Misure Urgenti e Conseguenze Economiche sulle Attivita' Produttive e Professionali: Ripercussione del COVID-19 sui Contratti Commerciali ed Internazionali

(II Intervento – Avv. Vincenzo Senatore, LLM)

23 Marzo 2020
Milano - Londra

The British Chamber of Commerce for Italy
Via Francesco Sforza 4, 20122 Milano

Giambrone & Partners LLP
12 Bridewell Place, EC4 6AP London

GIAMBRONE

Avv. Gabriele Giambrone, LLM	Managing Partner (Avvocato & Spanish Abogado)	gabriele@giambronelaw.com
Avv. Vincenzo Senatore, LLM	Partner (Avvocato & English Solicitor)	v.senatore@giambronelaw.com
Annah Cheatham	Senior Associate (English Solicitor)	a.cheatham@giambronelaw.com

The British Chamber of Commerce for Italy
Via Francesco Sforza 4, 20122 Milano

kbo@britishchamber.it
www.britishchamber.it

GIAMBRONE & PARTNERS LLP
12 Bridewell Place, EC4 6AP
LONDON – Tel: +44 207 183 9482

GIAMBRONE & PARTNERS
Foro Bonaparte 12
MILANO – Tel: +39 02 94 754184

GIAMBRONE & PARTNERS
Carrer de Balmes 28
Principal, 2, 08007, Barcelona
SPAIN – Tel: +34 932 201 627

Milan – London – Barcelona – Tunis – Glasgow – Rome
Munich – Palermo – Sassari – Liverpool

http://www.giambronelaw.com/

SMART WORKING E PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

- **COVID-19**: Tra "obbligo" di Smart Working e assenza ingiustificata dal posto di lavoro

- Lo Smart Working e il GDPR

- Nomina dello "Smart Worker" quale incaricato privacy

COS'E' LO SMART WORKING
(L. n. 81/2017)

- Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'**assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi**, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro.
- Stesso stipendio, e parita' contrattuale.
- Prevede l'utilizzo di strumentazioni che consentono di lavorare da remoto (pc portatili, tablet e smartphone).

GIAMBRONE

SMART WORKING e COVID-19

Dal 23 Febbraio nelle zone 'rosse' e dal 1 Marzo su tutto il territorio nazionale:

1. Lo Smart Working diventa la modalita' ordinaria nelle P.A.

2. Ai lavoratori del settore privato affetti da gravi e comprovate patologie, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, e' riconosciuta la priorita' nell'accoglimento delle istanze in Smart Working.

3. I datori di lavoro sono tenuti ad autorizzare la modalità di lavoro agile ai lavoratori dipendenti che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità.

CONTINUA: SMART WORKING

Se l'amministrazione pubblica o il datore di lavoro privato **non può fornire la strumentazione necessaria**, il lavoratore può comunque avvalersi dei propri supporti informatici per svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile. Tuttavia, l'Amministrazione (o il datore di lavoro privato) **è tenuta** ad adottare ogni misura organizzativa e gestionale per assicurare lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in modalità agile.

Alternative: Ferie

(DL no 18 del 17 Marzo. Art 87, co. 3)

- Qualora non sia possibile ricorrere al lavoro agile le amministrazioni utilizzano gli strumenti delle **ferie pregresse**, del **congedo**, della **banca ore,** della **rotazione** e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva.
- Esperite le possibilità di ferie pregresse e congedo, le amministrazioni possono motivatamente **esentare il personale dipendente dal servizio.**
- Il periodo di esenzione dal servizio costituisce servizio prestato a tutti gli effetti di legge.

ASSENZA DAL LAVORO

- In assenza di specifici ordini dell'autorità il fenomeno **dell'epidemia non è sufficiente a giustificare** – di per sé – **la malattia**.
- **L'assenza ingiustificata** dal luogo di lavoro, se reiterata**, può giungere a comportare il licenziamento** del dipendente.
- Il **datore di lavoro** ha quindi la possibilità di **considerare come ingiustificata l'assenza del dipendente** dal luogo di lavoro **per il semplice timore di contrarre il virus** (quindi senza aver contratto la malattia o essere stato posto in quarantena).

Lo Smart Working e il GDPR

Ciascun datore di lavoro ha il **diritto-dovere di svolgere controlli sul corretto svolgimento della prestazione dei propri dipendenti**, senza distinzioni sulle modalità di esecuzione, a patto che siano rispettati i limiti fissati dagli articoli 2, 3 e 4 dello Statuto dei lavoratori.

