

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA-13 GIUGNO 2025

Smart working: il controllo a distanza passa da un'adeguata informativa. Anche con l'uso dell'IA

Luca Failla - Professore a contratto di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi LUM

La normativa sui controlli a distanza dei lavoratori in smart working prevede un necessario (e doveroso) bilanciamento tra la necessità (e opportunità) di ridurre alcune rigidità normative connesse con l'uso e la pervasività della tecnologia nello svolgimento della prestazione e la potenziale raccolta di dati da parte del datore di lavoro (anche con l'utilizzo dell'intelligenza artificiale). Principi fondamentali sanciti dallo Statuto dei lavoratori, integrati dalla disciplina GDPR e dagli orientamenti del Garante della Privacy. Pertanto, è importante la corretta gestione tra le parti dell'accordo di lavoro agile e della connessa (essenziale) informativa, fattore di maturità delle organizzazioni. Con l'utilizzo di tutta la tecnologia necessaria a supportare gli obiettivi di produttività, ma nel rispetto della dignità dei collaboratori.

Molto si è scritto nelle ultime settimane su un recente provvedimento del Garante della Privacy, il quale ha sanzionato con una ammenda pari ad euro 50.000 un'Amministrazione pubblica per avere **geolocalizzato** i **dipendenti** in **smart working**, per poi contestare disciplinarmente l'assenza dal luogo di lavoro formalmente dichiarato ([provvedimento n. 135 del 13 marzo 2025](#)).

Ascolta il podcast di Roberto Camera [Smart working: geolocalizzazione dei dipendenti di default?](#)

Al di là del merito della vicenda - che solleva comunque alcuni validi interrogativi in tema di protezione dei dati, di trasparenza e di minimizzazione del trattamento - quello che emerge tra le righe del provvedimento è un ulteriore **fondamentale principio giuridico**, figlio della tecnologia e dei tempi in cui viviamo: il **reciproco valore della fiducia** in ambito **contrattuale** - intesa come la intendeva il diritto romano, ossia la *fides* - che non è solo il presupposto sul quale si fonda il rapporto di lavoro (qualunque rapporto di lavoro) come detta il Codice civile all'art. 2094 e agli articoli 2104 e 2105 e anche all'art. 2224, ma il **baluardo** ed allo stesso tempo un **ostacolo** alla **modernizzazione** delle **organizzazioni**.

Il contratto di lavoro è caratterizzato da un rapporto di scambio: prestazione vs retribuzione. L'apertura dell'ordinamento giuridico verso una più flessibile gestione del rapporto di lavoro come insegna la corretta applicazione della disciplina della para-subordinazione ([art. 409 c.p.c.](#) e [art. 2, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#)), la disciplina del lavoro agile ([articoli 18-23 L. n. 81/2017](#)) ma anche il più recente istituto del contratto misto introdotto dall'[art. 17, legge n. 203/2024](#) - in parte autonomo e in parte subordinato - indica anche quale valore abbia tra le parti il **rapporto fiduciario**. Il contratto di lavoro non è da questo punto di vista differente in termini di sinallagmaticità da un qualunque contratto di diritto civile, preordinato a garantire la costruzione tra le parti dell'impianto negoziale diretto alla regolazione ed al reciproco soddisfacimento degli opposti interessi giuridici.

Nel **lavoro agile**, in particolare, questo aspetto negoziale trova espressione nella possibilità **per il lavoratore** di ricevere una **maggiore attenzione** ai propri bisogni di vita (in termini di **conciliazione vita-lavoro**) e **per l'azienda** nella possibilità di continuare a ricevere una **prestazione di lavoro** (che peraltro è retribuita con parametri commisurati al tempo impiegato per la sua esecuzione...) senza dover richiedere necessariamente al lavoratore la presenza fisica nella sede contrattuale di lavoro.

L'apertura da parte dell'ordinamento giuridico (e di buona parte delle aziende) verso il lavoro agile ha fatto sì che cadessero - anche da parte dell'INAIL (si veda in particolare la [circolare n. 48/2017](#)) - le principali barriere concettuali sulla possibilità di associare la **sicurezza del lavoratore** alla sua obbligatoria **presenza negli uffici** del datore di lavoro. Tanto è vero che la disciplina di riferimento in materia di lavoro agile opportunamente richiama un obbligo di cooperazione da parte del lavoratore: "il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali" ([art. 22](#), comma 2, [legge n. 81/2017](#)).

