

AXERTA®
INDAGA. DOCUMENTA. ACCERTA.

IL PUNTO

Rassegna Giurisprudenziale
Controlli e indagini nel rapporto di lavoro

EDIZIONE SPECIALE
Smart Working

#iorestoacasa

#alleggereilpunto

Axerta S.p.A.

Nord-ovest Piazza Duomo 17 - 20121 Milano
Centro-sud Viale Giulio Cesare 71 - 00192 Roma
Nord-est Vicolo Vincenzo Bellini 4 - 35131 Padova

800 800 007

P.IVA 10239431009 | www.axerta.it



L'editoriale del Presidente



Emergenza Corona virus e lavoro a distanza

Gen. Michele Franzé - Presidente di Axerta S.p.a.

Ogni due mesi, oramai da tempo è diventato un piacevole appuntamento, mi ritrovo a commentare da questa pagina fatti o norme che toccano da vicino il mondo del lavoro, con imprenditori e responsabili delle risorse umane.

Oggi, purtroppo, angosciati (e il termine non è per nulla esagerato) dal disastro che sta coinvolgendo il nostro Paese, mi è parso necessario porvi qualche domanda su cosa anche noi possiamo fare per contenere i danni, ovviamente di natura economica, ed agevolare il più rapidamente possibile la ripresa che necessariamente dovrà esserci appena superata l'emergenza.

Potrei facilmente riproporre i contenuti di quanto affermato anni fa da Bill Gates (dichiarazioni riprese in questi giorni anche da tanti servizi televisivi) quando anticipava come i rischi futuri per l'umanità non sarebbero più stati legati ad un possibile conflitto nucleare, ma a quelli di una disastrosa pandemia, così come potrei soffermarmi per commentare la necessità di esorcizzare ansie e paure con le "canzoni di condominio" che ogni pomeriggio caratterizzano le nostre città, ma aggiungerei ben poco a quanto già ben noto.

Più pertinente mi sembra oggi osservare che se la nostra amata Italia è stata la prima a vivere il dramma di questa epidemia in Europa,

un'Europa che purtroppo ha messo in luce valori improntati ad egoismo ed indifferenza, verosimilmente sarà anche la prima a venirne fuori, per cui sarà bene essere preparati a ripartire a pieno regime, bene e subito.

Pochi giorni fa Vincenzo Francese, Chief Investigation Officer, nonché proprietario di terza generazione di Axerta, con un comunicato indirizzato ai clienti, fornitori e partners ha opportunatamente riferito come la nostra azienda si sia attrezzata per lavorare in modalità "smart working" per garantire la continuità e piena efficienza nei servizi richiesti.

Molte aziende hanno scelto di fermarsi, altre continueranno a regime ridotto ed altre ancora procedono quasi regolarmente, ma a fattor comune tutti guardano al futuro, un futuro che ci auguriamo con forza assai vicino, per tornare a quei livelli di efficienza e produttività che sono propri della nostra economia.

Straordinariamente validi, pertanto, mi sembrano i suggerimenti offertici oggi dalla nostra Marilena Guglielmetti, criminologa, che con un'analisi profonda e lungimirante ci porta a riflettere su come ottimizzare il lavoro a distanza, neutralizzando i rischi che le nuove procedure, applicate su larga scala, potrebbero produrre, mal conciliandosi (ed è solo un esempio) con le esigenze di cyber security.

Nel lasciarvi quindi all'interessante testimonianza che Marilena Guglielmetti ci propone, mi è quanto mai gradito augurare a tutti voi e alla nostra amata Italia la forza, la volontà e l'impegno per lasciarci alle spalle questo momento buio, aspettando con ansia e con ritrovato entusiasmo il ritorno alla normalità.

Gen. Michele Franzé
Presidente di Axerta S.p.a.



Smart working in tempo di emergenza

Rischi ed opportunità per un'umana sicurezza

Lavorare a distanza è diventata attualmente un'esigenza obbligata per la tutela della salute pubblica.

Oggi s'impongono scelte pratiche e psicologiche importanti.

Certamente, si potrebbe annoverare anche lo smart working come una sfida coraggiosa e molto impattante.

