

Lavoro agile: ora si prescinde dall'accordo scritto

Per chi lavora da casa necessarie misure organizzative per rispettare gli orari di lavoro

Cristian Valsiglio

■ Lavorare in smart working non è più un privilegio ma una necessità. E lo sarà ancora di più nella fase 2 in cui bisognerà rispettare i vincoli del distanziamento sociale. L'emergenza sanitaria ha modificato radicalmente il modo di lavorare delle persone: il lavoro agile da eccezione si è trasformato in molti casi nell'unica modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Probabilmente anche nella cosiddetta fase 2 lo svolgimento tradizionale della prestazione lavorativa con la presenza fisica presso le sedi aziendali dovrà alternarsi al lavoro agile.

LAVORO AGILE REGOLAMENTATO

Il lavoro agile non è un nuovo contratto di lavoro ma, come indicato dalla legge 81/2017, una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato che si caratterizza per l'assenza di vincoli di orario o di luogo di lavoro con lo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile per regola generale richiede un accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore, eventualmente regolamentato tramite contrattazione collettiva, e può essere stabilito a tempo determinato o

a tempo indeterminato. Tuttavia, per far fronte all'emergenza sanitaria, il legislatore ha voluto semplificare l'accesso al lavoro agile; infatti, ora è possibile applicare lo smart working anche in assenza di accordo individuale e con procedure amministrative semplificate di comunicazione agli enti preposti. Il lavoro agile al tempo del Covid-19 tuttavia si caratterizza, snaturandone la connotazione, per l'esecuzione della prestazione del lavoro presso la sola abitazione del dipendente (il cosiddetto home working). L'esperienza delle prime settimane di lavoro agile forzato riscontra un alto gradimento in particolare da parte dei lavoratori genitori: è possibile per loro accudire al meglio i propri figli in questo periodo di prolungata sospensione dei servizi educativi e scolastici.

I FATTORI FONDAMENTALI

Al fine di mantenere alta la produttività sono fondamentali due fattori: l'organizzazione del lavoro e la tecnologia. In merito al primo aspetto è di primaria importanza definire micro obiettivi spaccettando l'attività: il raggiungimento di risultati, anche parziali, consente di avere la percezione che il proprio lavoro stia proseguendo efficientemente. La tecnologia, dall'altra parte, è il principale strumento di lavoro per chi lavora in smart working. Per tale motivo, la stessa legge 81/2017 afferma che il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. Tecnologia significa: velocità di connessione, device performanti, strumenti tecnologici adeguati ma anche eliminazione della carta, utilizzo di videoconferenze o call-conference. È necessario anche regolamentare il contatto telematico tra i dipendenti tramite l'uso corretto delle mail (che devono essere sintetiche e indirizzate alle sole persone interessate) e delle chat. Il datore di lavoro da un lato deve esercitare il potere di controllo sulla prestazione resa dal lavoratore nel rispetto dell'articolo 4 della legge 300/1970, dall'altro deve rispettare i tempi di riposo e la disciplina dell'orario di lavoro a favore dei lavoratori anche applicando le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro. Proprio la garanzia alla disconnessione è fondamentale nei periodi prolungati di utilizzo del lavoro agile per consentire al lavoratore di definire il confine tra i tempi di vita e quelli di lavoro.

La sicurezza. I principi da rispettare: necessità, proporzionalità e minimizzazione dei dati

La trasparenza legittima i controlli

**Luca Giacomuzzi
Francesca R. Pagliaro**

■ Dopo il boom dello smart working a causa dell'emergenza da Covid-19 ora il cosiddetto lavoro a distanza potrebbe diventare strutturale. Con problemi di applicazione delle norme. Sebbene l'utilizzo di nuove tecnologie possa essere utile per proteggere il patrimonio informativo del datore di lavoro e migliorare la produttività dei dipendenti, si tratta di strumenti che in molti casi comportano (o possono comportare) un'ingerenza, anche penetrante, nella vita privata del lavoratore. Di qui la necessità di un approccio che tenga presente sia il legittimo interesse del datore di lavoro a proteggere la propria attività, sia la ragionevole aspettativa di protezione della vita privata dei dipendenti.

otto un primo profilo, va rilevato che l'utilizzo di strumenti informatici aziendali da parte del lavoratore può implicare di per sé un trattamento di dati personali del dipendente. Con riferimento allo smart working esistono sul mercato tecnologie che consentono, per esempio, di registrare i tasti premuti e i movimenti del mouse da parte del dipendente, di registrare le applicazioni utilizzate e la durata del loro impiego, di acquisire schermate delle pagine visualizzate: tutto ciò per controllare il corretto adempimento della prestazione da parte di chi lavora da casa.

