IPSOA Quotidiano

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA 13 NOVEMBRE 2026

Smart working: quando è lecito il controllo tramite timbratura da remoto?

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

Smart working: quando è lecito il controllo tramite timbratura da remoto? Il controllo tramite timbratura da remoto è lecito, nell'accordo di lavoro agile, se concordato, informato e accettato dal lavoratore. E' quanto deciso nella sentenza 1° luglio 2026, n. 972 del Tribunale di Cosenza nella quale emerge che una volta definiti tra le parti le basi ed i parametri sui quali si fonda il vincolo contrattuale del lavoro subordinato nella modalità del lavoro da remoto, anche l'intervento di un terzo, seppure il Garante della privacy, si configura come ultroneo rispetto a quanto già opportunamente regolato. Il merito della sentenza? Ristabilire un'equilibrata lettura dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e della disciplina in materia di tutela dei dati personali (GDPR) quando legati al controllo delle presenze sul luogo di lavoro. Principi che assumono un valore ancor più strategico oggi, di fronte alla crescente integrazione nell'organizzazione del lavoro di sistemi di intelligenza artificiale.

L'ordinamento giuridico cambia ad un ritmo sempre più accelerato con l'evolvere della tecnologia. Questo processo che ha iniziato ad interessare il mondo del lavoro negli ultimi dieci anni e in modo più consistente anche la disciplina giuslavoristica, dopo l'approvazione del Reg. UE 2016/679 (**GDPR**) ha anche visto crescere gli interventi del **Garante della privacy** a tutela della posizione dei soggetti coinvolti. Il tema sta diventando particolarmente delicato considerata la necessità di tenere sempre aggiornate le procedure aziendali e le informative coinvolgenti i dati personali, specie in relazione al campo di applicazione della disciplina di legge sul **divieto del controllo a distanza** nell'ambito del **rapporto di lavoro** (art. 4 legge n. 300/1970).

Molti ricorderanno la risonanza che lo scorso anno ha avuto un provvedimento del Garante della Privacy con il quale è stata sanzionata un'Amministrazione pubblica per avere geolocalizzato i dipendenti in smart working (cfr. provvedimento n. 135 del 13 marzo 2025 e il mio Editoriale "Smart working: il controllo a distanza passa da un'adeguata informativa. Anche con l'uso dell'IA").

Poca visibilità ha avuto, invece, la **fase successiva** di **impugnazione** di tale **provvedimento**, caducato giustamente dal Tribunale civile adito.

Ed, infatti, la vicenda è stata portata innanzi al **Giudice civile** del **Tribunale di Cosenza** che, con sentenza 1° luglio 2026, n. 972, ha annullato il provvedimento del Garante **riabilitando** di fatto l'uso di sistemi di **timbratura da remoto** con geolocalizzazione istantanea ed estemporanea, quando adeguatamente sorretti da **accordo sindacale**, **informativa** e **consenso del lavoratore**.

Le motivazioni del provvedimento del Tribunale calabrese sollevano, infatti, **più di una riflessione** sulla portata e sui limiti del potere sanzionatorio del Garante quando, come nel caso di specie, le modalità tecniche dell'applicativo utilizzato dal datore di lavoro siano coerenti con le previsioni di legge e l'utilizzo degli strumenti di lavoro e di rilevazione della presenza in remoto siano stati oggetto di specifico accordo sindacale e di una dettagliata informativa finalizzata anche all'acquisizione del consenso da parte del lavoratore.

Un passaggio della sentenza risulta essere particolarmente determinante da questo punto di

vista, ossia la circostanza che il Garante non abbia dato il giusto peso a tale consenso informato.

Afferma il Giudice civile, infatti, che ritenere tale **consenso** del tutto **irrilevante o tamquam non esset**, in nome di un'interpretazione iperprotettiva dell'asimmetria contrattuale, finisce paradossalmente per **svilire** la **dignità** e la **capacità** di **autodeterminazione** del **lavoratore**, che, nel caso concreto, aveva **liberamente scelto** di accedere al **regime di lavoro agile** accettandone le regole di funzionamento chiaramente rappresentate ex ante dall'Amministrazione datrice di lavoro. Passaggio questo del tutto svalutato, invece, dal Garante, ancorato invece ad una visione vetusta, ma ormai superata del rapporto di lavoro.

Il **punto** è proprio questo.

Quello che emerge significativamente dall'intera vicenda è proprio la **rilevanza** degli **obiettivi** dell'**accordo di lavoro agile** intercorsi fra **azienda e lavoratori** e da questi ultimi liberamente **accettati**.

