



LAVORO AGILE E CONTROLLI A DISTANZA

DOTT.SSA TIZIANA MORRA – DIRETTORE ISPettorato DEL LAVORO AREA
MAETROPOLITANA DI TORINO AOSTA

DEFINIZIONE DI LAVORO AGILE

Con il termine *lavoro agile*

non si intende una tipologia contrattuale autonoma, ma una **particolare modalità di esecuzione del lavoro subordinato**

DEFINITO ANCHE



PILASTRO PORTANTE PER UNA
SOCIETA' ED UNA P.A. PIU' AGILI

MEZZO FONDAMENTALE PER DARE
UN CONTRIBUTO ALLA
TRANSIZIONE ECOLOGICA

- LA PECULIARITA' DELLA MODALITA' DI ESECUZIONE E' COSTITUITA DA



flessibilità di orari e di sede.

Tale modalità di lavoro è attualmente disciplinata dalla legge numero 81 del 2017 (artt. 18 – 23).

LE CARATTERISTICHE DELLA *PRESTAZIONE LAVORATIVA* RESA IN LAVORO AGILE

stabilita mediante **accordo tra le parti**

con il possibile utilizzo di **strumenti tecnologici**

eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno **senza una postazione fissa**

senza precisi vincoli di orario (entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale stabiliti dalla legge e dalla contrattazione collettiva).

La suddetta disciplina si applica anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle **pubbliche amministrazioni**.

REQUISITI DELL'ACCORDO

PER LA PARTE DI
PRESTAZIONE SVOLTA
ALL'ESTERNO DEI LOCALI
AZIENDALI



LA DISCONNESSIONE: AUDIZIONE DEL PRESIDENTE DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (COMMISSIONE LAVORO DEL SENATO DELLA REPUBBLICA) – 13 MAGGIO 2020



DIRITTO

- DISTINZIONE TRA VITA PRIVATA E LAVORO
- PER GARANTIRE LE CONQUISTE DEL LAVORO «TRADIZIONALE»

FATTORE DI PROGRESSO

- OCCORRE GARANTIRE CHE LE NUOVE TECNOLOGIE RAPPRESENTINO UN FATTORE DI PROGRESSO
- E NON DI REGRESSIONE SOCIALE

PRINCIPIO DI LIBERTA'

- E' UN PRESUPPOSTO NECESSARIO DELLA LIBERA AUTODETERMINAZIONE
- DEL LAVORATORE

CIRCOLARE INAIL 48 DEL 2 NOVEMBRE 2017: ISTRUZIONI OPERATIVE SUL LAVORO AGILE, CON RIFERIMENTO, NELLO SPECIFICO, ALLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI

PRECISAZIONI SULLA PORTATA APPLICATIVA DELLE NORME DI RIFERIMENTO

ART. 18 ➤ IL DATORE DI LAVORO E' RESPONSABILE DELLA SICUREZZA E DEL BUON FUNZIONAMENTO DEGLI STRUMENTI TECNOLOGICI ASSEGNATI AL LAVORATORE

ART. 20 ➤ RETRIBUZIONE IMPONIBILE (trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di stipulate dalle OO.SS., più rappresentative nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda)

ARTT. 22 E 23 ➤ TUTELA ASSICURATIVA il datore di lavoro consegna al lavoratore un'informativa scritta sui rischi generali e specifici; presupposti per la ricorrenza dell'infortunio sul lavoro)

PECULIARITA': GLI INFORTUNI occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per rendere la prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali sono tutelati...ANCHE QUANDO IL PERCORSO SIA FUNZIONALE ALLA NECESSITA' DEL LAVORATORE DI CONCILIARE LE ESIGENZE DI VITA CON QUELLE LAVORATIVE E RISPONDA A CRITERI DI RAGIONEVOLEZZA.



