IL LAVORO DIGITALE SOTTO CONTROLLO

CONTROLLO A DISTANZA, INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DOCUMENTAZIONE PREVENTIVA

Dott.ssa Graziella Pace - Responsabile Processo Vigilanza Ordinaria I.A.M. Torino- Aosta

NOZIONE AMPIA (non normata): Attività che comporta l'uso quotidiano di tecnologie, piattaforme online e intelligenza artificiale, indipendentemente dal luogo in cui si lavora

PROFILI DI ATTENZIONE PER IL DIRITTO DEL LAVORO

Possibilità di controllo pervasivo sull'attività del lavoratore

Possibilità che la prestazione lavorativa digitale venga resa anche da remoto

Possibilità di gestione del rapporto di lavoro tramite strumenti digitali (automatizzati)

Particolari esigenze di tutela della salute del lavoratore digitale

Incertezza nell'individuazione del «luogo di lavoro» e della conseguente disciplina applicabile al rapporto di lavoro

IL LAVORO DIGITALE

IL CONTROLLO A DISTANZA: I LIMITI DELL'ART. 4 LEGGE 300/1970

Come modificato D.Lgs. n. 151 del 2015 e dal D.Lgs.n. 185 del 2016



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.

IIN CASO DI ASSENZA DI ACCORDO COLLETTIVO GLI STRUMENTI DI CONTROLLO A DISTANZA POSSONO ESSERE INSTALLATI SOLO:

- Previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro

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)

- nel caso di imprese ubicate in diverse province:

richiesta di autorizzazione alle singole sedi territoriali dell'INL

oppure

alla sede centrale

IL CONSENSO DEL LAVORATORE, PUR INFORMATO E FORMALE, NON PUO' SOSTITUIRE L'ACCORDO COLLETTIVO (CASS.PEN. SEZ. III N. 1733/2020)

INDICAZIONI OPERATIVE IN ORDINE AL RILASCIO DI PROVVEDIMENTI AUTORIZZATIVI (Nota INL 2572/14.04.2023)

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 O
- LA DOCUMENTAZIONE COMPROVANTE IL MANCATO ACCORDO

INDICAZIONI OPERATIVE IN ORDINE AL RILASCIO DI PROVVEDIMENTI AUTORIZZATIVI (Nota INL 2572/14.04.2023)

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

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

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)

***Regolamento UE 2016/67 Regolamento Generale sulla Protezione Dati (GDPR)**
D.Lgs, 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali)

ART. 4 COMMA II, LN. 300/1970

L'AUTORIZZAZIONE ALL'INSTALLAZIONE/UTILIZZO DEGLI STRUMENTI DI CONTROLLO A DISTANZA **NON SI APPLICA**

1)AGLI STRUMENTI UTILIZZATI DAL LAVORATORE PER RENDERE LA PRESTAZIONE LAVORATIVA (STRUMENTI DI LAVORO)

2) AGLI STRUMENTI DI REGISTRAZIONE DEGLI ACCESSI E DELLE PRESENZE.

GLI STRUMENTI DI LAVORO DIGITALI (ART. 4 II COMMA L.N. 300/1970)

- PC, Tablet, Cellulari, Posta elettronica, Internet
- Sistemi di geolocalizzazione/tracciamento
- Sistemi di rilevazione di accessi e presenze

A) TABLET E ALTRI SISTEMI O DISPOSITIVI IN USO ALL'AZIENDA : CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAVORO 4936 DEL 25.02.2025

Principio

La Corte ha chiarito che, quando il dispositivo:

- è necessario per svolgere la prestazione;
- viene utilizzato ordinariamente per organizzare e/o per svolgere il lavoro;
- registra dati funzionali all'attività aziendale

esso può rientrare tra gli **strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa** ai sensi dell'art. 4, comma 2.

Conseguenze

I dati raccolti possono essere utilizzati:

- per finalità organizzative;
- per finalità disciplinari;
- per verificare la correttezza delle informazioni inserite.

Purché:

- il lavoratore sia stato informato;
- siano rispettate lenormative in materia di protezione dei dati personali

Caso concreto esaminato: utilizzo di tablet aziendale per registrare interventi tecnici di manutenzione su rete distribuzione gas.

