

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 26 - numero 5731 di Lunedì 11 novembre 2024

Sorveglianza digitale dei lavoratori: strumenti, usi e prospettive

Il GAO ha esaminato 217 commenti pubblici inviati da 211 stakeholder in merito all'uso di strumenti di sorveglianza digitale automatizzati per monitorare i lavoratori e gli effetti di tale sorveglianza sui lavoratori.

Nel 2023, l'Ufficio per la politica scientifica e tecnologica della Casa Bianca ha chiesto commenti pubblici sull'uso della sorveglianza digitale da parte dei datori di lavoro, al fine di monitorare le attività dei lavoratori**. Sono stati esaminati 217 commenti di lavoratori, sindacati, sviluppatori tecnologici e altri.

La sintesi è stata resa disponibile l'11 settembre 2024. L'indagine nasce dal fatto che gli intervistati hanno notato che telecamere e software di monitoraggio vengono spesso utilizzati per monitorare produttività, prestazioni, sicurezza e salute e protezione. Essi hanno offerto opinioni diverse su come questi strumenti influenzano i lavoratori. Alcune associazioni di categoria hanno affermato che essi aumentano la produttività e prevengono infortuni e malattie. Tuttavia, alcuni lavoratori e sindacati hanno affermato che aumentano lo stress e influenzano negativamente il morale.

Il GAO ha esaminato 217 commenti pubblici inviati da 211 stakeholder, tra cui lavoratori, organizzazioni della difesa, sindacati, ricercatori, sviluppatori di tecnologia e associazioni di categoria, in merito all'uso di strumenti di sorveglianza digitale automatizzati per monitorare i lavoratori e gli effetti di tale sorveglianza sui lavoratori. Gli stakeholder hanno inviato questi commenti da maggio a giugno 2023.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[ALDIG02] ?#>

Gli stakeholder hanno così commentato.

- **Strumenti utilizzati dai datori di lavoro.**
Gli stakeholder hanno menzionato che spesso gli strumenti di sorveglianza digitale utilizzati dai datori di lavoro includono telecamere e microfoni, software di monitoraggio del computer, geolocalizzazione, applicazioni di tracciamento e dispositivi indossati dai lavoratori. Questi strumenti consentono ai datori di lavoro di monitorare la produttività e l'efficienza dei lavoratori, le prestazioni, la sicurezza e la salute e la protezione, nonché di monitorare le loro attività, la posizione e i movimenti del corpo.
- **Come viene influenzata la produttività.**
Gli intervistati hanno offerto opinioni diverse su come gli strumenti di sorveglianza digitale influenzino la produttività dei lavoratori. Mentre alcuni hanno affermato che la sorveglianza digitale ha aumentato o ridotto la produttività dei lavoratori, altri hanno affermato che potrebbe non misurare accuratamente la produttività.

- **Relazioni dei lavoratori con i datori di lavoro.**
Gli intervistati hanno notato che la sorveglianza digitale da parte dei datori di lavoro può creare un senso di sfiducia tra i lavoratori, facendoli sentire come se fossero costantemente osservati e portando a un calo della produttività dei lavoratori e del morale. Inoltre, hanno commentato che potrebbe scoraggiare i lavoratori dal sindacalizzarsi, poiché i datori di lavoro potrebbero utilizzare i dati raccolti per rilevare e scoraggiare l'organizzazione dei lavoratori e l'attività sindacale.
- **Effetti sul benessere dei lavoratori.**
I commenti sono stati contrastanti, riguardo agli effetti della sorveglianza digitale sul benessere dei lavoratori. Alcuni stakeholder hanno commentato che essa migliora la sicurezza sul posto di lavoro e previene le malattie, come il monitoraggio della salute dei lavoratori con un monitor dello stress termico. Altri hanno commentato che ha un impatto negativo sulla salute mentale dei lavoratori, aumentando i loro livelli di stress, ansia, depressione e paura.
- **Preoccupazioni sulla privacy.**
Gli stakeholder hanno commentato di non essere a conoscenza di come i datori di lavoro utilizzino i dati dei lavoratori e hanno espresso preoccupazione per il fatto che questi strumenti possano monitorare le informazioni digitali dei lavoratori, mentre sono a casa, tramite i loro dispositivi personali o l'attività sui social media.
- **Preoccupazioni su potenziali discriminazioni o pregiudizi.**
Gli stakeholder hanno commentato che la sorveglianza digitale può portare a potenziali discriminazioni o pregiudizi nei confronti di determinati gruppi di lavoratori. Ad esempio, le parti interessate hanno commentato che tale sorveglianza potrebbe portare a potenziali discriminazioni o pregiudizi nei confronti dei lavoratori con disabilità, in particolare nei casi in cui il monitoraggio della produttività non tiene conto delle esigenze individuali di avere più tempo per completare le attività.

È previsto lo sviluppo di un secondo rapporto, che incorporerà interviste con gli stakeholder e una ricerca bibliografica, per migliorare le informazioni relative agli usi e agli impatti della sorveglianza digitale. Inoltre, si affronterà il modo in cui le agenzie federali supervisionano l'uso della tecnologia di sorveglianza digitale da parte dei datori di lavoro.

Adalberto Biasiotti

** Ricordiamo che in Italia la videosorveglianza dei lavoratori è vietata dall'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/1970) che vieta l'uso di impianti audiovisivi ai fini di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, in quanto lesivo della dignità e della riservatezza, salvo situazioni di sicurezza e protezione.

Va inoltre considerata la modifica apportata dal D.lgs 151/2015 (attuativo del Jobs act).

L. n. 300/1970 modificato dal D.lgs 151/2015

Art. 4

(Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo)

1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

((In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I provvedimenti di cui al terzo periodo sono definitivi.))

2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it