Il che ci porta dritti al punto più rilevante coinvolto dall'indicato **provvedimento del Garante**: il regolamento di lavoro agile dell'Amministrazione coinvolta prevedeva, proprio per ragioni di sicurezza, di fare uso di un dispositivo denominato "Time Relax" il cui scopo era quello di verificare - essenzialmente per ragioni di sicurezza - che vi fosse corrispondenza tra il luogo di lavoro da remoto individuato dal lavoratore all'interno dell'accordo di lavoro agile (probabilmente la propria abitazione anche se dal provvedimento non traspare) e quello di effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. Tale verifica era affidata ad un **dispositivo di geolocalizzazione** abbinato all'**applicazione** che consentiva evidentemente l'**identificazione geografica del lavoratore**, tramite un **controllo a campione** fra i **lavoratori in regime di lavoro agile**.

Va peraltro osservato che il funzionamento tecnico di tale applicazione richiede sempre (come pure nel caso in esame) il **consenso** da parte del **dipendente** per potere attivare le modalità di accesso alla posizione. Dato il consenso, solo a quel punto l'App aziendale inizia la ricerca della posizione. Verificata la posizione, il lavoratore può decidere il momento in cui effettuare la timbratura da remoto, selezionando il verso (inizio o termine dell'attività). Solo ed unicamente a questo punto l'App richiede allo smartphone le coordinate geografiche della posizione in cui si trova e le trasmette al sistema di raccolta delle timbrature unitamente al codice identificativo del lavoratore.

Quello che sarebbe emerso dalle indagini successive alla segnalazione - si legge nel provvedimento del Garante - è lo **scostamento** tra l'**obiettivo dichiarato dall'azienda** nell'accordo sindacale con il quale è stato approvato il regolamento di lavoro agile (e l'uso dell'indicato dispositivo) e l'**adeguata informativa** al **lavoratore** ai sensi dell'[art. 13 Reg. UE 2016/679](#) (GDPR) sulle finalità della raccolta e dell'uso (anche a fini disciplinari,) dei dati rilevabili dallo strumento di lavoro in uso. Elemento questo del tutto mancante nella informativa consegnata ai dipendenti.

Scostamento che, di conseguenza, avrebbe realizzato nei fatti una forma di **controllo occulto**, vietato dall'[art. 4, legge n. 300/1970](#) anche in relazione agli strumenti di lavoro, quando **non direttamente finalizzato** da **esigenze organizzative, produttive** o dalla **sicurezza del lavoro**, nonché alla **protezione dei beni** e dei **processi aziendali** (essenziali a quanto consta nel caso specifico dell'Amministrazione coinvolta).

Ora, va detto che tali **finalità** avrebbero ben potuto essere **assolte**, lato azienda, **illustrando correttamente** in una **dettagliata informativa** al lavoratore (al di là del solo regolamento di lavoro agile) l'**obiettivo** cui era **preordinata** la **geolocalizzazione del dipendente**, includendovi anche la **eventuale finalità disciplinare** poi attivata dall'azienda in caso di difformità fra il luogo di lavoro effettivo e quello previsto nel contratto di lavoro agile firmato dal lavoratore. Tanto più che avendo scelto di identificare nell'accordo individuale il **luogo prevalentemente prescelto** dal lavoratore per lo **svolgimento della prestazione lavorativa** (probabilmente l'abitazione del lavoratore senza prevedere luoghi alternativi), l'attivazione a campione della possibilità della geolocalizzazione sarebbe stato **evento conosciuto** ed avrebbe ragionevolmente potuto rispondere a specifiche ragioni di sicurezza e di protezione dei dati dell'Amministrazione. A patto però di un'**adeguata informativa** anche sulle **concrete modalità di raccolta** e di **uso dei dati**, anche a fini disciplinari, come espressamente previsto dall'[art. 4 L. n. 300/1970](#) in relazione all'uso degli strumenti di lavoro (e "Time Relax" in quanto sistema di timbratura da remoto era abbinato agli strumenti di lavoro). Informativa, questa, che mancante, invece, nel caso di specie come rilevato dal Garante, ha portato al sanzionamento dell'azienda. Si noti, peraltro, che è proprio a tali fini che l'[art. 4](#) della [L. n. 300/1970](#) è espressamente richiamato anche dalla disciplina del lavoro agile.

