

LA CIRCOLARE TRIBUTARIA

Settimanale di aggiornamento e approfondimento professionale in area tributaria

Speciale

Smart working

Smart working & privacy

di Andrea Onori – dottore commercialista e revisore legale

Cos'è lo *smart working*?

Se mi avessero fatto questa domanda qualche mese fa probabilmente la risposta non sarebbe stata precisa e consapevole come ora.

Il Lavoro agile è disciplinato dalla L. 81/2017.

Entrata in vigore a metà giugno dello stesso anno, la legge introduce misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato.

La definizione di lavoro agile (*smart working*) la si trova nel comma 1, [articolo 18](#), L. 81/2017 che recita:

*“Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e **senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici** per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, **in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa**, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva”.*

Dalla lettura della stessa emergono chiari i tratti (evidenziati in grassetto e sottolineati) determinanti per inquadrare e delineare gli aspetti rilevanti ai fini *privacy* o meglio della tutela del trattamento dei dati.

Prima di procedere in tale direzione si ritiene doveroso fare una piccola premessa che serve per delineare il contesto socio economico in cui è esploso il “fenomeno” dello *smart working*.

Oggi è diventato praticamente la modalità di prestazione di lavoro “normale” o quanto meno sta assumendo tale caratteristica.

Questo perché, nell'ambito delle misure adottate dal Governo per il contenimento e la gestione dell'emergenza da contagio da coronavirus Covid-19, il necessario distanziamento sociale e l'imposta sospensione delle attività produttive lo ha reso praticamente l'unica modalità di prestazione di lavoro subordinato ammessa.

Siamo stati catapultati in questo nuovo modo di lavorare per effetto delle prescrizioni di cui agli allora D.P.C.M. dell'8 marzo 2020 ([articolo 2](#), comma 1, lettera r)) e dell'11 marzo 2020 ([articolo 1](#), comma 1,

n. da 6) a 10)), oggi entrambi abrogati per effetto del D.P.C.M. 10 aprile 2020 che ha “ripreso” tali indicazioni.

Veniva stabilito rispettivamente che:

1. la modalità di lavoro agile può essere applicata per la durata dello stato di emergenza dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni in materia, anche in assenza di accordi individuali previsti; gli obblighi informativi di cui all'[articolo 22](#), L. 81/2017 sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile dall'Inail (D.P.C.M. 8 marzo 2020);

2. le P.A. assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi ...;

In ordine alle attività produttive e alle attività professionali si raccomanda che sia attuato il massimo utilizzo da parte delle imprese di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza ... (D.P.C.M. 11 marzo 2020)

La disciplina oggi in vigore per effetto del D.P.C.M. 10 aprile 2020, per contro, prevede che:

“gg) fermo restando quanto previsto dall'articolo 87, D.L. 18/2020, per i datori di lavoro pubblici, la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23, L. 81/2017, può essere applicata dai datori di lavoro privati a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza di accordi individuali previsti; gli obblighi di informativa di cui all'articolo 22, L. 81/2017, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Inail.

...

ii) in ordine alle attività professionali si raccomanda che:

1. sia attuato il massimo utilizzo di modalità di lavoro agile per le attività che possono essere svolte al proprio domicilio o in modalità a distanza;

...”

Pertanto, con l'emergenza per il contenimento del contagio da coronavirus Covid-19, il Governo ha incentivato questa forma di lavoro “agile” su tutto il territorio nazionale al fine di contenere, o meglio, evitare/limitare gli spostamenti per motivi di lavoro, che, ogni giorno, erano causa di aggregazione e sovraffollamento (nei treni e negli autobus), prevedendone la possibilità di applicazione da parte dei datori di lavoro, pubblici e privati, a ogni tipologia di rapporto di lavoro subordinato, per tutta la durata dello stato di emergenza, anche in carenza degli “*accordi individuali previsti*” e ricorrendo alla documentazione messa a disposizione dall'Inail per adempiere agli obblighi di informativa (di seguito

il *link* da cui è possibile scaricare l'informativa in parola:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/avvisi-e-scadenze/avviso-coronavirus-informativa.html>)

Smart working: gli elementi caratterizzanti rilevanti per la *privacy*

Come abbiamo evidenziato in precedenza, il lavoro “agile” ovvero il lavoro “da remoto” è caratterizzato dai seguenti aspetti:

- che la “*modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato [avvenga] senza vincoli [...] di luogo di lavoro*”;
- che sia previsto il “*possibile utilizzo di strumenti tecnologici*”;
- dal fatto che “*la prestazione lavorativa viene eseguita [...] in parte all'esterno*” [dell'azienda];
- che il lavoratore svolga la sua attività “*senza una postazione fissa*”.

Passiamo, ora, in rassegna le caratteristiche di ogni aspetto sopra elencato.

Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato senza vincoli di luogo di lavoro

Tale fattore caratterizzante rileva in ambito di tutela del trattamento del dato con riferimento al fatto che, non essendoci un vincolo riferito a un luogo di lavoro preciso, i documenti, i dati e le informazioni, oggetto della prestazione lavorativa, non possono essere raccolte, registrate, organizzate, modificate, consultate, utilizzate e conservate in un unico posto di lavoro “fisico”, delimitato nello spazio con certezza e pertanto dotato di quegli accorgimenti strutturali e tecnici di sicurezza che un datore di lavoro deve adottare in funzione delle occorrenti “*misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al [...] regolamento*” ([articolo 24](#), GDPR 679/2016).