A) POSTA ELETTRONICA (E NAVIGAZIONE INTERNET) LINEE GUIDA GARANTE PRIVACY 1 MARZO 2007

E' VIETATO:
Leggere o registrare sistematicamente le e-mail dei dipendenti (e le pagine Internet);
Monitorare costantemente la corrispondenza elettronica (e la navigazione Internet)
Effettuare controlli massivi e preventivi sull'attività del lavoratore

→ La corrispondenza mail è assimilata alla corrispondenza epistolare ed è dunque tutelata dagli artt. 2 e 15 della Costituzione

E' CONSENTITO:
Adottare una policy aziendale sull'uso della posta elettronica e sull'utilizzo di Internet;
Effettuare controlli mirati e proporzionati in presenza di specifiche esigenze organizzative, di sicurezza o di tutela del patrimonio aziendale*
Adottare ogni sistema che eviti utilizzi impropri
Conservare dati tecnici necessari al funzionamento del sistema.

E' OBBLIGATORIO
INFORMARE IL LAVORATORE CIRCA:
le regole di utilizzo della casella e-mail (e di Internet);
se l'uso personale sia ammesso o vietato
quali dati vengono raccolti e per quali finalità;
la possibilità e le modalità di controllo

Conservazione dei metadati:
Provvedimento del Garante Privacy n. 364 del 06.06.2024

A) POSTA ELETTRONICA
CASSAZIONE CIVILE SEZ. LAVORO SENTENZA 24204/2025 DEL 29.08.2025

Principio:

- **Le e-mail provenienti da account personali restano corrispondenza privata;**
- **La loro tutela sussiste anche se transitano o vengono archiviate su server aziendali;**
- **L'accesso datoriale non può essere giustificato dalla mera proprietà dell'infrastruttura informatica.**

Caso concreto esaminato: accesso ad e-mail da account privato conservate su server aziendale

B) SISTEMI DI GEOLOCALIZZAZIONE E DI TRACCIAMENTO NOTA MLPS N. 831/28.01.2026 – NOTA INL 1511/16.02.2026

Dalla lettura delle 2 note citate emerge che l'utilizzo di sistemi di geolocalizzazione/tracciamento non richiede preventiva autorizzazione se:

a.1) i dispositivi sono **indispensabili** per lo svolgimento dell'attività lavorativa (non esistono modalità alternative di svolgimento della prestazione)

oppure

a.11) La geolocalizzazione e/o il tracciamento costituiscono **condizione di esercizio** dell'attività d'impresa in quanto richiesto da normativa speciale*

e

b) I dispositivi non vengono utilizzati per finalità diverse (es. finalità produttive od organizzative)

Casi esaminati:

Tracciamento mezzi di trasporto rifiuti

Sistemi di geolocalizzazione furgoni guardie giurate

Cassazione Civile, Sez. I, n. 9374 del 14 aprile 2026 :
a) il GPS è un sistema di controllo a distanza
b) la localizzazione è un dato personale

IL DATORE DI LAVORO DIMOSTRI CHE:

esista un fondato sospetto di illecito basato su indizi concreti ed oggettivi;

il controllo sia proporzionale e circoscritto;

i dati utilizzati siano stati raccolti dopo l'insorgenza del sospetto (es. a seguito di segnalazioni dei clienti, O di indagini private)

siano stati rispettati dignità, riservatezza e normativa relativa alla protezione dei dati personali

Cass. civ., sez. lav., 22 settembre 2021, nn. 25731 e 25732
Cass. civ., sez. lav., 26 giugno 2023, n. 18168
Cassazione Sezione Lavoro, n. 15391 del 3 giugno 2024

CONTROLLI DIFENSIVI

I) IN SENSO LATO:
diretti a proteggere il patrimonio aziendale nei confronti della generalità dei dipendenti;

VIETATI IN ASSENZA DI AUTORIZZAZIONE EX ART. 4 L.n. 300/1970

II) IN SENSO STRETTO:
finalizzati ad accertare specifiche condotte illecite di singoli lavoratori
AMMESSI ANCHE SENZA AUTORIZZAZIONE A CONDIZIONE CHE:

