

JOBS ACT

Il controllo del lavoratore a distanza

Sergio Barozzi
Sofia Bargellini
12.10.2015

Cosa non cambia

- Le apparecchiature che consentono il controllo a distanza possono essere installate solo se giustificate da esigenze organizzative, produttive, di tutela della salute e del patrimonio aziendale e previo accordo sindacale o, in mancanza di accordo, di autorizzazione da parte della DTL.

Cosa cambia 1

- Viene meno il divieto di controllo a distanza come principio generale dell'ordinamento.
- Gli strumenti utilizzati dal lavoratore (telefoni, pc portatili, auto aziendale, etc.) per rendere la prestazione o per la gestione delle presenze (telepass, badge, tornelli) non subiscono la limitazione di cui sopra, quindi possono essere «installati» anche se consentono il controllo.

Cosa cambia 2

- Nessuna limitazione all'uso delle informazioni raccolte in modo corretto.
- Le informazioni correttamente raccolte possono essere utilizzate a tutti i fini, compresi quelli disciplinari.

Condizioni per l'utilizzo delle informazioni raccolte

- Al lavoratore deve essere data informazione sull'uso e sulle modalità di esecuzione dei controlli.
- I dati devono essere trattati nel rispetto del codice privacy.

Criticità ed opportunità 1

- Sono comunque permessi i controlli fatti con strumenti di terzi.
- Le esigenze organizzative e produttive non sono il controllo in se stesso. Esempio: tv per garantire sicurezza sul lavoro, videocamere perimetrali, controllo lavorazioni con telecamere, antirapina etc.
- Non è ammesso uno strumento di puro controllo (telecamera nella segreteria).
- Divieto di utilizzare software «spia».

Criticità ed opportunità 2

- Strumenti per rendere la prestazione sono solo quelli che si rendono effettivamente necessari, o comunque utili, per eseguire il lavoro.
- Fringe benefits: no.
- Auto aziendali senza utilizzo lavorativo: no.
- Tablet contenente applicazioni installate dall'azienda per ragioni tecniche: si.

Criticità ed opportunità 3

- Le informazioni sulle modalità d'uso devono ricomprendere quelle sulle modalità di raccolta: come, quando e con che mezzi il controllo può essere effettuato.
- Le informazioni devono riguardare anche il modo in cui il lavoratore può utilizzare i mezzi aziendali in modo personale, quindi non soggetto a controllo.

Practical tips

- Le policy aziendali devono essere riviste alla luce delle nuove norme.
- Non si possono utilizzare policy e regole standardizzate, ma devono essere personalizzate sulle singole realtà.
- I dati trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati.