze a richiesta per nuove impostazioni contabili.

### **Formazione**

- Latocliente:aggiornamentoreferentiamministrativi c/o Strutture (condivisione conoscenze e approcci)
- Interna: Piano di formazione delle Risorse Umane (dimensione tecnica, organizzativa, orientamento al Sistema)

## **Contabilità DOMANI**

### **Potenziamento del servizio**

- Ulteriore sviluppo e valorizzazione delle attività di consulenza Contabile, affermando Sintel come struttura interna al Sistema di supporto alla gestione della contabilità e della stesura dei Bilanci

### **«Braccio operativo» del Centro Regolatore regionale**

- Esplicitazione e affinamento della funzione di regolazione delle prassi, procedure e decisioni assunte in ambito contabile/amministrativo (obiettivo: uniforme applicazione dei Regolamenti CGIL)
- Ufficio di consulenze c/o i comprensori Cgil Lombardia)

### **Sviluppo Tecnico-Gestionale di Teamsystem**

- Creazione e gestione di :
  - BilancioCEE
  - Nota Integrativa
  - Rendiconto Finanziario
  - Bilanci Riclassificato
  - Facilitazioni Informatiche per l'estrapolazione dei dati contabili

**Cosa  
potrà  
diventare**





**INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE:  
PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +**

**STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017**



## **SERVIZIO PAGHE SINTEL**

Com'era, com'è oggi, cosa potrà diventare

Soluzioni **IN**formatiche e **TEL**ematiche per la **CGIL**

# COM'ERA

**Genesi  
del servizio**



**Prima,  
parziale  
evoluzione**

## Eredità dal Caaf

- Nessun know how specifico
- Gestione individualizzata di “pacchetti Strutture”
- Nessuna immagine organica e coerente di Sintel

## Professionalizzazione del servizio

- Coordinamento interno e dossier complessi affidati a consulenti esterni
- Miglioramento qualità dei cedolini ma sovraesposizione soggetti «non Sintel»
- Percezione diffusa che le paghe non fossero un servizio interno

# L'UFFICIO PAGHE SINTEL OGGI

## Nomina responsabile proveniente da Sistema CGIL

- Ridefinito ruolo professionisti esterni: supporto e consulenza tecnica «dietro le quinte»
- Responsabili interni (GM, TP) gestiscono direttamente relazioni con Strutture su contratti, informazioni, strategie, applicazione norme

## Adesione a principi CSR (Corporate Social Responsibility)

- Coinvolgimento degli stakeholders (in CGIL: clienti e proprietari):
  - Rendicontazione trasparente operato dell'Ufficio
  - Programmazione congiunta attività (secondo priorità del Sistema)
  - Valutazione annuale qualità del servizio

**Progetto  
Paghe  
2016**

**Identità  
attuale**

----  
**Progetti  
in corso**

## Evoluzione del servizio

- Da semplice centro di elaborazione paghe (neutro, a-valoriale) a Service interno di consulenza del lavoro

**Identità  
attuale**

----  
**Progetti  
in corso**

## **Documentazione per il Sistema**

- Bollettino Sintel Informa, di aggiornamento su novità normative o di approfondimento su temi di interesse comune
- Circolari operative su scadenze, obblighi, adempimenti

## **Formazione**

- Latocliente:aggiornamentoreferentiamministrativi c/o Strutture (condivisione conoscenze e approcci)
- Interna: Piano di formazione delle Risorse Umane (dimensione tecnica, organizzativa, orientamento al Sistema)

# **L'UFFICIO PAGHE SINTEL IN FUTURO**

## **Potenziamento del servizio**

- Ulteriore sviluppo e valorizzazione (anche in termini economici) delle attività di consulenza del lavoro, affermando Sintel come struttura interna al Sistema di supporto alla gestione del personale
- Estensione del servizio ad altre Strutture e Comprensori

## **«Braccio operativo» del Centro Regolatore regionale**

- Esplicitazione e affinamento della funzione di regolazione delle prassi, procedure e decisioni assunte in ambito amministrativo e di gestione dei rapporti di lavoro dai vari Territori (obiettivo: uniforme applicazione dei Regolamenti CGIL)

## **Sviluppo informatico**

- Introduzione ulteriori strumenti e facilitazioni tecniche nella conservazione e distribuzione dei docc relativi alle paghe

**Cosa  
potrà  
diventare**



# INTEGRARE, INNOVARE, SPERIMENTARE: PROGETTI "AL LAVORO" PER TUTELARE DI +

**STATI GENERALI 2017 | BRESCIA, 28-29-30 NOVEMBRE 2017**



**Linee progettuali  
per l'applicazione nel Sistema CGIL  
del nuovo Regolamento UE in  
materia di protezione dei dati  
personali**

**Soluzioni INformatiche e TELematiche per la CGIL**

## 1. Il nuovo Regolamento UE - Cenni sulle principali novità

Il prossimo 25/05/2018 troverà piena applicazione nell'ordinamento italiano il nuovo ["Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali"](#).