IN QUANTO MODALITA' LAVORATIVA CHE LIMITA AL MINIMO GLI SPOSTAMENTI VERSO IL LUOGO DI LAVORO, DIMINUENDO COSI' L'EMISSIONE DI SOSTANZE INQUINANTI

LO SMART WORKING VIENE INDIVIDUATO TRA I MEZZI DEL PIU' GENERALE **PROCESSO DI RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA**

L'ATTIVITÀ LAVORATIVA IN LAVORO AGILE SI SVOLGE, DUNQUE, IN PARTE, FUORI DAI LOCALI AZIENDALI, MA ANCHE FUORI DAL CONTROLLO DIRETTO E DALLA VIGILANZA DEL DATORE DI LAVORO.

POTERE DIRETTIVO

Nel rapporto di lavoro ordinario si configura come il potere di **organizzare** il lavoro del dipendente e di impartire ordini



nell'ambito del lavoro agile esso si estrinseca nel **fissare gli obiettivi** che il lavoratore deve raggiungere

POTERE DISCIPLINARE

Il potere disciplinare assume un ruolo diverso, data anche la diversità della modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. A tal proposito, l'art. 21 della L. n. 81/2017 prevede che **nell'accordo individuale** siano specificate le modalità di gestione e controllo del datore di lavoro e quali condotte comportano l'applicazione di sanzioni disciplinari

POTERE DI CONTROLLO

Nel rapporto di lavoro ordinario si configura come **potere di controllo diretto**



assume una particolare importanza la disciplina del **controllo a distanza** (art. 4 Statuto dei Lavoratori)

LAVORO AGILE E POTERE DI CONTROLLO A DISTANZA DEL DATORE, TRA REGOLAMENTO UE 2016/676 E ART. 4 STATUTO DEI LAVORATORI

Come abbiamo già visto l'articolo 21 della Legge n. 81/2017 disciplina, al primo comma, il potere di controllo del datore di **lavoro sull'attività lavorativa del dipendente in lavoro agile**, rinviano a quanto disposto dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.



il legislatore, dunque, non ha previsto una disciplina apposita per il controllo a distanza in caso di prestazione lavorativa resa in smart working. APPLICAZIONE ANCHE DELLA DISCIPLINA IN MATERIA DI PROTEZIONE DATI.....

LA TUTELA DEL LAVORATORE DERIVA, DUNQUE, DALL'APPLICAZIONE DI DUE NORMATIVE

Art. 4 Statuto dei Lavoratori

- per espresso rinvio dell'art. 21 L. n. 81 del 2017

Regolamento UE 2016/676

- disciplina applicabile in via generale

AUDIZIONE DEL PRESIDENTE DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI (COMMISSIONE LAVORO DEL SENATO DELLA REPUBBLICA) – 13 MAGGIO 2020: «IL RICORSO INTENSIVO ALLE NUOVE TECNOLOGIE PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA NON PUÒ ESSERE OCCASIONE PER UN.....



MONITORAGGIO SISTEMATICO DEL LAVORATORE

CONTROLLO PERVASIVO DELL'ATTIVITA' DEL DIPENDENTE TRAMITE PC CON DISPOSITIVI AD HOC

VERIFICHE CD. «UBIQUITARIE»



UN BREVE RIPASSO: L'ART. 4 LEGGE N. 300 DEL 1970 (STATUTO DEI LAVORATORI) — COSÌ COME MODIFICATO DAL D.LGS. N. 151 DEL 2015 E DAL D.LGS. N. 185 DEL 2016

IMPIANTI AUDIOVISIVI

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
- per esigenze produttive
- per la sicurezza del lavoro
- per la tutela del patrimonio aziendale



previa adeguata **informazione** ai lavoratori in merito **alle modalità di uso degli strumenti e alla effettuazione dei controlli**



accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

.....IN MANCANZA DI ACCORDO

**GLI IMPIANTI AUDIOVISIVI E GLI ALTRI STRUMENTI DAI QUALI DERIVI ANCHE LA
POSSIBILITÀ DI CONTROLLO A DISTANZA DELL'ATTIVITÀ DEI LAVORATORI
POSSONO ESSERE INSTALLATI**

- previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro
- nel caso di imprese ubicate in diverse province:
richiesta di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL
oppure
alla sede centrale
- N.B. per l'installazione e l'utilizzo degli impianti è sempre necessario un atto espresso di autorizzazione da parte dell'organo competente, non essendo configurabile l'istituto del silenzio assenso!!! (interpello Min. Lav. 8 maggio 2019 n. 3)

INDICAZIONI OPERATIVE IN ORDINE AL RILASCIO DI PROVVEDIMENTI AUTORIZZATIVI AI SENSI DELL'ART. 4 DELLA LEGGE N. 300/1970 (NOTA PROT. N. 2572 DEL 14.04.2023 INL – DC PER LA TUTELA, LA VIGILANZA E LA SICUREZZA DEL LAVORO)

DIVIETO ASSOLUTO DI CONTROLLO INTENZIONALE A DISTANZA

L'ACCORDO CON LE RAPPRESENTANZA AZIENDALI COSTITUISCE IL PERCORSO PRIORITARIO

LA PROCEDURA AUTORIZZATORIA PUBBLICA E' EVENTUALE E SUCCESSIVA AL MANCATO ACCORDO CON I SINDACATI

LE ISTANZE DOVRANNO, QUINDI, CONTENERE

- LA DICHIARAZIONE DI ASSENZA DELLA RSA/RSU ◦
- LA DOCUMENTAZIONE COMPROVANTE IL MANCATO ACCORDO

UNA RECENTE PRONUNCIA DELLA CORTE DI CASSAZIONE (SENT. N. 1733 DEL 2020)

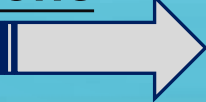
Il semplice consenso dei singoli prestatori di lavoro, seppur informato, in merito ai controlli a distanza non può considerarsi valido

L'intesa sindacale non può essere sostituita dall'accordo individuale

La tutela della norma, secondo giurisprudenza consolidata, è diretta a salvaguardare interessi collettivi di cui le rappresentanze sindacali sono, per legge, portatrici in luogo dei lavoratori che, a causa della posizione di svantaggio nella quale versano rispetto al datore di lavoro, potrebbero rendere un consenso viziato (in termini Cass. Pen. 31 gennaio 2017 n. 22148).

ART. 4 COMMA II

La disposizione sugli strumenti di controllo a distanza **non si applica**


1)agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa (AD ES. PC, TABLET, CELLULARI,TELEPASS) 

2) agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

TALI STRUMENTI POSSONO ESSERE UTILIZZATI DAL DATORE DI LAVORO A CONDIZIONE CHE:

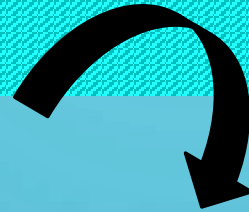
A) Sia data al lavoratore **ADEGUATA INFORMAZIONE** circa le **MODALITA' D'USO DEGLI STRUMENTI STESSI** e circa l'**EFFETTUAZIONE DEI CONTROLLI** (MA SU QUESTO VEDREMO DOPO IL DECRETO TRASPARENZA)

B) Sia rispettata la normativa in materia di **PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI**

C) Lo strumento che serve al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa non venga modificato per controllare il lavoratore (ad es. con l'aggiunta di software di localizzazione) 

se modificati il PC, il Tablet o il cellulare «si trasformano» in strumenti funzionali al controllo del datore di lavoro. Di conseguenza le modifiche possono avvenire solo alle condizioni previste per l'utilizzo degli strumenti a distanza e nel rispetto del regolamento UE 2016/676

DIVENTA FONDAMENTALE INDIVIDUARE QUALI SIANO GLI STRUMENTI DI LAVORO E GLI STRUMENTI DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE



LA SECONDA PARTE DELLA NORMA, INFATTI, LEGITTIMA L'ESERCIZIO DI UN CONTROLLO A DISTANZA (C.D. DIRETTO) EFFETTUATO SUGLI STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE PER ESEGUIRE LE PROPRIE MANSIONI (PERSONAL COMPUTER, TABLET, CELLULARI) E SUGLI STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE (C.D. LETTORI BADGE).