INUTIZZABILITA' DEI DATI RACCOLTI IN VIOLAZIONE dell' ART. 4 Legge 300/1970

Cassazione Civ., Sezione lavoro, 26.06.2023 n. 18168

I DATI OTTENUTI ATTRAVERSO CONTROLLI ILLEGITTIMI NON DIVENTANO UTILIZZABILI PER IL SOLO FATTO DI AVER EVIDENZIATO UNA CONDOTTA SCORRETTA DEL DIPENDENTE;

NON È POSSIBILE AGGIRARE LE GARANZIE PROCEDURALI PREVISTE DALL'ART. 4;

RESTA ESSENZIALE DISTINGUERE TRA CONTROLLO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA E CONTROLLO DIFENSIVO VOLTO AD ACCERTARE UN ILLECITO.

C) SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE O ACCESSI CASSAZIONE CIVILE, SEZ. LAVORO N. 7985/2026

I dati ricavati da sistemi di rilevazione presenze/accessi sono utilizzabili se:

a) il dipendente è stato adeguatamente informato;

b) il trattamento è conforme alla disciplina in materia di dati personali

c) il sistema è effettivamente destinato alla registrazione di accessi e presenze.

E' legittimo rilevare le presenze o gli accessi mediante **rilevazioni biometriche** (es. impronte digitali o facciali)



C) SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE O ACCESSI MEDIANTE RILEVAZIONE DATI BIOMETRICI – ART. 9 GDPR

È VIETATO trattare (…) dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica

Eccezioni:

a)l'interessato ha prestato il proprio **consenso esplicito** al trattamento di tali dati personali per una o più finalità specifiche, **salvo limiti al consenso** introdotti dal diritto dell'Unione o degli Stati membri

b) il trattamento è necessario per **assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale** e protezione sociale, **nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo** ai sensi del diritto degli Stati membri

c)Il trattamento è necessario per **motivi di interesse pubblico rilevante** sulla base del diritto dell'Unione o degli Stati membri, che deve essere **proporzionato alla finalità perseguita**, rispettare l'essenza del diritto alla protezione dei dati

nei casi b) e c) necessarie → **misure appropriate e specifiche** per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato;

C) SISTEMI DI RILEVAZIONE PRESENZE O ACCESSI MEDIANTE RILEVAZIONE DATI BIOMETRICI- La Posizione del Garante Privacy

Art. 2-septies Codice Privacy come da modifiche 2018 di adeguamento al GDPR
Il trattamento di dati biometrici è lecito, quando ricorra una delle condizioni di cui all'art. 9 del Regolamento «ed in conformità alle misure di garanzia disposte dal Garante»

Ordinanza ingiunzione - 14 gennaio 2021 [9542071)
Rilevazione di impronta digitale da parte di Azienda sanitaria sia all'atto dell'emissione del badge, che al momento della timbratura elettronica a seguito di acquisizione del consenso degli interessati

Provvedimento 27 marzo 2025 [10138981)
Introduzione di rilevazione impronta digitale per la rilevazione (su base volontaria) della presenza in servizio del personale A.T.A.

In mancanza di base normativa, a nulla serve il consenso dei dipendenti e/o l'accordo sindacale a legittimare il trattamento dati; questi strumenti infatti non possono essere considerati validi nel contesto lavorativo, per effetto dello squilibrio del rapporto tra dipendente e datore di lavoro.

LA GESTIONE DEL RAPPORTO MEDIANTE SISTEMI DIGITALI REGOLAMENTO UE 2024/1689 – A.I. ACT



SISTEMI AD ALTO RISCHIO:

- identificazione biometrica remota delle persone
- categorizzazione biometrica sulla base di caratteristiche sensibili
- sistemi di riconoscimento delle emozioni in determinati contesti

UTILIZZATI PER

- selezione del personale
- assegnazione dei compiti
- monitoraggio produttività /valutazione delle prestazioni
- promozioni e licenziamenti

LA GESTIONE DEL RAPPORTO MEDIANTE SISTEMI DIGITALI REGOLAMENTO UE 2024/1689 – A.I. ACT E LEGGE N.132/2025

A partire dal 2 dicembre 2027 l'utilizzo di sistemi di I.A. Richiederà (A.I. ACT)

