



LAVORO. IN ITALIA È POSSIBILE CONTROLLARE DIPENDENTI IN SMART WORKING CON STRUMENTI ESTERNI
ECCO COME FUNZIONA ANCHE IN ALTRI PAESI D'EUROPA E DEL MONDO
06:05 - 17/03/2023

(DIRE) Roma, 17 mar. - Negli ultimi anni lo smart working ha ridisegnato il mondo del lavoro e, seppur in calo rispetto all'anno precedente, nel 2022 gli smart worker in Italia sono circa 3,6 milioni. Su questo aspetto, il datore di lavoro può controllare i dipendenti che lavorano da casa? Con quali modalità? Secondo l'analisi dello Studio legale Daverio & Florio, che in Italia rappresenta Innangard, il network internazionale specializzato in diritto del lavoro, in Italia, Olanda, Regno Unito, Spagna e Australia è possibile controllare i dipendenti anche con l'utilizzo di strumenti esterni, come i software, ma bisogna rispettare alcune limitazioni. Al contrario, in Germania, Svizzera, Irlanda, Belgio e Svezia ci sono maggiori restrizioni sui controlli.

Partiamo dall'Italia. Il datore di lavoro è autorizzato a controllare le attività lavorative dei propri dipendenti, anche se lavorano da remoto, ma con alcune limitazioni specifiche: innanzitutto, i sistemi di controllo a distanza dell'attività dei dipendenti, come i software, possono essere utilizzati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale, e possono essere installati solo previo accordo sindacale e a condizione che i dipendenti ne ricevano adeguata informazione. Inoltre, il controllo degli strumenti di lavoro (utilizzati dal dipendente per svolgere la propria attività lavorativa) e degli strumenti utilizzati per la registrazione degli accessi e delle presenze dei dipendenti (ad esempio il badge di accesso) non richiede un accordo sindacale ma i dati raccolti potranno essere utilizzati per tutte le finalità connesse al rapporto di lavoro, a condizione che ne sia data adeguata informativa ai dipendenti.

Anche in Olanda il datore ha il permesso di controllare le attività lavorative del dipendente a casa, ma deve attenersi a certe condizioni, specialmente nel rispetto del diritto alla privacy. Il datore deve condurre prima una valutazione di data protection impact per constatare i rischi di privacy del lavoratore. Se l'azienda ha un comitato aziendale, deve approvare il sistema di monitoraggio. In aggiunta, il lavoratore deve essere informato prima del monitoraggio e deve essere avvisato su quando l'audit sarà fatto e delle motivazioni. E avrà sempre il diritto di sapere quali dati sono visibili all'audit. In casi eccezionali, il datore può condurre un audit senza informare il lavoratore ma ci devono essere ragionevoli sospetti che il dipendente stia facendo qualcosa di illegale. Infine, è importante che il lavoratore sia comunque informato del controllo a posteriori.(SEGUE)