Non dimentichiamo, infatti, che la vigente **disciplina** di legge in materia di **controlli** - contenuta nell'[art. 4 L. n. 300/1970](#) - è costruita in termini di un necessario (e doveroso) **bilanciamento** tra la **necessità (e opportunità)** di **ridurre** alcune **rigidità normative** connesse con l'uso e la pervasività della tecnologia nel normale svolgimento della prestazione lavorativa e la **potenziale raccolta** di **dati** da parte del **datore di lavoro** con modalità tali da determinare forme di **controllo occulto** o, nei casi peggiori, un **uso del potere disciplinare non coerente** con i principi fondamentali di tutela non solo della **privacy** (richiamata peraltro anche nel testo della norma), ma soprattutto della **dignità morale** del lavoratore e della sua **riservatezza**. Principi fondamentali sanciti dall'art. 1 e dall'[art. 8 dello Statuto dei lavoratori](#), ma integrati dalla disciplina in materia di tutela dei dati di cui al [Reg. UE n. 679/2016](#) (GDPR) e dagli orientamenti del Garante della Privacy i quali, peraltro, ammettono entro certi limiti anche i dispositivi di geolocalizzazione - ormai in uso anche per la rilevazione della presenza - purché non comportino forme di controllo occulto, continuo e anelastico oppure, come nel caso specifico, un uso non adeguatamente informato dei dati raccolti. Inoltre, **con lo sviluppo dei sistemi di Intelligenza Artificiale i principi di protezione dei dati** assurgono oggi anche a **principi fondamentali** per un **uso etico e accorto** della **tecnologia**, anche nel quadro del [Regolamento \(UE\) 2024/1689 \(AI Act\)](#) (cfr. il mio Editoriale "[Controlli difensivi sul luogo di lavoro. Cosa dice la giurisprudenza](#)").

Come opportunamente segnalato dal Garante della Privacy nel provvedimento n. 135/2025, pure l'eventuale **presenza** di un **accordo** con le **rappresentanze sindacali** (nel caso di specie esistente) in merito all'impiego di un determinato **sistema** comportante **trattamento di dati personali** dei lavoratori costituisce condizione necessaria, ma non sempre sufficiente, per assicurare la **complessiva liceità** del **trattamento** e il **rispetto** dei principi di **protezione dei dati personali**.

A tale più complessa finalità - in ossequio ai principi di liceità, trasparenza e minimizzazione del trattamento previsti dagli [artt. 5 e 6 del GDPR](#) - risponde l'**informativa** ex [art. 13 Reg. UE 2016/679](#), la quale deve essere **completa, esaustiva** e, soprattutto **puntuale** in relazione all'identificazione non solo delle finalità del trattamento, ma, soprattutto, dell'**uso** che verrà fatto dei **dati raccolti**. E ciò perché i principi fondamentali sanciti dall'[art. 4, legge n. 300/1970](#) diventano oggi sempre più rilevanti e sfidanti dal punto di vista organizzativo in presenza di **strumenti** e di **applicazioni** che, **potenziate dagli algoritmi**, possono determinare **forme di controllo occulto**, risultando peraltro in contrasto con tale disciplina laddove poi le informazioni acquisite vengano usate anche per finalità disciplinari, **senza un'adeguata consapevolezza** di ciò da parte del lavoratore.

Il che ci porta a concludere che è dall'accorta e sapiente **costruzione e gestione** tra le parti del fondamentale (e nuovo) strumento negoziale dell'accordo di **lavoro agile** e della **connessa (essenziale) informativa** ex [art. 13 GDPR](#) che dipende il valore così come il **successo** di questa particolare **modalità di lavoro**, anche nella sua modalità ibrida (parte in sede e parte fuori sede).

La sua **corretta gestione** costituisce, infatti, un importante fattore di **maturità** delle **organizzazioni** (sia da parte dei lavoratori sia da parte dei datori di lavoro). Certamente, avvalendosi di tutta la **tecnologia necessaria** a supportare gli **obiettivi di produttività**, ma nel rispetto della **dignità** dei **collaboratori**.