- adeguati sistemi di valutazione e attenuazione dei rischi
- elevata qualità delle serie di dati che alimentano il sistema per ridurre i rischi di esiti discriminatori
- registrazione delle attività per garantire la tracciabilità dei risultati
- documentazione dettagliata sul sistema e sulle sue finalità per consentire alle autorità di valutarne la conformità
- informazioni chiare e adeguate all'utilizzatori
- adeguate misure di sorveglianza umana
- elevato livello di robustezza, sicurezza informatica e accuratezza

Principi della Legge n.135/2025 (Legge delega sull'A.I), per l'utilizzo in ambito lavorativo

Sicurezza, affidabilità, trasparenza e rispetto della dignità umana

Obbligo di informazione al lavoratore nei casi e con le modalità' di cui all'articolo 1-bis del D.Lgs 152/1997maggio 1997, n. 152.

Obbligo di rispettare, nella gestione del rapporto di lavoro, i diritti inviolabili del lavoratore e garantire l'assenza di effetti discriminatori, in conformità al diritto dell'Unione europea.

QUANDO SI APPLICA

(Circolare MLPS 19/2022 e Circolare INL 4/2022)

- sistema finalizzato a mettere in atto un procedimento decisionale che sia in grado di condizionare lo svolgimento del rapporto di lavoro
- sistema che incide sul rapporto di lavoro in termini di sorveglianza, valutazione della prestazione e adempimento degli obblighi contrattuali del lavoratore
  - → All'atto dell'assunzione
  - → Almeno 24 ore prima di ogni modica

Diritto del lavoratore a richiedere ulteriori informazioni e obbligo di riscontro scritto in 30gg

QUALI INFORMAZIONI DEVONO ESSERE FORNITE

- gli scopi e le finalità di impiego del sistema
- gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali esso incide
- la logica e i principi che presiedono al suo funzionamento
- categorie di dati e parametri di programmazione
- misure di controllo, processi di correzione e responsabile della gestione qualità
- livelli di accuratezza, robustezza, cybersicurezza

ART. 1 BIS D.LGS. N. 152 DEL 1997- OBBLIGHI INFORMATIVI NEL CASO DI UTILIZZO DI SISTEMI DECISIONALI O DI MONITORAGGIO AUTOMATIZZATI

Il legislatore precisa che «resta fermo quanto previsto dall'art. 4 della legge n. 300 del 1970»

Con il termine ***lavoro agile***

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

LA PECULIARITA' E' COSTITUITA DA

flessibilità di orari e di sede (e frequente utilizzo di strumenti digitali).

ATTUALMENTE E' DISCIPLINATO:

- Dalla Legge n. 81/2017 (artt. 18- 23)
- Dal Protocollo Nazionale del 7 dicembre 2021
- Dalla Legge n. 34/2026 (art. 11)
- Dalla contrattazione collettiva di settore

QUANDO IL LAVORO DIGITALE È SVOLTO DA REMOTO: IL LAVORO AGILE

IL LAVORO AGILE: I PRESUPPOSTI

IL LAVORO AGILE SI FONDA SULL'ACCORDO INDIVIDUALE E NON PUO' DUNQUE ESSERE OGGETTO DI IMPOSIZIONE UNILATERALE.

- **IN ALCUNI CASI E' STATO PERO' CONFIGURATO COME «OBBLIGATORIO» PER IL DATORE DI LAVORO**

➡ Per lavoratrici e lavoratori del settore privato con figli under 14 e lavoratrici e lavoratori «fragili» ovvero maggiormente esposti a rischio di contagio da virus SARS-CoV-2, secondo l'accertamento effettuato dal medico competente. (normativa emergenziale Covid 19)

➡ Quando lo «smart working» rappresenti un «ragionevole accomodamento» che rende possibile la prestazione lavorativa del lavoratore disabile evitando effetti discriminatori, così come richiesto dal'art. 3, comma 3-bis, D. Lgs. n. 216/2003 (Cassazione n. 505 del 10.01.2025)