NELLA CASISTICA CONCRETA, TUTTAVIA, TALE DISTINZIONE, ANCHE IN CONSIDERAZIONE DELL'EVOLVERSI DELLA TECNOLOGIA, NON È, COME VEDREMO, SEMPRE AGEVOLE.



QUALCHE ESEMPIO: GPS SU VEICOLI AZIENDALI O DIVERSI DISPOSITIVI (SISTEMI PALMARI, CELLULARI..) INDICAZIONI OPERATIVE DEL 14.04.2023 INL CIT.

RISCHIO

Sistemi che consentono
la raccolta e
l'elaborazione di dati

Verifica continua e
puntuale del
**TRACCIAMENTO DEI
MEZZI**

BENEFICIO

Rilevanza ai fini di
una più efficiente
organizzazione
dell'attività produttiva

Tutela del patrimonio
aziendale



LE REGOLE DI UTILIZZO

(INDICAZIONI OPERATIVE INL 14.04.2023)

- ESCLUDERE IL MONITORAGGIO CONTINUO
- CONSENTIRE LA VISUALIZZAZIONE DELLA POSIZIONE GEOGRAFICA SOLO QUANDO STRETTAMENTE NECESSARIO RISPETTO ALLE FINALITA' PERSEGUITE
- CONSENTIRE, DI REGOLA, LA DISATTIVAZIONE DEL DISPOSITIVO DURANTE LE PAUSE E AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO
- EFFETTUARE, DI REGOLA, I TRATTAMENTI MEDIANTE UTILIZZO DI DATI NON DIRETTAMENTE IDENTIFICATIVI
- PREVEDERE LA MEMORIZZAZIONE DEI DATI RACCOLTI SOLO SE NECESSARIO E CON TEMPI PROPORZIONATI ALLE FINALITA' PERSEGUITE

L'ACCESSO AI DATI DOVRA' AVVENIRE SOLO ED ESCLUSIVAMENTE IN FUNZIONE DELLE MOTIVAZIONI POSTE A FONDAMENTO DEL PROVVEDIMENTO AUTORIZZATIVO

GARANTE PROTEZIONE DATI PERSONALI: PROVVEDIMENTO DEL 14 SETTEMBRE 2023: I DIPENDENTI HANNO DIRITTO AD ACCEDERE AI DATI RELATIVI ALLE SPECIFICHE RILEVAZIONI/COORDINATE GEOGRAFICHE EFFETTUATE CON IL GPS DELLO SMARTPHONE IN USO.

Il Garante ha comminato una sanzione di 20 mila euro ad una società incaricata della lettura dei contatori di gas, luce ed acqua, per non aver dato ai lavoratori idoneo riscontro alle istanze di accesso ai dati.

I tre lavoratori, per verificare la correttezza della propria busta paga, avevano chiesto alla ditta di conoscere le informazioni utilizzate per elaborare i rimborsi chilometrici. In particolare, avevano chiesto di conoscere i dati raccolti attraverso lo smartphone fornito dalla società sul quale era stato installato un sistema di geolocalizzazione che permetteva agli operatori di individuare il tragitto da effettuare per raggiungere i contatori.

Il Garante ha ritenuto il diniego della società illecito e ha ordinato alla società di fornire i dati richiesti.

SISTEMI BIOMETRICI BASATI SULL'ELABORAZIONE DELL'IMPRONTA DIGITALE (INFORMATIVA GARANTE PRIVACY DEL 19 FEBBRAIO 2021)



Il Garante chiarisce che, a seguito del rafforzamento delle garanzie previste dal Regolamento e dal Codice privacy, per installare e usare questo tipo di sistemi serve una base normativa:

- proporzionata all'obiettivo perseguito
- e che fissi misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti degli interessati.