Fino a poco tempo fa, chi faceva smart working in Italia era un'esigua minoranza: 570mila lavoratori, secondo l'ultimo Osservatorio della School of Management del Politecnico di Milano (gli occupati in Italia sono 23 milioni 381 mila persone, al netto degli effetti stagionali). Appena il 16% nella pubblica amministrazione. Ma ora, con l'emergenza sanitaria in corso, tutto è repentinamente cambiato dalle necessità e anche le aziende più refrattarie e poco inclini al cambiamento, hanno dovuto forzatamente adeguarsi.

Il dinamismo che contraddistingue i nuovi asset lavorativi impone da un lato flessibilità del lavoro, un forte orientamento ai risultati e la volontà di lavorare in sicurezza, dall'altro.

L'incertezza di tutti, che deve fare i conti con il forte senso di responsabilità, passa attraverso scelte rigorose.

Nell'adozione di modalità lavorative di smart working, come core del nuovo status, devono necessariamente esserci la predisposizione di chiare policy aziendali atte a definire l'insieme delle regole condivise con i lavoratori, in cui vengano esplicitati chiaramente tutti i rischi connessi alla tutela dei dati, la gestione delle password e l'uso appropriato dei dispositivi tecnologici messi a disposizione ed impiegati tra le mura domestiche.

Nell'ottica del GDPR e non solo, le aziende destinatarie di moderne forme di lavoro a distanza dovranno obbligatoriamente impostare un sistema di gestione dei dati, nel quale la tutela del dato personale diventerà il perno attorno al quale costruire ed implementare processi e procedure aziendali.

Per essere conformi alle normative le imprese devono, in primis, effettuare l'analisi degli strumenti aziendali in dotazione al lavoratore, procedendo con una mappatura degli standard di sicurezza impostati o intervenendo laddove non venga assicurata una corretta protezione dei dati personali.

Tutto questo nel rispetto dei principi di privacy by design e by default che impongono ai titolari del trattamento di porre in atto misure tecniche organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare sin dall'origine, che il trattamento dei dati sia conforme al nuovo quadro normativo.

Tale obiettivo si raggiunge mediante la predisposizione di adeguate policy ed informative relative alla gestione di robuste credenziali di autenticazione ai sistemi informativi, nonché di disabilitazione delle medesime qualora il soggetto assegnatario non si trovi più ad utilizzarle, adottando le necessarie cautele per assicurare la segretezza della componente riservata della credenziale e la diligente custodia dei dispositivi in possesso ed uso esclusivo dello stesso. Ancora, va garantita la protezione degli strumenti informatici mediante aggiornamento continuo di anti-ransomware e firewall a ciò appositamente dedicati, la mappatura degli amministratori, la certificazione di conformità dei prodotti utilizzati.

Tutto ben esplicitato e condiviso nel regolamento informatico aziendale, che vada a disciplinare le regole di utilizzo della strumentazione elettronica concessa in uso ai lavoratori (personal computer, posta elettronica, telefoni aziendali, rete internet) in modo da ridurre o evitare sensibili perdite di informazioni trattate ovvero conosciute mediante l'ausilio degli strumenti elettronici, potendo così ottemperare da un lato, agli obblighi di comunicazione di eventuali data breach e dall'altro tracciare quanto richiesto al fine di possibili investigazioni, ex post in caso di mancato adempimento.

Occorre non dimenticare, perché momentaneamente costretti a minimi spostamenti, che le frodi sono sempre in agguato, sempre prime tra le cause di danno aziendale, ancora più le cyber fraud perpetrate dai dipendenti infedeli, che indotti ad essere smart, alcuni lo deviano anche nel crime.

I benefici umani e produttivi del lavoro a distanza sono molteplici, ma come si può percepire numerosi sono anche i rischi da bilanciare da ambo le parti, azienda e lavoratore coinvolto.

La flessibilità e l'autonomia che per definizione

caratterizzano lo smart working ma si conciliano, ad esempio con esigenze di cybersecurity, che da un lato potrebbero rappresentare per il lavoratore un'invasione nel proprio domicilio digitale, mentre per il datore di lavoro un vulnus alla necessità di sicurezza.