I LIMITI DEI CONTROLLI

L'utilizzo delle nuove tecnologie impone una nuova valutazione dell'equilibrio tra gli interessi legittimi dei datori di lavoro di garantire la sicurezza del proprio patrimonio informativo e di controllare lo svolgimento del lavoro da remoto e le ragionevoli aspettative dei dipendenti in materia di tutela della vita privata posto che, nel caso del lavoro da remoto, i confini tra ambito domestico e lavorativo sono labili. La chiave di lettura risiede nell'affrontare il rischio posto dal lavoro a distanza secondo i principi di necessità e proporzionalità, per contemperare le esigenze del datore di lavoro e di riservatezza del lavoratore. Le parole d'ordine sono necessità, proporzionalità e minimizzazione dei dati.

LE VALUTAZIONI DA FARE

Il datore di lavoro deve valutare a monte se l'attività di trattamento che

consegue all'utilizzo di tecnologie nell'ambito del rapporto di lavoro è necessaria, perché il trattamento dei dati sul posto di lavoro deve essere una risposta proporzionata ai rischi che il datore di lavoro deve gestire. Per il principio di minimizzazione eventuali informazioni raccolte in ragione dell'utilizzo di nuove tecnologie dovrebbero essere conservate per il tempo minimo necessario e poi cancellate. Si deve valutare quali sono i fondamenti giuridici che legittimano il trattamento di dati ricordando che, in linea di principio, nell'ambito del rapporto di lavoro la base giuridica del trattamento non dovrebbe essere il consenso dei dipendenti, perché spesso non libero (come si desume dall'Opinion 2/17 dell'Article 29 data protection Working Party, paragrafo 3.1.1., e dalle Guidelines on consent dell'Article 29 data protection Working Party, paragrafo 3.1.1.). Un diverso fondamento giuridico può essere rinvenuto nel legittimo interesse di cui all'articolo 7 lettera f) del Gdpr, purché la finalità del trattamento sia legittima e il metodo o la tecnologia scelti siano necessari e proporzionati alle esigenze aziendali da soddisfare optando per la tecnologia meno intrusiva possibile.

LE VERIFICHE NECESSARIE

Prima di usare un qualsiasi strumento di monitoraggio, per esempio, è opportuno verificare se tutti i dati sono necessari, se il trattamento viola i

diritti generali della vita privata dei dipendenti anche sul posto di lavoro, e le misure da adottare per garantire che le violazioni dei diritti alla vita privata e alla segretezza delle comunicazioni siano limitate al minimo necessario. Affinché il trattamento possa basarsi sul legittimo interesse è essenziale che siano presenti misure di attenuazione che garantiscano un adeguato equilibrio tra gli interessi in gioco, che dovrebbero includere restrizioni al monitoraggio in maniera da garantire che la vita privata del lavoratore non sia violata.

L'ANALISI PREVENTIVA

Il datore di lavoro deve effettuare una valutazione preventiva d'impatto, in base all'articolo 35 del Gdpr, considerando necessità e proporzionalità dei trattamenti in relazione alla finalità perseguita, rischi per i diritti e le libertà degli interessati e misure previste per affrontarli. Qualunque trattamento, poi, deve avvenire nel rispetto del principio di trasparenza, ancora più impellente nel caso di utilizzo delle nuove tecnologie che, potenzialmente, consentono la raccolta e il trattamento di dati in maniera anche occulta. Necessarie le informative che indichino ai dipendenti con trasparenza quali trattamenti e monitoraggi sono effettuati, per quali finalità, e ogni altra informazione necessaria per garantire un trattamento lecito, e ciò va fatto con policy e norme chiare e facilmente accessibili.

LA TUTELA DELLA SICUREZZA

Sotto il profilo della sicurezza, come ricorda l'Opinion 2/17 del Gruppo di lavoro Articolo 29, il lavoro a distanza presenta un rischio aggiuntivo per il datore di lavoro. Senza l'attuazione di adeguate misure sia tecniche che organizzative, il rischio di accesso non autorizzato aumenta e può provocare la perdita o la distruzione di dati sensibili. Vanno elaborate policy aziendali che impongano ai lavoratori comportamenti adeguati nel trattamento dei dati con gli strumenti aziendali. Via libera dunque al lavoro a distanza e all'utilizzo di tecnologie che possono anche portare alla compressione di diritti e libertà individuali purché sia proporzionata e realmente utile per la finalità, legittima, perseguita dal datore di lavoro. Il tutto all'insegna della trasparenza.

ALCUNI ACCORGIMENTI PER LO SMART WORKER

Le regole

Segui le indicazioni e le raccomandazioni dettate dalla tua organizzazione: connessi sempre con le strumentazioni ufficiali e già condivise. Se usi un nuovo dispositivo avvisa la tua organizzazione. Verifica che i software di protezione del tuo sistema operativo siano abilitati e costantemente aggiornati. Cambia la tua password almeno una volta al mese. Costruisci la password con un grado complesso di caratteri e simboli. Inserisci un blocco automatico del sistema assieme ad uno screen saver. Imponi dei limiti, evita di stare troppo tempo davanti allo schermo.