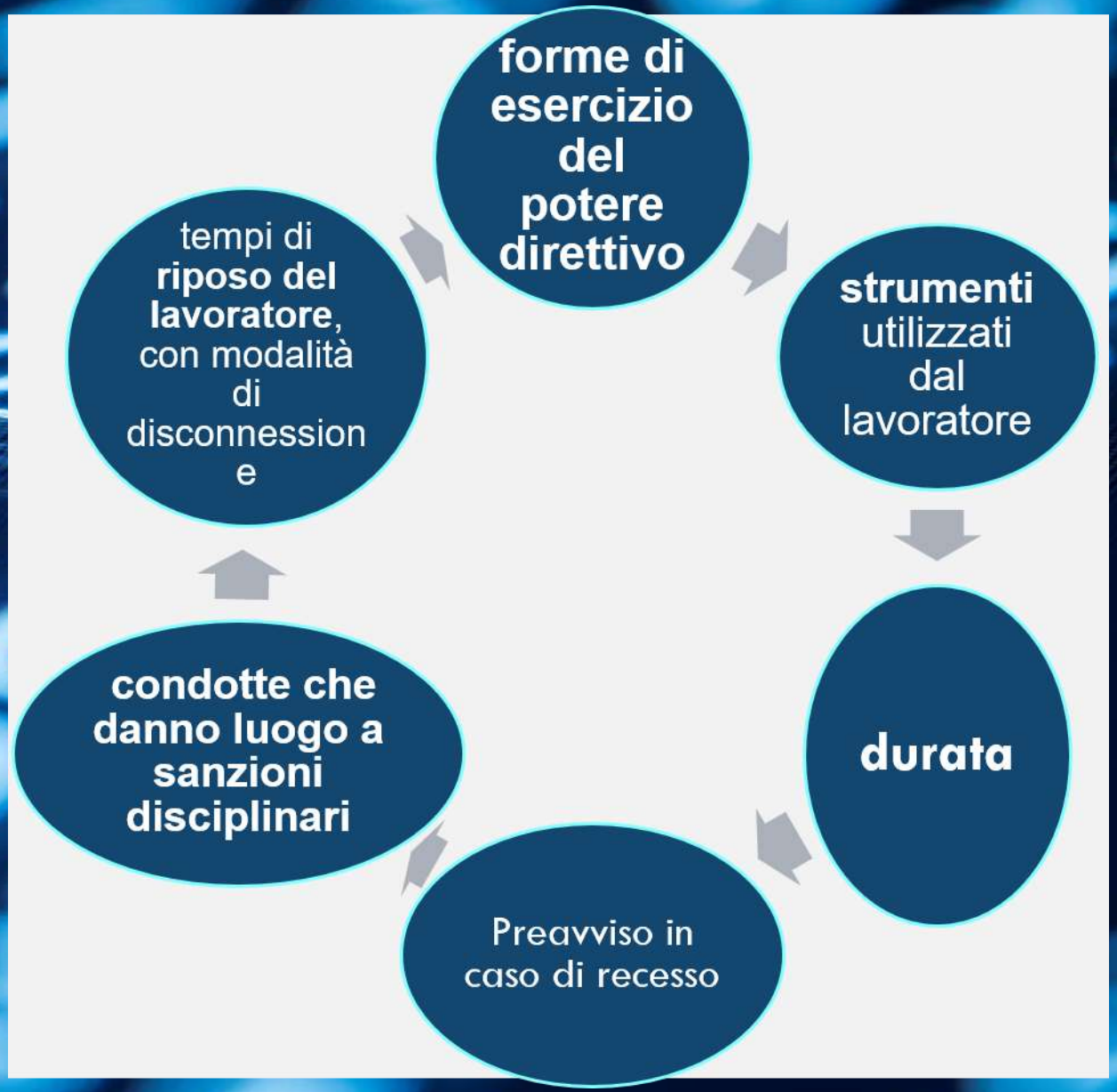
LA PRESTAZIONE LAVORATIVA RESA IN LAVORO AGILE: CARATTERISTICHE

- 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**.

