ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 4 - number 132 Wednesday 28 october 2020

Smart Working: controlli a distanza e privacy

Le misure per limitare i contagi da Covid-19 riportano lo Smart Working al centro del dibattito.

Dopo i graduali rientri in ufficio avvenuti da Maggio in poi, con il nuovo Dpcm del 18 ottobre lo stat di emergenza è stato prolungato e lo **Smart Working** è stato esteso al 75% dei lavoratori pubblici, ma potrà essere adottato anche nel settore privato con accordi mirati.

Con l'aggravarsi della situazione epidemiologica, la misura mira a limitare i contatti all'interno degli uffici, ma anche a ridurre le presenze sui mezzi pubblici.

Abbiamo già parlato di quali siano gli **effetti sulla salute** dello Smart Working, le conseguenze sulla **sicurezza informatica** e quale sia lo stato dell'arte in **Italia ed Europa**.

Tuttavia, c'è un altro aspetto da affrontare legato alla trasformazione digitale e l'impiego del lavoro a distanza che si configura come una sfida futura: la **privacy dei lavoratori** e i controlli a distanza (tramite videochiamate, braccialetti e pc, per fare alcuni esempi), temi controversi che possono richiedere un accordo sindacale per risolvere problemi applicativi che nascono dall'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.
Infatti, ad oggi, la modalità semplificata di ricorso al lavoro agile (senza l'accordo individuale con i lavoratori) è stata prorogata fino al 31 dicembre.

Il **Sole 24 Ore** sottolinea che "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".

L'uso delle tecnologie per il controllo del lavoratore non in sede

I dati di Kensigton Group segnalano 4 casi in cui è possibile per l'azienda operare un controllo a distanza.

1. Videochiamata

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. Tuttavia, spesso gli organi di vigilanza hanno manifestato un approccio molto restrittivo alla nozione di strumenti di lavoro.
Per gli adempimenti privacy, se la chiamata è registrata, dovrà essere presente un'**informativa privacy** e un warning che informa i partecipanti su questa circostanza.

2. 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 mettere in campo l'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori.
Dal punto di vista della privacy, 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.

3. Occhiali GPS e braccialetti smart

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 (valutazione che andrebbe fatta caso per caso).

Per l'uso di queste tecnologie 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. Secondo il Sole 24 Ore "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)".

4. Controllo presenza al PC

Per controllare l'attività dei lavoratori tramite l'uso di meccanismi, nel software aziendale, che avvisano sulla presenza davanti al Pc o sul collegamento alla rete aziendale di un lavoratore serve l'accordo o l'autorizzazione amministrativa. L'uso di tali pratiche può entrare in conflitto con l'impianto dell'articolo 4, essendo lampante che genera un «controllo a distanza».

In questo caso, sul fronte privacy, 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.