La nuova disciplina - che sulla base delle indicazioni dell'Autorità Garante troverà diretta applicazione nel nostro Paese senza ulteriori interventi normativi - comporta la necessità che **tutte le organizzazioni** (for profit e non profit) **adeguino i propri modelli organizzativi alle nuove disposizioni** in materia di trattamento dei dati.

Sul punto il Garante ha pubblicato sul proprio sito [una apposita sezione](#) con **materiali di approfondimento** tra cui una [Guida](#) nella quale sono evidenziati i punti essenziali dell'intervento regolativo Comunitario in rapporto alla preesistente normativa vigente nel nostro Paese (D.Lgs. 196/2003 e disposizioni definite dall'Autorità Garante).

**I principali punti** su cui interviene il nuovo Regolamento riguardano tra l'altro:

- una più precisa definizione delle modalità di **acquisizione del consenso** da parte dell'interessato con particolare riferimento ai dati sensibili (cioè la pressoché totalità dei dati trattati dalla nostra Organizzazione) che dovrà essere **sempre manifestato** in maniera preventiva, inequivocabile ed esplicita (non varrà in alcun modo la regola del silenzio-assenso) e potrà essere **revocato in qualsiasi momento**;
- la definizione di **limitazioni nel trattamento** qualora questo avvenga in **maniera automatizzata e secondo profilazione**;
- una maggiore tutela dell'interessato attraverso l'estensione del **"diritto all'oblio"** che comporta, tra l'altro, l'obbligo di cancellazione dei dati in capo al titolare attraverso procedure più snelle (ad esempio on line) nonché il **diritto al risarcimento del danno** in caso di violazione del Regolamento;
- una attenta verifica delle fattispecie relative alla **prosecuzione del trattamento** (anche ai soli fini conservativi) quando sia cessata la necessità dello stesso o quando l'interessato abbia manifestato la revoca del consenso;
- il [diritto alla "portabilità"](#) dei dati, tema estremamente complesso e da analizzare con attenzione, che in sostanza permette agli interessati di ottenere e riutilizzare i "propri" dati per i propri scopi e attraverso servizi diversi, ciò al fine di garantire la circolazione, la copia o il trasferimento dei dati personali da un ambiente informatico all'altro;
- l'**obbligo di comunicazione** all'Autorità di **eventuali violazioni** dei dati personali e agli interessati qualora tali violazioni comportino un rischio elevato per i diritti degli stessi;
- la tenuta da parte del titolare di appositi **registri delle attività di trattamento**: tale obbligo è applicabile ad organizzazioni con almeno 250 dipendenti; tuttavia diviene comunque obbligatorio qualora il trattamento presenti rischi per i diritti e le libertà dell'interessato, non sia occasionale o includa alcune categorie particolari di dati (conseguentemente è buona norma che sia previsto in qualche forma e misura in ambiti complessi come quello sindacale);

- **l'obbligo di effettuare precise valutazioni del rischio** prima di procedere ad un trattamento di dati che presenti rischi elevati per i diritti delle persone.

## 2. La centralità di una corretta valutazione del rischio e la responsabilizzazione del titolare

Appare chiaro come anche solo quest'ultimo punto rappresenti un **nodo cruciale**: in un sistema di trattamento complesso ed articolato quale quello sindacale una precisa e corretta **analisi del rischio**, così come la progettazione di **prassi definite e corrette di trattamento**, sono elementi centrali ed imprescindibili.