Il **contratto di lavoro** è caratterizzato da un rapporto di scambio: prestazione vs retribuzione. L'apertura dell'ordinamento giuridico verso forme di **gestione più flessibile** della prestazione lavorativa - di cui la disciplina del lavoro agile è l'esempio più evidente - indica proprio quale valore abbia tra le parti il **rapporto fiduciario** alla base del vincolo contrattuale che caratterizza il rapporto di lavoro. Nel lavoro agile 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.

Una volta definiti tra le parti - anche in termini **garanzie, procedure ed informative** - le basi ed i parametri sui quali si fonda il vincolo contrattuale del lavoro subordinato nella modalità del lavoro da remoto, anche l'**intervento** di un **terzo**, seppure il **Garante della privacy**, si configura come **ultroneo** rispetto a quanto già opportunamente regolato tra le parti: datore di lavoro e lavoratore.

> 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 e quello di effettiva esecuzione della prestazione lavorativa. Tale **verifica** (caratterizzata poi da un controllo a campione attraverso chiamata del lavoratore e doppia timbratura) era affidata ad un **dispositivo di geolocalizzazione** abbinato all'applicazione che consentiva anche una identificazione geografica del lavoratore. Una volta accertate le caratteristiche tecniche del dispositivo ed i presupposti formali per il suo legittimo utilizzo (il regolamento di lavoro agile che ne prevedeva l'uso era stato inserito in un accordo sindacale) le verifiche del Garante si sarebbero dovute fermare a tale verifica.

Mentre, l'**ordinanza-ingiunzione** del Garante è stata fondata sull'assunto concettuale secondo cui, essendo il **lavoro agile** una **modalità flessibile** orientata al risultato, sarebbe a priori **incompatibile** con il **controllo da remoto** sull'osservanza di orari e luoghi di lavoro, dovendo il datore di lavoro verificare l'adempimento solo tramite report periodici o confronti sugli obiettivi.

Il **Tribunale di Cosenza** ha ravvisato in tale impostazione un **chiaro vizio** di **eccesso e sviamento di potere** da parte dell'Autorità garante, oltre che una **violazione** della **disciplina** sul **lavoro agile**, così come intesa e voluta dal legislatore (artt. 18-23 legge n. 81/2017). E bene ha certamente fatto la Pubblica Amministrazione, nel caso di specie, a contestare la decisione del Garante ed a ricorrere al giudice civile nell'ambito del procedimento di opposizione ad ordinanza ingiunzione relativo alla sanzione comminata.

La sentenza del Tribunale di Cosenza del 1° luglio 2026 **non** rappresenta **un via libera** a **forme di sorveglianza massiva da remoto**, ma ristabilisce un'**equilibrata lettura** dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e della disciplina in materia di tutela dei dati personali (GDPR) e del controllo delle presenze sul luogo di lavoro.

Resta fermo il divieto di controlli occulti, continui e anelastici volti a tracciare costantemente gli spostamenti o a scrutare la sfera privata del lavoratore, ma laddove lo strumento tecnologico sia configurato secondo i principi di "privacy by design e by default" per rilevare in modo puntuale ed estemporaneo il solo rispetto dei vincoli spazio-temporali pattuiti nell'accordo di lavoro agile, esso si configura come un **legittimo presidio** del **sinallagma contrattuale** di **tipo flessibile** voluto dal legislatore con l'**introduzione del lavoro agile**.

Questi principi assumono un valore ancor più strategico oggi, di fronte alla crescente **integrazione** nell'**organizzazione del lavoro** di **sistemi di intelligenza artificiale** di cui al Reg. UE 2024/1689 - AI Act - che sul piano interno sta influenzando una legislazione sempre più specifica finalizzata da un lato ad assicurare al lavoratore le garanzie di una tutela informata ex art. 11 legge n. 132/2025 e art. 41 D.Lgs. n. 179/2026, che impongono non solo un utilizzo sicuro, affidabile e trasparente dell'IA nel rispetto della dignità umana, della riservatezza dei dati personali e degli obblighi informativi di cui all'art. 1-bis D.Lgs. n. 152/1997, ma anche un controllo ed una supervisione umana indispensabili nella gestione delle persone all'interno delle aziende, perché i principi di protezione dei dati non possono più andare disgiunti da un uso etico, accorto ed informato della tecnologia.

E quando queste garanzie coinvolgenti gli strumenti di lavoro sono assicurate, si è comunque al di fuori del controllo occulto, opportunamente vietato dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, entrando invece nello spazio di **libero consenso** fra **azienda e lavoratori**.

Wolters Kluwer

Copyright © - Riproduzione riservata