CASISTICA: L'Azienda sanitaria effettuava quindi un trattamento di dati biometrici dei dipendenti in assenza di una idonea base normativa e giuridica. In particolare la rilevazione dei dati biometrici avveniva sia all'atto dell'emissione del badge, che durante la verifica dell'impronta digitale del dipendente ad ogni timbratura del cartellino. Il Garante chiarisce che in mancanza di base normativa, a nulla serve il consenso dei dipendenti e l'accordo sindacale a base del fondamento del trattamento; questi infatti non possono essere considerati validi nel contesto lavorativo, per effetto dello squilibrio del rapporto tra dipendente e datore di lavoro.

SISTEMI DI RICONOSCIMENTO FACCIALE: LINEE GUIDA DEL FEBBRAIO 2021 DEL CONSIGLIO D'EUROPA

Il documento esprime particolare preoccupazione riguardo ai rischi derivanti dal riconoscimento facciale volto a rilevare i tratti della personalità, i sentimenti o le reazioni emotive dall'immagine del volto: le cosiddette tecnologie di “riconoscimento dell'affetto”.

Tali tecnologie devono essere vietate e non devono essere impiegate, ad esempio, nelle procedure di assunzione di personale, nell'accesso ai servizi assicurativi e a all'istruzione. Allo stesso modo, non dovrebbe essere consentito l'uso del riconoscimento facciale al solo scopo di determinare il colore della pelle di una persona, le convinzioni religiose o di altro tipo, il sesso, l'origine etnica, l'età, le condizioni di salute o le condizioni sociali.

L'uso di sistemi di riconoscimento facciale da parte delle forze dell'ordine dovrebbe essere consentito solo quando è strettamente necessario per prevenire un rischio imminente e grave alla sicurezza pubblica.

Riflessioni sulle possibili implicazioni in tema di controllo a distanza dei lavoratori



PROVVEDIMENTO N. 200 DEL 18 APRILE 2013 DEL GARANTE PER LA PROTEZIONE DI DATI PERSONALI



CASISTICA: UTILIZZO DI SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA LADDOVE VI SIA UNA NORMATIVA CHE FAVORISCA O IMPONGA L'USO DEI MEDESIMI

ES. INSTALLAZIONE DEI SISTEMI DI VIDEOSORVEGLIANZA A CIRCUITO CHIUSO PRESSO STRUTTURE SCOLASTICHE, SOCIO SANITARIE, E SOCIO ASSISTENZIALI PER ANZIANI O PERSONE CON DISABILITA' (L. N. 55 DEL 14.06.2019); ART. 88 DEL T.U.L.P.S. NELLE SALE GIOCHI E SCOMMESSE



- Le garanzie dell'art. 4 e la disciplina in materia di trattamento dei dati personali non possono subire limitazioni

CONTROLLO DELLA
POSTA
ELETTRONICA: IN
VIA GENERALE L'E-
MAIL E' ASSIMILATA
ALLA
CORRISPONDENZA
EPISTOLARE
(PERTANTO
SEGRETA), MA CON
TUTTA UNA SERIE DI
ECCEZIONI

- Il principio di segretezza non opera nel momento in cui il lavoratore utilizza la posta per fini privati (ossia extralavorativi)
- È stato considerato legittimo il controllo della posta elettronica di un dipendente accusato di aver divulgato notizie riservate di un cliente. In questo caso la giurisprudenza ha ravvisato un'ipotesi di controllo difensivo, destinato ad accertare (EX POST) un comportamento potenzialmente lesivo dell'immagine dell'azienda (Cass. 23 febbraio 2012 n. 2722)

ALCUNE REGOLE PER IL CONTROLLO DELLA POSTA ELETTRONICA (GARANTE PRIVACY 1° MARZO 2007)

Informazione preventiva dei lavoratori sulle

- MODALITA' DI UTILIZZO DELLA POSTA
- CONTROLLI EFFETTUATI

Adottare accorgimenti per la CONSERVAZIONE

Divieto di utilizzo della posta aziendale per fini privati

NO CONTROLLI PROLUNGATI, COSTANTI ED INDISCRIMINATI

SI' A CONTROLLI ANONIMI CHE POSSONO CONCLUDERSI CON UN AVVISO GENERALIZZATO RELATIVO ED EVENTUALI UTILIZZI ANOMALI



L'Autorità prescrive innanzitutto ai datori di lavoro di informare con chiarezza e in modo dettagliato i lavoratori sulle modalità di utilizzo di Internet e della posta elettronica e sulla possibilità che vengano effettuati controlli. Il Garante vieta poi la lettura e la registrazione sistematica delle e-mail così come il monitoraggio sistematico delle pagine web visualizzate dal lavoratore, perché ciò realizzerebbe un controllo a distanza dell'attività lavorativa vietato dallo Statuto dei lavoratori (art. 4).

