

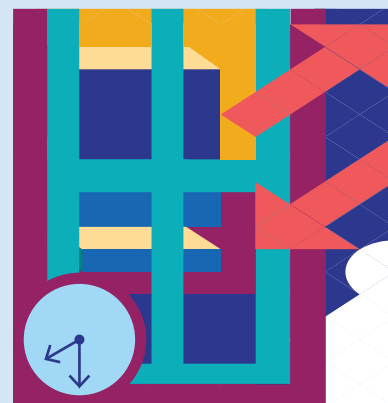
1

**In che modo i datori hanno esercitato il loro potere di controllo sui dipendenti in lavoro a distanza durante la pandemia? Ci sono norme ad hoc?**



2

**C'è un obbligo per i dipendenti che lavorano da remoto di essere connessi o disponibili durante il giorno?**



3

**Esiste il diritto alla disconnessione dagli strumenti tecnologici per chi lavora da remoto?**



BELGIO

Il monitoraggio dei dati di accesso agli strumenti informatici è possibile se previsto in un'informativa sulla privacy. Il monitoraggio delle e-mail e dei comportamenti di navigazione è soggetto al rispetto di una determinata normativa (Cba 81). I dipendenti devono essere informati.

Il lavoratore a distanza, nell'ambito dell'orario di lavoro applicabile, può organizzare la sua attività in autonomia. Tuttavia, l'accordo scritto sul lavoro a distanza (obbligatorio se questo è svolto su base strutturale) dovrebbe specificare i tempi o i periodi durante i quali il lavoratore deve essere contattabile e con quali mezzi.

Non esiste un diritto assoluto per i dipendenti di disconnettersi. C'è l'obbligo legale per i datori di lavoro di discutere l'equilibrio tra lavoro e vita privata con i rappresentanti dei lavoratori in seno al Comitato per la prevenzione e la protezione sul lavoro. Le misure concordate possono confluire in contratti collettivi o policy.



BRASILE

I dipendenti che lavorano da remoto non sono soggetti al controllo dell'orario di lavoro. I datori possono comunque esercitare un controllo ragionevole su coloro che lavorano a distanza. Il controllo dovrebbe essere limitato ad assicurarsi che il lavoro sia svolto e che i dipendenti siano raggiungibili durante l'orario di lavoro.

La legge non richiede che i dipendenti al lavoro da remoto siano connessi durante un periodo specifico della giornata. I datori, comunque, possono richiedere che i dipendenti siano disponibili durante i periodi a più alta intensità di lavoro, durante il loro normale orario.

Non esiste una specifica disposizione di legge che stabilisca un diritto alla disconnessione. Nelle controversie legali, però, le ore in eccesso trascorse al lavoro, lo scarso rispetto dei riposi settimanali o delle ferie sono trattati tradizionalmente come cause probabili di malattie psicologiche legate al lavoro.



CINA

Non ci sono disposizioni legali al riguardo. Normalmente, l'azienda potrebbe installare sistemi di controllo degli orari e altri sistemi di controllo del lavoro (inclusi software messi a punto dal datore) in dispositivi digitali di proprietà dell'azienda per monitorare il lavoro dei dipendenti, nel rispetto della normativa sulla privacy.

Durante l'orario di lavoro, i dipendenti che lavorano da remoto sono obbligati ad essere "connessi" o disponibili.

Sì, il dipendente ha il diritto di disconnettersi al di fuori dell'orario di lavoro. Le norme generali sull'orario di lavoro (inclusi i riposi giornalieri e settimanali) sono applicabili anche ai dipendenti che lavorano da casa o da remoto.



FRANCIA

I datori hanno esercitato il loro potere di controllo sui dipendenti durante la pandemia rafforzando i loro sistemi It. I dispositivi di monitoraggio devono essere proporzionati e non violare il diritto alla privacy. I "keylogger" (che registrano a distanza le azioni eseguite su un computer), sono considerati illeciti, salvo casi rari.

Il datore di lavoro stabilisce (in una policy sul telelavoro o nel contratto/addendum del dipendente al contratto di lavoro) le fasce orarie durante le quali il dipendente deve essere operativo e disponibile.