Si palesa, quindi, una prima problematica rispetto alla necessaria (seppur limitata e controllata) necessità di trasferimento della documentazione analogica e/o informatica in un luogo diverso dalla sede “fissa” di lavoro messa a disposizione dal Datore di lavoro, Titolare del trattamento dei dati.

Possibile utilizzo di strumenti tecnologici

Tale aspetto, a parere di chi scrive, è elemento essenziale e imprescindibile dell'esecuzione di tale modalità di prestazione di lavoro subordinato, al punto tale da ritenere “superflua” o addirittura “errata” l'indicazione del “*possibile utilizzo di strumenti tecnologici*”.

Perché?

Premesso che chi scrive ritiene ridondante la spiegazione della motivazione, la stessa, oggettivamente, e senza tema di errore e/o contestazione, la si trova nell'essenza della modalità di svolgimento della prestazione ovvero nella necessaria presenza di una dotazione *hardware* e *software*, sia in capo al prestatore di lavoro subordinato "agile" (*smart-worker*) sia in capo all'azienda, oltre che di un opportuno collegamento/interconnessione *internet* tra la postazione extra-aziendale del lavoratore e la sede del *Server* dell'azienda per la trasmissione, l'elaborazione dei dati, oltre che l'invio e, se del caso, la diffusione degli stessi.

Si sta facendo riferimento ad aspetti che fino a un mese fa, magari, ne avevamo solo sentito parlare e non li concepivamo come essenziali, se non addirittura, non li ritenevamo efficaci per eseguire la nostra prestazione lavorativa.

Abbiamo dovuto familiarizzare con concetti quali VPN (*Virtual Private Network*), condivisione *in cloud*, linee guida sulla *Cyber Security*.

A molti di noi tutto ciò era oggettivamente ed effettivamente conosciuto nella teoria, ma sicuramente non adottato e utilizzato nella pratica, per contro altri, quelli più evoluti tecnologicamente, avevano già le dotazioni tecniche *hardware* e *software*, ma non erano utilizzate fattivamente.

Oggi tutto è cambiato, oggi tutto si è evoluto.

Il Covid-19 ci ha spinto verso una effettiva evoluzione tecnologica.

Anche nei momenti di maggiore difficoltà si possono cogliere gli aspetti positivi.

Abbiamo assistito a un salto tecnologico al quale non avremmo mai assistito in un arco temporale così breve.

Tutti, Pubblica Amministrazione e privati, hanno concretizzato una parte del progresso tecnologico che fino a qualche mese fa forse avevamo previsto e pianificato, ma mai avremmo pensato di attuarlo così rapidamente, anche a causa di una mancanza di progresso culturale nazionale.

Il CAD (Codice dell'Amministrazione Digitale) è una realtà da oltre 15 anni oramai, ma solo adesso, costretti, abbiamo realizzato la ineluttabilità di dover utilizzare le tecnologie per non fermarci.

Per continuare a lavorare e a produrre, abbiamo, come si dice, fatto il passo.

Siamo diventati tutti "*smart-worker*", anche i nostri ragazzi.

Con l'avvento della scuola digitale, oramai, anche loro, hanno familiarizzato con piattaforme digitali dove incontrarsi tra loro e con i professori assistendo alle video-lezioni, a familiarizzare con strumenti che permettono di effettuare video-chiamate per continuare a parlare e a relazionarsi con i propri compagni di classe, a inviare e ricevere *mail*, scaricare documenti e caricare informazioni e dati.



Euroconference

NEWS

L'INFORMAZIONE QUOTIDIANA DA PROFESSIONISTA A PROFESSIONISTA

Il quotidiano telematico di Euroconference
diretto da Sergio Pellegrino e Giovanni Valcarenghi

**NOTIZIE E APPROFONDIMENTI
PER I PROFESSIONISTI DI TUTTA ITALIA**

Iscriviti alla mailing list e
rimani informato su tutte le news
www.ecnews.it



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Fabio Garrini

DIREZIONE E COORDINAMENTO SCIENTIFICO

Fabio Garrini

COMITATO DI REDAZIONE

Luca Caramaschi	Sergio Pellegrino
Fabio Landuzzi	Luigi Scappini
Guido Martinelli	Giovanni Valcarenghi

COLLABORATORI ESTERNI

Andrea Bonghi	Laura Mazzola
Alessandro Bonuzzi	Paolo Meneghetti
Sandro Cerato	Marco Peirolo
Luigi Ferrajoli	Leonardo Pietrobon
Alberto Alfredo Ferrario	Maurizio Tozzi
Fabio Giommoni	Francesco Zuech

REDAZIONE

Milena Martini e Chiara Ridolfi

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
circulari@euroconference.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini:
www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Settimanale
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2019

Euro 220,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata,
accessibile tramite le proprie credenziali dal [link](http://www.euroconference.it/area_riservata_login):

http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la
funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella
pagina di login.

Autorizzazione del tribunale di Verona n.1448 del 29 giugno 2001
Iscrizione ROC 13 marzo 2017 n.28049

ISSN: 2039-9618

Per i contenuti di "La circolare tributaria" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III del titolo III della legge 22.04.1941 n.633 e succ. mod.

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.