Sul punto è opportuno ricordare come la **valutazione del rischio in "chiave dinamica e fattuale"** - cioè in una logica evolutiva sul piano temporale e in relazione al possibile mutare del rischio - non è venuta meno con l'abrogazione dell'obbligo di aggiornamento del Documento Programmatico sulla Sicurezza (improvvidamente) decisa dal Governo Monti attraverso la conversione in legge del D.L. 5/2012. L'abrogazione di questa norma ha infatti generato confusione relativamente agli **obblighi che comunque permangono in capo al titolare** del trattamento relativamente a molteplici delicati aspetti, primi tra i quali quelli stabiliti dall'art. 34 D.Lgs. 196/2003 e dal relativo Allegato B (Disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza).

Non a caso il Regolamento concentra l'attuazione proprio sul punto della **valutazione del rischio**, promuovendo a tale proposito la **responsabilizzazione del titolare** (cd. accountability) attraverso un **"sistema premiante"** per i soggetti più virtuosi che adottino strategie di prevenzione del rischio adeguate. In tal senso sarà possibile per i soggetti che offrono maggiori garanzie sottoporre all'approvazione dell'Autorità **codici di condotta** adottati a tutela degli interessati, così come **sottoporre a certificazione** da parte dell'Autorità o di un soggetto abilitato le **modalità di trattamento adottate**. L'adozione di queste procedure verrà tenuta in considerazione nell'applicazione di eventuali sanzioni e nella valutazione del processo adottato in caso di verifiche.

Alcuni analisti hanno non a caso posto l'accento su due concetti chiave che si configurano nel nuovo quadro regolamentare:

- **Protezione dei dati in fase di progettazione del sistema di trattamento** (Privacy by design) che impone l'adozione di misure tecniche ed organizzative adeguate a garanzia della sicurezza del sistema, cioè ancor prima che avvenga il trattamento;
- **Protezione dei dati per impostazione predefinita** (Privacy by default) che richiama l'obbligo di adozione di misure tecniche ed organizzative adeguate come impostazione predefinita per garantire che vengano trattati solo i dati necessari per ogni specifica finalità.

## 3. Uno specialista al servizio dell'organizzazione: il Responsabile della Protezione dei Dati (RPD)

Anche al fine di rendere il più possibile coerenti con la normativa i diversi trattamenti in situazioni complesse ed articolate (quale è quella caratterizzante l'Organizzazione sindacale) è prevista l'istituzione della figura del **Responsabile della protezione dei dati** (Data Protection Officer).

Questa nuova figura potrà essere nominata dal titolare (o dai co-titolari in caso di trattamento congiunto tra più titolari come avviene nel Sistema sindacale) a condizione che sia “in possesso di adeguati requisiti relativamente alla conoscenza della normativa e delle prassi di gestione dei dati personali in termini di misure tecniche e organizzative o di misure atte a garantire la sicurezza dei dati”.

Si tratta, come evidente, di una **figura chiave** che può svolgere quel necessario **ruolo di “advisor”** su questa complessa materia in un sistema fortemente esposto a rischi quale è quello di riferimento. Sul punto vale la pena di richiamare quanto indicato dall’Autorità nella Guida elaborata relativamente alle funzioni che potrà svolgere il RDP:

“Il Responsabile della protezione dei dati dovrà, in particolare:

- sorvegliare l’osservanza del regolamento, valutando i rischi di ogni trattamento alla luce della natura, dell’ambito di applicazione, del contesto e delle finalità;
- collaborare con il titolare/responsabile, laddove necessario, nel condurre una valutazione di impatto sulla protezione dei dati (DPIA);
- informare e sensibilizzare il titolare o il responsabile del trattamento, nonché i dipendenti di questi ultimi, riguardo agli obblighi derivanti dal regolamento e da altre disposizioni in materia di protezione dei dati;
- cooperare con il Garante e fungere da punto di contatto per il Garante su ogni questione connessa al trattamento;
- supportare il titolare o il responsabile in ogni attività connessa al trattamento di dati personali, anche con riguardo alla tenuta di un registro delle attività di trattamento.”

Tra coloro che dovranno **designare obbligatoriamente un RPD** rientrano “tutti i soggetti la cui **attività principale consiste in trattamenti** che, per la loro natura, il loro oggetto o le loro finalità, **richiedono il monitoraggio regolare e sistematico** degli interessati su larga scala”. Non ultimo la richiamata Guida precisa che “un gruppo di imprese o soggetti pubblici possono **nominare un unico RPD**”.