Considerando che ad oggi la maggior parte delle attività si svolgono in modalità digitale, è necessario valutare le soluzioni tecniche, oltre a quelle organizzative, adottate per evitare di abbassare le misure di sicurezza oppure ampliare, in maniera indeterminata, il perimetro aziendale introducendo apparecchiature con requisiti di sicurezza sconosciuti.

La sola soluzione percorribile è quella in cui l'azienda amministri direttamente i dispositivi, siano essi di proprietà dell'organizzazione o dello smart worker, potendo in questa modalità gestire anche da remoto eventuali criticità. Azienda e società di consulenza, a latere per una maggiore tutela di tutti.

I cambiamenti repentini che questa emergenza sanitaria ha palesato mostrano un'accelerazione nella modernizzazione di strumenti positivi e flessibili a vantaggio del lavoratore e dell'azienda, ai quali siamo tutti impreparati e vulnerabili. Forse più da un punto di vista psicologico che concreto. Ma certamente mai come oggi abbassare la guardia sarebbe altamente pericoloso, la criminogenesi di molti reati si genera all'inerzia altrui.

Occorre che l'azienda si doti di partner affidabili e disponga di tutte le tutele, mappando con sincerità l'impatto che eventuali infedeltà avrebbero e chiedersi costantemente, se i lavoratori siano pronti a questo cambiamento e come possano vivere in equilibrio questa nuova dimensione agile, dove in un unico ambiente si debbano unire la vita lavorativa e quella familiare. Garantire serenità è il primo passo.

Una possibile scelta, come garanzia di successo si potrebbe cogliere richiamando la storia.

I Greci ci hanno insegnato che crisi, significa scelta e nel pieno di una grande emergenza occorre fare da subito una scelta.

I datori di lavoro si sono trovati all'improvviso a dover potenziare la fiducia nei confronti dei dipendenti e i lavoratori, a loro volta possono dimostrare che, la produttività non solo resta invariata, ma può anche migliorare.

Non solo nella scelta più opportuna tra sicurezza e privacy, ma più in generale per affrontare questo momento di cambiamento occorre mantenere sangue freddo senza cadere nel Bias Cognitivo, il pregiudizio fondato su percezioni errate e deformate, al di fuori del pensiero critico, pericolosamente deviante verso apocalittiche suggestioni, che fanno implodere ogni positività.

La destabilizzazione profonda che l'emergenza in atto ci fa affrontare è una crisi di certezze, nel nostro mondo perfettamente organizzato, che mostra la fragilità della globalizzazione e la paura di lasciare il noto verso l'ignoto.

Ma questo cambiamento può e deve non essere catastrofico, come la paura e il pregiudizio ci spingono a credere. Ma molto dipende dal nostro approccio.

Il nostro cervello ha bisogno di tempo per adattarsi al cambiamento in atto e il solo modo per farlo è accogliere questo nuovo status plasmando di positività le nostre abitudini, gestendo il tempo in modo da trarne serenità, creando confini per momenti di individualità ed altri di comunità.

Un senso di comunità certamente stravolto, ma non necessariamente peggiore.

Serve reinventare con altri mezzi momenti di socialità perduta, non fermare la progettualità e la tutela del proprio patrimonio, sia umano che aziendale.

Paura e disorientamento si creano dal senso di incertezza che l'emergenza crea, ma sono gli obiettivi che ci mantengono lucidi e vivi, che tengono alti l'umore e la creatività.

Oggi più di prima si ha tempo per valorizzare i propri talenti e trasformare questa crisi in un'opportunità, che una volta superata mostrerà nuovi scenari di valore, certamente grandi da tutelare.

Come?

Restando lucidi, senza farsi ingannare da catastrofici pessimismi o improbabili redenzioni, che portano inevitabilmente a saturare il nostro cervello.

Troveremo un mondo (speriamo) un po' più saggio, ma con le stesse criticità che abbiamo lasciato. Non facciamo cogliere impreparati da una sfida inaspettata, va superata con coraggio e partner affidabili!

Dr. Marilena Guglielmetti