Viene inoltre indicata tutta una serie di misure tecnologiche e organizzative per prevenire la possibilità, prevista solo in casi limitatissimi, dell'analisi del contenuto della navigazione in Internet e dell'apertura di alcuni messaggi di posta elettronica contenenti dati necessari all'azienda.

Il Provvedimento raccomanda l'adozione da parte delle aziende di un disciplinare interno, definito coinvolgendo anche le rappresentanze sindacali, nel quale siano chiaramente indicate le regole per l'uso di Internet e della posta elettronica.

Il datore di lavoro è inoltre chiamato ad adottare ogni misura in grado di prevenire il rischio di utilizzi impropri, così da ridurre controlli successivi sui lavoratori.

Per quanto riguarda Internet è opportuno ad esempio:

- individuare preventivamente i siti considerati correlati o meno con la prestazione lavorativa;
- utilizzare filtri che prevengano determinate operazioni, quali l'accesso a siti inseriti in una sorta di black list o il download di file musicali o multimediali.

Per quanto riguarda la posta elettronica, è opportuno che l'azienda:

- renda disponibili anche indirizzi condivisi tra più lavoratori (info@ente.it; urp@ente.it; ufficioreclami@ente.it), rendendo così chiara la natura non privata della corrispondenza;
- valuti la possibilità di attribuire al lavoratore un altro indirizzo (oltre quello di lavoro), destinato ad un uso personale;
- preveda, in caso di assenza del lavoratore, messaggi di risposta automatica con le coordinate di altri lavoratori cui rivolgersi.

Qualora queste misure preventive non fossero sufficienti a evitare comportamenti anomali, gli eventuali controlli da parte del datore di lavoro devono essere effettuati con gradualità. In prima battuta si dovranno effettuare verifiche di reparto, di ufficio, di gruppo di lavoro, in modo da individuare l'area da richiamare all'osservanza delle regole. Solo successivamente, ripetendosi l'anomalia, si potrebbe passare a controlli su base individuale.

DECRETO TRASPARENZA – L’ART. 4 DEL D.LGS. N. 104 DEL 2022 – ENTRATO IN VIGORE IL 13 AGOSTO - HA INTRODOTTO L’ART. 1 BIS DEL D.LGS. N. 152 DEL 1997, IL QUALE HA PREVISTO ANCHE NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI NEL CASO DI UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI.... BREVI CENNI

QUANDO SI APPLICA

In via di prima interpretazione il Ministero del Lavoro (circolare 19 del 2022) e l’INL (circolare n. 4 del 2022) hanno chiarito come tale disposizione debba trovare applicazione quando un sistema automatizzato

- sia finalizzato a mettere in atto un procedimento decisionale che sia in grado di condizionare lo svolgimento del rapporto di lavoro
- incida sul rapporto di lavoro in termini di sorveglianza, valutazione della prestazione e adempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore
- Il legislatore precisa che «resta fermo quanto previsto dall’art. 4 della legge n. 300 del 1970»

QUALI INFORMAZIONI DEVONO ESSERE FORNITE

Il datore di lavoro che utilizzi questi sistemi è obbligato a dedurre nel contratto individuale di lavoro, pena l’irrogazione di una sanzione amministrativa, informazioni che riguardano

- gli scopi e le finalità di impiego di un sistema automatizzato
- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali esso incide
- la logica e i principi che presiedono al suo funzionamento
- una serie di ulteriori ed approfondite informazioni che riguardano la struttura del sistema stesso