#### **4. Necessità ed opportunità di operare in chiave di sistema**

L’opportunità di approcciare in maniera unitaria il tema in esame è determinata da una serie di fattori tra i quali i più evidenti sono:

- lo **stretto legame che caratterizza il trattamento** dei dati oltre il “normale” ambito di titolarità (i dati sono accessibili storicamente in una **logica di co-titolarità** che richiede una attenta progettazione di sistema e modalità di accesso condivise e monitorate);
- in questa situazione di co-titolarità le **possibili criticità** che si potrebbero venire a determinare si **riverbererebbero inevitabilmente al di fuori dell’ambito operativo di riferimento** (non ci si riferisce qui solo al tema dell’inasprimento delle sanzioni per eventuali violazioni ed alla possibile richiesta di risarcimento danni, quanto a possibili blocchi del trattamento disposti dall’Autorità che genererebbero problemi “a cascata”);
- l’adozione di **sistemi evoluti di archiviazione** della consistente documentazione cartacea (si pensi solo ai milioni di moduli di consenso al

trattamento) garantirebbe maggiore controllo e sicurezza in caso di ispezioni e verifiche delle Autorità competenti (non ultimo consentirebbe l'utilizzo di servizi a tutela dell'Organizzazione quali la conservazione sostitutiva);

- la definizione di procedure condivise e di un **sistema di gestione omogeneo** consentirebbe di progettare il complesso ambito con **forti economie di scala**, riducendo gli oneri sia in termini organizzativi che economici;
- l'individuazione e l'allocatione di **adeguate competenze tecniche** per la progettazione e la gestione del sistema costituirebbe il **primo fattore sinergico** di un approccio quale quello sopra delineato;
- più sullo sfondo, questo approccio darebbe un **forte impulso al tema della sicurezza logica dei dati** attraverso la costituzione di banche dati unitarie e allocate presso gestori di servizi informatici selezionati e professionali;
- sul piano più strettamente politico-organizzativo verrebbe **garantita la necessaria "flessibilità"** nella gestione al livello operativo (tendenzialmente le CdL) ma **mantenendo un adeguato livello di controllo** in capo ai soggetti decisori (una cabina di regia regionale).

E' importante evidenziare come su questi aspetti l'Organizzazione nel suo complesso abbia già fatto importanti passi in avanti a livello decentrato. Basti pensare a come un tendenziale processo di accentramento dei dati e delle apparecchiature informatiche sia in corso ormai da anni.

Va inoltre senz'altro ricordata l'**esperienza lombarda** avviata da qualche mese relativamente al tema dell'**archiviazione sostitutiva dei moduli di consenso al trattamento**: attraverso una convenzione con CAAF Lombardia da una lato, ed uno sforzo organizzativo interno alle Camere del lavoro dall'altro, si sta effettuando una importante operazione di "bonifica" della situazione che prevede la digitalizzazione dei consensi al trattamento e la loro "archiviazione perenne" grazie ad un accordo con Infocert. Ad oggi i dati parlano di oltre 10 mila posizioni regolarizzate con la previsione **entro l'autunno di avere raggiunto quota 180 mila** (cioè circa il 20% del totale). E' evidente come questa **esperienza già avviata ed integrata nel SIN-CGIL** (si veda oltre sul punto) costituisca un primo ed importante punto di forza "socializzabile" con altre realtà territoriali.

Tuttavia alla luce delle considerazioni fin qui svolte appare con evidenza l'opportunità di procedere ulteriormente in questa direzione con ulteriori processi di omogeneizzazione; ciò appare oltremodo **determinante per il trattamento fisico** (che rappresenta l'aspetto di maggiore criticità) oltre che per quello logico (tendenzialmente già in via di integrazione).

## **5. Le potenzialità offerte dal Sistema Informativo Nazionale SIN-CGIL**

Il nuovo **Sistema Informativo Nazionale SIN-CGIL** è stato progettato secondo logiche di integrazione dei dati rispondenti alla normativa vigente e coerenti con le necessità dell'Organizzazione sindacale. In questo senso è possibile affermare che **per sua stessa natura** si presta ad essere anche un potente strumento al servizio di un più evoluto, integrato e coordinato sistema di trattamento dei dati quale quello fin qui prefigurato.

La rapida diffusione dell'utilizzo nei diversi contesti geografici, la sua integrazione



con altri sistemi informatici utilizzati negli ambiti territoriali, la sua forte estensione ed estendibilità funzionale (prima tra tutte la recente integrazione del SW ArGO 2.0) fanno del SIN-CGIL l'**ambito ideale** per progettare un **sistema di trattamento e di gestione delle procedure adeguati** alle previsioni della normativa in esame.