Sì. Al di fuori delle fasce orarie stabilite, il dipendente ha il diritto di disconnettersi dagli strumenti di lavoro.



GERMANIA

Anche se in parte non consentito, ci sono casi in cui i datori hanno usato metodi diversi per monitorare i dipendenti durante il lavoro a distanza. Si tratta di misure di controllo digitale (su e-mail, chat), dell'uso di time-tracker, keylogger o monitoraggio degli screenshot. I controlli devono rispettare la privacy.

Non c'è alcun obbligo legale di essere connessi o disponibili durante il lavoro a distanza, se non contrattualmente concordato. La disponibilità permanente durante l'orario di lavoro può essere concordata.

Non esiste un diritto specifico alla disconnessione. Tale diritto può essere regolato dal contratto. In generale, il dipendente può disconnettersi durante il tempo libero, che include anche i tempi di pausa.



ITALIA

Gli strumenti che consentono il controllo a distanza dei dipendenti, se impiegati per lavorare, possono essere usati dal datore senza un accordo sindacale e senza un'autorizzazione. Le informazioni raccolte possono essere usate solo se c'è una policy aziendale sui controlli e se questi rispettano la privacy.

In Italia – escluso il periodo emergenziale fino al 31 dicembre 2021 - il lavoro a distanza è attuato attraverso accordi individuali tra datori di lavoro e dipendenti. In questi accordi le parti possono stabilire obblighi legati agli orari di connessione o alla reperibilità dei lavoratori.

Sì, in base alla legge 81/2017 il contratto individuale con il lavoratore sul lavoro agile deve indicare le misure per garantire la disconnessione del dipendente dagli strumenti di lavoro. Il DL 30/2021 ha previsto poi espressamente il diritto del lavoratore remoto di disconnettersi, fatti salvi gli accordi sottoscritti con il datore.



RUSSIA

Non ci sono norme in materia. Il datore di lavoro non può controllare fisicamente un dipendente che lavora da remoto (visitando la sua casa). Alcuni datori usano programmi di monitoraggio dell'orario di lavoro, se questi sono previsti dalle policy interne dell'azienda e se i dipendenti hanno dato il consenso al trattamento dei loro dati personali.

Non c'è una norma che richieda ai dipendenti al lavoro da remoto di essere connessi. L'obbligo può essere stabilito in policy interne dell'azienda. Un dipendente che lavora da remoto può essere licenziato se non interagisce con il datore di lavoro per più di due giorni lavorativi consecutivi senza un motivo valido, dalla data in cui ha ricevuto una richiesta.

Non ci sono disposizioni specifiche sul diritto alla disconnessione di chi lavora da remoto. Il tempo in cui un datore interagisce con un dipendente al lavoro da remoto è incluso nell'orario di lavoro. Comunicazioni non necessarie o eccessive con i dipendenti da remoto possono far scattare dunque richieste di compensi per lavoro straordinario.



SPAGNA

In base allo Statuto dei lavoratori, il datore può adottare le misure di controllo che ritiene più appropriate, per verificare il rispetto da parte del lavoratore dei suoi obblighi e doveri lavorativi. L'azienda deve poi garantire la registrazione della giornata lavorativa dei dipendenti (orario di inizio e fine lavoro), anche in caso di lavoro a distanza.

La nuova legge sul lavoro a distanza approvata nel 2020 si applica ai casi nei quali almeno il 30% dell'orario di lavoro sia svolto fuori ufficio, entro un periodo di riferimento di 90 giorni. L'azienda e il dipendente devono firmare un accordo individuale che disciplina l'orario, la reperibilità e la distribuzione del lavoro svolto in ufficio e da remoto.

Sì. Il diritto di disconnessione è regolato dallo Statuto dei lavoratori, dalla legge spagnola sulla protezione dei dati e dalla legge sul lavoro a distanza. I dipendenti hanno diritto alla privacy e alla disconnessione quando usano dispositivi digitali messi a disposizione dal datore. Quest'ultimo deve redigere una policy interna ad hoc.