Continua: Smart Working e GDPR

L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori: *sono vietate l'installazione e l'uso di apparecchiature tecnologiche e sistemi* ***in grado di controllare a distanza lo svolgimento dell'attività lavorativa del dipendente****, a meno che il ricorso a questi apparecchi non sia prima concordato con un accordo sindacale o sia autorizzato dall'Ispettorato territoriale del lavoro.*

Continua: Smart Working e GDPR

- Se il datore di lavoro ha il fondato sospetto che il **dipendente stia commettendo degli illeciti**, può svolgere **controlli** mirati, **anche a distanza**, a patto che siano proporzionati e non invasivi, **e che riguardino beni aziendali** (es. il Pc fornito dal datore, la casella di posta aziendale) rispetto ai quali il dipendente non ha alcuna "aspettativa di segretezza".

Continua: Smart Working e GDPR

Data l'emergenza il **decreto non specifica** né prescrive **particolari adempimenti** in termini di sicurezza dei dati personali.

L'Autorita' Garante della Privacy ha adottato pertanto **linee guida** sullo Smart Working.

NOMINA SMART WORKER QUALE INCARICATO PRIVACY

L'attività dello smart working non si riduce alla dotazione al dipendente di un dispositivo mobile aziendale ma implica **l'assunzione di un regolamento ben preciso** sia in termini di disciplina giuslavoristica sulla sicurezza e salute **sia in termini di data protection**, di proprietà intellettuale, di concorrenza

Continua: NOMINA SMART WORKER

- **Un esempio di nomina:** Premesso che Lei è dipendente della nostra struttura e che a causa dell'emergenza Coronavirus il Governo ha stabilito con DPCM 23.02.2020 e DPCM 4.03.2020 - anche in assenza dell'accordo individuale - l'attivazione immediata su tutto il territorio nazionale dello Smart Working o lavoro agile (art. 18 L. 81/2017) per tutti i tipi di lavori per cui risulti attuabile, Le e' stata concessa immediatamente la modalità di lavoro agile o Smart Working. Al fine di espletare le Sue prestazioni in linea con la disciplina del GDPR 2016/679 e del D.lgs 101/18, occorre che si attenga ai seguenti doveri:

Continua: NOMINA SMART WORKER

- il dovere di non violare il segreto e la riservatezza delle informazioni trattate;
- il dovere di proteggere i dati contro i rischi di distruzione o perdita, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito;
- utilizzare chiavette USB quando i dispositivi sono personali;

Continua: NOMINA SMART WORKER

- **individuare** in casa una stanza o comunque uno spazio deputato per allestire la **postazione lavorativa** che possa essere utilizzato **in modo esclusivo interdicendone l'accesso agli altri familiari**, con possibilità di chiusura della porta a chiave, con armadietti dotati di serratura ove riporre la documentazione e/o gli strumenti di lavoro;
- assicurarsi della conformità delle prese elettriche domestiche prima di utilizzarle per alimentare il dispositivo o i dispositivi aziendali; etc...

La Posizione del Garante della Privacy

- Il 2 marzo 2020 il Garante della Privacy ha stabilito che i **datori di lavoro non devono raccogliere informazioni da dipendenti**, clienti o fornitori **o condurre indagini sui sintomi del coronavirus** che queste parti o i loro stretti contatti sperimentano.
- Solo soggetti istituzionali autorizzati - ad es. gli operatori sanitari e la protezione civile possono raccogliere le informazioni necessarie per aiutare a prevenire la diffusione del coronavirus.

Avv. Gabriele Giambrone, LLM	Managing Partner (Avvocato & Spanish Abogado)	gabriele@giambronelaw.com
Avv. Vincenzo Senatore, LLM	Partner (Avvocato & English Solicitor)	v.senatore@giambronelaw.com
Annah Cheatham	Senior Associate (English Solicitor)	a.cheatham@giambronelaw.com

The British Chamber of Commerce for Italy
Via Francesco Sforza 4, 20122 Milano

kbo@britishchamber.it
www.britishchamber.it

GIAMBRONE & PARTNERS LLP
12 Bridewell Place, EC4 6AP
LONDON – Tel: +44 207 183 9482

GIAMBRONE & PARTNERS
Foro Bonaparte 12
MILANO – Tel: +39 02 94 754184

GIAMBRONE & PARTNERS
Carrer de Balmes 28
Principal, 2, 08007, Barcelona
SPAIN – Tel: +34 932 201 627

Milan – London – Barcelona – Tunis – Glasgow – Rome
Munich – Palermo – Sassari – Liverpool

http://www.giambronelaw.com/