Tra i principali vantaggi offerti "in nuce" (o come si direbbe nel linguaggio informatico "by default") sottolineiamo i seguenti:

- impulso al processo di **unificazione delle basi dati esistenti** presso alcuni poli centralizzati (provider) che consentono una più corretta e funzionale analisi dei rischi e la conseguente gestione degli adempimenti richiesti;
- superamento delle attuali procedure e modalità di integrazione dei dati che non richiede la loro duplicazione, con conseguente **riduzione della complessità degli ambiti di trattamento**;
- **sistema di autenticazione e di accesso unitari** (integrazione di sistemi e active directory già esistenti e/o implementazione nel sistema nazionale del SIN-CGIL di situazione che ancora non ne dispongono) che consentono la definizione di precise policy per il controllo dell'accesso ai dati dei diversi utenti;
- potenzialità offerte dall'**integrazione dei fascicoli documentali** che consente la fruizione ai diversi livelli dei dati secondo le policy definite a livello di sistema e senza la proliferazione di documenti cartacei (è opportuno ricordare come la gestione del trattamento fisico/cartaceo sia molto più complessa ed onerosa rispetto a quello logico);
- possibilità di **sviluppare il sistema secondo una logica di repository** - oltre che dei dati - delle informazioni riguardanti il trattamento, della documentazione necessaria (moduli consenso, lettere di incarico, etc.), di modalità più evolute delle procedure sottiacenti il trattamento e delle relative incombenze (prime tra tutte la gestione del DPS, della formazione obbligatoria degli addetti e la sua certificazione);
- vantaggi offerti da un sistema integrato a livello progettuale oltre che funzionale, che consentono la **realizzazione delle sinergie e delle economie** già indicate relativamente ad un maggiore coordinamento e all'utilizzo di competenze tecnico- professionali di alto livello, a garanzia della coerenza e correttezza delle policy operative definite.

## **6. Alcune prime azioni di analisi e progettazione**

Qualora le considerazioni sopra svolte fossero ritenute meritevoli di approfondimento, andrebbe aperta una **fase di analisi e ricognizione** delle diverse problematiche così da pervenire ad un progetto di fattibilità articolato e corredato da livelli operativi, azioni da porre in atto, risorse da allocare.

In questa prima fase si potrebbe pensare ad un **Gruppo di analisi** ristretto composto dalle seguenti figure:

- un rappresentante di **CGIL Lombardia** con specifiche competenze sul piano organizzativo e adeguata competenza sugli aspetti normativi e funzionali dei diversi processi di trattamento;

- il **consulente informativo** di CGIL Nazionale per il Progetto SIN-CGIL Ing. Massimo Canducci;
- il **consulente legale** di CGIL Nazionale per gli aspetti inerenti i processi e le procedure di trattamento dei dati Avv. Juri Monducci;
- **Sintel Srl** in qualità di Società appaltatrice che garantirebbe la presenza di adeguate competenze sia a livello progettuale informatico che dal punto di vista degli aspetti legati alle procedure di trattamento dei dati.

La fase di **analisi e realizzazione del progetto di fattibilità** dovrebbe avere **inizio nel mese di settembre e concludersi entro l'autunno**.

Qualora l'esito fosse ritenuto adeguato alle esigenze si darebbe avvio alla **fase realizzativa** che, in relazione alle esigenze ed alle risorse a disposizione, potrebbe **avere inizio a gennaio 2018** implementando così azioni virtuose prima del recepimento del Regolamento.

La tempistica sopra sinteticamente descritta avrebbe il vantaggio di **mettere in sicurezza il sistema**: è infatti ragionevole ipotizzare che l'adozione di un piano strategico da parte di CGIL e la sua messa in produzione costituisca un elemento sufficiente per fronteggiare eventuali controlli da parte delle Autorità competenti (come sappiamo ormai da più parti considerate come imminenti).

In conclusione appare opportuno sottolineare come Sintel Srl abbia avviato da alcuni mesi un percorso per l'ottenimento della Certificazione secondo lo [Standard ISO/IEC 27001:2013 - Gestione della sicurezza delle informazioni](#).

Il piano di lavoro prevede per l'anno 2017 la realizzazione delle attività preliminari e la definizione delle complesse procedure da adottare, così da pervenire all'ottenimento del Certificato nel 2018.