

## IL PARERE DEGLI STUDI LEGALI

## Occorre affiancare le aziende nell'adozione di nuove policy

Pagine a cura  
di **FEDERICO UNNIA**

**G**li aspetti giuridici dello smart working sono ben conosciuti dagli studi legali che affiancano le aziende. «I clienti ci chiedono di studiare un piano di smart working e noi lo prepariamo basandoci sulle caratteristiche della loro attività e sulle loro esigenze organizzative», spiega **Valeria Morosini**, partner di **Toffoletto De Luca Tamajo**. «Successivamente forniamo tutta la documentazione necessaria in funzione delle specifiche realtà aziendali. Le principali preoccupazioni riguardano il potere di controllo, che in verità può risultare addirittura accresciuto implementando gli strumenti giusti, come una policy rispettosa delle normative sulla privacy o una policy per la gestione di benefits o per i rapporti con i sindacati. Predispone la giusta documentazione lo smart working diventa uno strumento organizzativo estremamente potente. Dal momento che lo smart working è strettamente collegato all'uso di strumenti tecnologici, per le aziende è strategico avere una policy completa sull'utilizzo degli strumenti di lavoro e sull'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro, nel rispetto dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori e della disciplina privacy. Tali policy devono altresì prevedere la possibilità di disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni di lavoro. Inoltre, l'implementazione dello smart working può diventare complessa se non si dedicano le giuste risorse ad una preliminare condivisione del progetto e della sottostante cultura aziendale soprattutto ai livelli apicali. Unitariamente ai giusti strumenti legali, anche questo può determinare il successo o meno del progetto» aggiunge.

Si sofferma sugli aspetti della responsabilità del datore di lavoro, **Luca Daffra**, partner dello studio **Ichino Brugnattelli Associati**. «È del tutto evidente che in assenza di cautele, il rischio in capo al datore di lavoro (che potrebbe in astratto addirittura non sapere dove si trovi il proprio dipendente) è potenzialmente molto alto. Sotto questo profilo, in verità, circa la sicurezza dei lavoratori, sarebbe auspicabile una presa di posizione più netta da parte dell'Inail che venga incontro alle aziende. Un intervento legislativo, invece, potrebbe depotenziare la portata dello strumento in termini di flessibilità ove venissero stabiliti delle regole troppo rigide. Per quel che riguarda, invece, il fronte privacy, una Gdpr compliance ben definita può sicuramente ridurre al minimo il rischio».

Secondo **Marco Chiesara**, partner di **Lexellent**, «la maggior preoccupazione consiste nell'impatto che questo strumento ha sui risultati aziendali, sia sotto il profilo quantitativo sia sotto quello qualitativo. Per questa ragione alcune aziende hanno introdotto progetti sperimentali di smart working, riservati a un perimetro di attività e categorie di dipendenti ben definite, e contestualmente hanno attivato un sistema di monitoraggio per valutare l'impatto e le ulteriori modifiche organizzative necessarie alla miglior implementazione di questa modalità di lavoro. Solo all'esito di questa sperimentazione hanno valutato l'introduzione in via definitiva di modelli di lavoro agile. Sicuramente è necessario prestare particolare attenzione al tema della privacy e della riservatezza dei dati e delle informazioni aziendali. In particolare è necessario che i lavoratori attuino una serie di accorgimenti finalizzati a garantire privacy e riservatezza, ad esempio bloccare i pc quando ci si allontana dalla postazione di lavoro anche per intervalli di tempo molto limitati; prestare particolare attenzione ai documenti cartacei e individuare luoghi sicuri e non accessibili ad altri ove riporli ed evitare di intrattenere conversazioni telefoniche di lavoro in luoghi aperti in presenza di terzi».

Per **Silvia Tozzoli** partner di **Legance Avvocati Associati** «Le richieste riguardano la redazione di policies, regolamenti ed accordi individuali, anche molto particolari per sfruttare al massimo gli spazi di libertà lasciati dalla legge ed adattarli alle esigenze aziendali. Le preoccupazioni riguardano sempre l'applicabilità della copertura Inail in casi specifici, perché la circolare n. 48/2017 non è purtroppo troppo chiara. Sull'aspetto controlli e trattamento dati non credo che per le realtà più grandi e organizzate, il lavoro da remoto possa aumentare questi rischi. Per il l'aspetto privacy, in particolare, ad oltre un anno dall'entrata in vigore del Gdpr le imprese si sono ormai strutturate per assicurare la tenuta dei sistemi, a prescindere dal luogo di svolgimento dell'attività. Ed il rischio di «data breach» per smarrimento accidentale di documenti cartacei sembra una evenienza più teorica che statisticamente reale».

«Ci occupiamo di assistere i nostri clienti nella comprensione della legislazione in materia con particolare focus sugli obblighi gravanti sui datori di lavoro, ma soprattutto nel supporto relativo alla stesura dell'accordo con il quale datore di lavoro e lavoratore stabiliscono che la prestazione venga resa in parte all'esterno

dei locali aziendali, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con l'eventuale utilizzo di strumenti tecnologici», spiega **Gabriele Fava**, presidente dello studio legale **Fava & Associati**. Forniamo anche assistenza nella fase nella quale le società nostre clienti devono trasmettere l'accordo individuale ai servizi per l'impiego. L'aspetto più complesso per le aziende, per la gestione delle formule di «smart working» è quello relativo alla salute e sicurezza. Il datore di lavoro, infatti, garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore ed è, inoltre, responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa. Si tratta di un aspetto critico, posto che l'attività viene svolta al di fuori dei locali aziendali ed è impossibile considerare e far fronte a tutti i pericoli cui si può andare incontro: per superare tale difficoltà, i datori di lavoro possono fornire, quale contributo per favorire la sicurezza, strumenti formativi e informativi».

Secondo **Francesca Frezza**, responsabile del dipartimento diritto del lavoro dello **Studio Previti**, «lo smart working presuppone un percorso di profondo cambiamento culturale e richiede un'evoluzione dei modelli organizzativi aziendali. Nello smart working, infatti, la prestazione viene finalizzata ad un risultato e senza vincoli di spazio, ne deriva, quindi, che, a fronte di una più ampia responsabilizzazione del dipendente, vi deve essere una rinuncia da parte del datore di lavoro al controllo visivo del collaboratore. Le maggiori preoccupazioni da parte dei clienti risiedono in tema di sicurezza e infortuni sul lavoro nonché in tema di orario della prestazione. A questo si aggiunga che da entrambe le parti tale strumento lavorativo comporta preoccupazioni e perplessità sulla capacità di fare squadra, sulla mancanza di feedback a livello visivo e solo «telematico» nonché sulla creatività che potrebbe essere compromessa dall'isolamento del collaboratore».

Torna sul tema dei controlli **Vincenzo Colarocco**, responsabile Dipartimento privacy e compliance

