

Lavoro a casa, i controlli via web

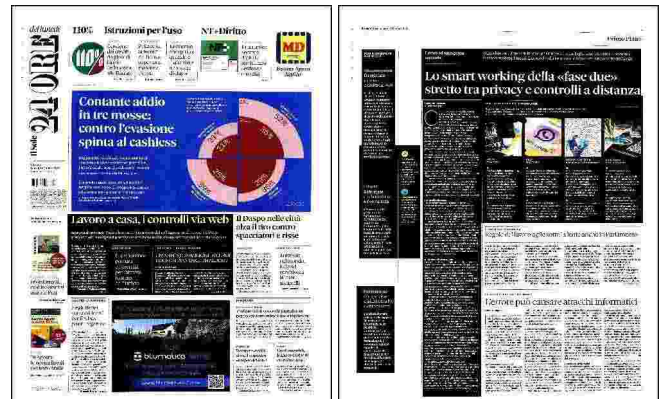
A prova di privacy. Videochiamate, rilevazione del collegamento al Pc, occhiali Gps e braccialetti intelligenti potrebbero trasformarsi in strumenti invasivi della riservatezza

Tutela della privacy dei lavoratori e della sicurezza dei dati aziendali: sono due sfide dei prossimi mesi, con la prosecuzione su larga scala dello smart working, legata all'emergenza sanitaria.

Alcuni strumenti usati per lavorare da remoto, come videochiamate o software che rilevano la presenza al Pc del lavoratore, potrebbero rivelarsi mezzi di controllo, da allineare quindi alle disposizioni dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori. Le aziende devono poi attrezzarsi per prevenire attacchi informatici dovuti a errori nell'uso dei sistemi.

Coraggio, Falasca e Melis

— a pag. 5



**Lavoro ed emergenza
sanitaria**

Videochiamate, braccialetti e pc: gli strumenti tecnologici usati da remoto possono essere considerati mezzi di controllo dei lavoratori e richiedere un accordo sindacale

Lo smart working della «fase due» stretto tra privacy e controlli a distanza

**Giampiero Falasca
Valentina Melis**

Conciliare lo smart working con la privacy dei lavoratori e con la sicurezza dei dati trattati fuori ufficio, sia aziendali, sia delle amministrazioni pubbliche. Sarà una delle sfide dei prossimi mesi, dato il prolungamento dello stato di emergenza legato al Covid-19. Dopo i graduali rientri nelle sedi di lavoro avvenuti da maggio in poi, infatti, l'aggravarsi della situazione epidemiologica porterà a un ritorno su più ampia scala del lavoro da remoto, in chiave anti-contagio. La modalità semplificata di ricorso al lavoro agile (senza l'accordo individuale con i lavoratori) è stata prorogata intanto fino al 31 dicembre.

Si fanno largo, poi, ipotesi di nuovi interventi normativi sulla materia. Tra i 22 disegni di legge che saranno collegati alla manovra di bilancio per il 2021 - secondo la Nota di aggiornamento al Def 2020 - c'è un Ddl intitolato «Disposizioni in materia di lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni». Dalle prime informazioni emerse, tra i punti centrali della riforma ci saranno il diritto del lavoratore alla disconnessione e il potenziamento della formazione digitale dei lavoratori della Pa.

Peraltro, stando al Dl Rilancio, la prospettiva per la Pubblica amministrazione è quella di arrivare, dal 2021, al 60% dei dipendenti coinvolti dallo smart working, almeno per le attività che possono essere svolte con questa modalità. Sperando che al Pa si attrezzino e che si pesino bene le conseguenze, ora non certo positive per imprese e utenti (si veda Il Sole 24 Ore di lunedì 5 ottobre).

I controlli a distanza

Con la trasformazione digitale del lavoro le occasioni di controllo a distanza dei lavoratori si stanno moltiplicando all'infinito. Ogni nuova tecnologia che agevola le comunicazioni e può migliorare la qualità del lavoro nasconde, infatti, alcuni rilevanti problemi applicativi, che nascono dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.

I mesi di forzato "lavoro casalingo" hanno fatto dimenticare che questa disposizione pone dei paletti precisi per l'uso delle nuove tecnologie. La norma vieta, infatti, l'uso di ogni strumento che consenta il controllo a distanza dei lavoratori, facendo limitate eccezioni per gli «strumenti di lavoro» (nozione introdotta dal Jobs Act e ancora molto controversa) e gli apparecchi il cui

utilizzo sia stato autorizzato da un accordo sindacale o, in mancanza, da un provvedimento dell'Ispettorato del Lavoro. In questo contesto restrittivo, molti strumenti normalmente usati dalle aziende per gestire la prestazione lavorativa rischiano di entrare in conflitto con l'impostazione della norma.

Gli strumenti sotto esame

Pensiamo, ad esempio, al più comune degli strumenti, la video chiamata, diventata ormai il mezzo più comune di gestione della prestazione lavorativa per chi opera in smart working. Secondo l'articolo 4 dello Statuto, l'uso può essere legittimo solo se è fatta rientrare nella nozione di «strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa», unica categoria per la quale non è richiesta la stipula dell'accordo sindacale o l'attivazione del meccanismo alternativo di autorizzazione amministrativa. Sarebbe una lettura del tutto equilibrata, ma più volte gli organi di vigilanza hanno manifestato un approccio molto più restrittivo alla nozione di strumenti di lavoro.

Un altro sistema che ha forti potenzialità di controllo è il meccanismo, presente ormai su qualsiasi software aziendale, che avvisa con un "semaforo" di colore verde, giallo o rosso sulla presenza davanti al Pc e sul collegamento alla rete aziendale di un lavoratore. Anche questo software è di uso comune ma può entrare in forte conflitto con l'impianto dell'articolo 4, essendo fuori di dubbio che genera un «controllo a distanza».

Meno problemi da questo punto di vista sembra creare l'uso delle chat di whatsapp per scopi lavorativi: pur essendo questi strumenti potenzialmente molto invasivi, non sembra esserci quella forma di «controllo a distanza» in grado di far scattare la tagliola dell'articolo 4.

Un capitolo a parte lo meritano, poi, le *wearable technologies*: occhiali con Gps, braccialetti intelligenti, capi di abbigliamento interattivi entrano ogni giorno di più nella vita dell'azienda, offrendo grandi opportunità di migliorare la qualità del lavoro. Queste opportunità generano tuttavia forme importanti di controllo, per le quali sembra difficile ricorrere alla nozione di «strumenti di lavoro» (anche se la valutazione va fatta caso per caso).

Sarebbe dunque utile che le imprese identificassero le aree dove c'è un concreto "rischio di controllo" e le gestissero secondo il percorso previsto dalla legge. Sarebbe anche opportuno procedere sempre alla stipula di un accordo sindacale, o, in mancanza, alla richiesta di una autorizzazione amministrativa, per tutti gli strumenti ordinari, così

come sarebbe consigliabile identificare all'interno di questi accordi o autorizzazioni quali sono gli «strumenti di lavoro» indispensabili allo svolgimento

della prestazione (utilizzabili senza accordo).

© RIPRODUZIONE RISERVATA

I PALETTI PER L'USO DELLE TECNOLOGIE

Quattro casi in cui è possibile un controllo aziendale nei confronti del lavoratore non in sede

- Quando serve l'accordo aziendale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro
- Quali sono gli adempimenti sul fronte della privacy



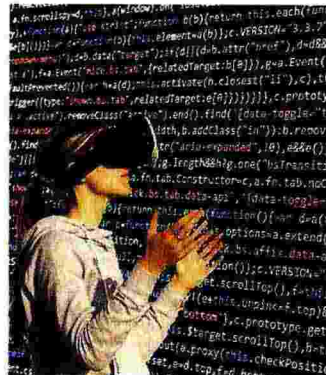
VIDEO CHIAMATA

- Per l'uso delle videochiamate, che sono diventate uno strumento comune di gestione della prestazione lavorativa in smart working, serve l'accordo sindacale o l'autorizzazione. A meno che non sia dimostrato che il mezzo utilizzato è indispensabile ai fini della prestazione lavorativa.
- Se la chiamata è registrata, dovrà essere presente un'informativa privacy e un warning che informa i partecipanti su questa circostanza.



CHAT WHATSAPP

- Per usare le chat di Whatsapp non servono l'accordo aziendale né l'autorizzazione: pur trattandosi di uno strumento potenzialmente invasivo, non sembra esserci quella forma di «controllo a distanza» in grado di far scattare la tagliola dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.
- Non è comunque consigliabile usare chat Whatsapp per finalità lavorative, perché questo comporta la comunicazione e la diffusione di informazioni che l'azienda avrebbe poi difficoltà a controllare.



OCCHIALI CON GPS E BRACCIALETTI INTELLIGENTI

- Per l'uso delle *wearable technologies* servono l'accordo o l'autorizzazione, a meno che non sia dimostrato che occhiali con Gps, braccialetti intelligenti, capi d'abbigliamento interattivi o altri strumenti analoghi sono indispensabili per rendere la prestazione lavorativa.
- Sono necessari un'informativa privacy ai lavoratori, una valutazione di impatto e l'analisi sulla possibilità di fondare i trattamenti su basi giuridiche diverse dal consenso.



CONTROLLO PRESENZA AL PC

- Sì, serve l'accordo o l'autorizzazione amministrativa per l'uso di meccanismi, nel software aziendale, che avvisano sulla presenza davanti al Pc o sul collegamento alla rete aziendale di un lavoratore.
- Bisognerà valutare la legittimità del trattamento, che non deve essere una forma di monitoraggio. Una volta eseguita questa analisi, l'azienda dovrà fornire un'informativa privacy ed eseguire una valutazione di impatto.

**POSSIBILI MODIFICHE
ALLE REGOLE****Disconnessione**

Da regolare
il diritto
a uscire dal web

- Già previsto da alcuni Ccnl (ad esempio comparto Istruzione e ricerca e credito) e da alcuni accordi aziendali, è il diritto del lavoratore di uscire dallo spazio digitale e di interrompere la connessione a internet. Diversi disegni di legge di riforma dello smart working presentati in Parlamento lo prevedono ed è presente nei progetti di riforma allo studio del Governo.

I rischi

Rafforzare
tutela di salute
e riservatezza

- Secondo i DDI presentati in Parlamento, dovrebbe essere aggiornata l'informativa per il lavoratore sui rischi legati al lavoro agile, includendo i rischi legati all'uso dei videotermini e alla connessione a internet e quelli sulla tutela della privacy.

**I VANTAGGI
DEL DIGITALE**

La connessione da remoto ha consentito a milioni di lavoratori di continuare l'attività anche nella fase acuta dell'emergenza Covid-19

**LA POSSIBILITÀ
DI CONTROLLI**

L'uso della Vpn sempre tracciata, di videochiamate e di strumenti di controllo del collegamento del lavoratore al Pc pongono problemi sulla riservatezza

Formazione

Competenze
digitali nella Pa
da far crescere

- Nel Ddl che sarà collegato alla legge di Bilancio 2021 sul lavoro agile nelle pubbliche amministrazioni dovrebbe entrare un potenziamento della formazione dei lavoratori in campo digitale: alla conoscenza delle materie giuridiche dovrebbe affiancarsi una maggiore dimestichezza con le tecnologie.