CONTENUTI DELL'ACCORDO

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



IL DIRITTO ALLA DISCONNESSIONE



L'**art. 19, comma 1, della Legge n. 81/2017** stabilisce che l'accordo individuale di lavoro agile deve individuare:
I TEMPI DI RIPOSO DEL LAVORATORE (arco temporale della prestazione, orario di lavoro, fasce di reperibilità)
LE MISURE TECNICHE ED ORGANIZZATIVE necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro

Diritto la cui definizione ed ampiezza varia in relazione alla contrattazione collettiva di settore ed all'accordo individuale

Il diritto alla disconnessione è inoltre da ricollegarsi
A) alle tutele previste dal **D.Lgs. n. 66/2003** in materia di:

- durata massima dell'orario di lavoro;
- riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive;
- riposo settimanale;

B) Alle previsioni di cui a in tema di tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

ALTRI DIRITTI DEL LAVORATORE «AGILE»

PARITA' RETRIBUTIVA (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)

DIRITTO ALL'APPRENDIMENTO PERMANENTE in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

Art. 20 Legge n. 81/2017

TUTELA ASSICURATIVA E RICONOSCIMENTO DELL'INFORTUNIO IN ITINERE occorso 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 …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. (Circolare INAIL 48/2.11.2017)

LA PRESTAZIONE DI LAVORO RESA IN LAVORO AGILE

IL 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

IL 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

IL POTERE DI CONTROLLO

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

Nel lavoro agile si caratterizza come **controllo a distanza**

rinvio a quanto previsto dall'**art. 4 Statuto dei Lavoratori**

LA LEGGE 81/2017 NON DETTA UNA SPECIFICA DISCIPLINA A TUTELA DEL LAVORATORE CHE OPERA DA REMOTO :
E' DUNQUE APPLICABILE LA NORMATIVA GIA' ILLUSTRATA PER I CONTROLLI A DISTANZA:

Art. 4 Statuto dei Lavoratori

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

Regolamento UE 2016/676 (GDPR)

- disciplina applicabile in via generale

PROFILI ATTINENTI LA SICUREZZA DEL LAVORATORE DIGITALE

- Problematiche correlate alla tipologia di strumenti tecnologici utilizzati in presenza o da remoto
- Problematiche correlate alla modalità di svolgimento della prestazione da remoto
- Obblighi informativi per il lavoro agile

PROBLEMATICHE CORRELATE ALLA TIPOLOGIA DI STRUMENTI TECNOLOGICI UTILIZZATI IN PRESENZA O DA REMOTO

Titolo VII - Attrezzature munite di videoterminali (artt. 172-179)

➡ Riguarda i lavoratori che utilizzano videoterminali in modo sistematico o abituale.

Gli obblighi principali del datore di lavoro sono:

- valutazione dei rischi per vista, postura, affaticamento fisico e mentale;
- predisposizione di postazioni ergonomiche;
- organizzazione delle pause o cambi di attività;
- sorveglianza sanitaria;
- informazione e formazione dei lavoratori.

Titolo III Uso delle attrezzature di lavoro

Computer, server, stampanti, scanner e altri dispositivi informatici rientrano nella definizione di "attrezzature di lavoro". Il datore di lavoro deve garantirne la conformità, la sicurezza, la manutenzione e l'utilizzo corretto

Titolo VIII - Agenti fisici

Può rilevare, ad esempio, in presenza di:

- campi elettromagnetici;
- illuminazione artificiale;
- microclima;
- rumore prodotto dalle apparecchiature.

PROBLEMATICHE CORRELATE ALLA MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE DA REMOTO – D.LGS. 81/2008 (T.U.S.L.)

Art. 28 la valutazione dei rischi deve riguardare

- i rischi connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro
- tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004

Diritto alla DISCONNESSIONE

Art. 29 La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, nel rispetto delle modalità di cui ai commi 1 e 2, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative

OBBLIGHI INFORMATIVI PER IL LAVORO AGILE

- ART. 11 LEGGE 34/2026 (ART. 22 L.N. 81/2017)

OBBLIGO DI CONSEGNA AL LAVORATORE ED ALL'RLS CON CADENZA ALMENO ANNUALE DI UN'INFORMATIVA SCRITTA nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di 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»

SANZIONE PENALE

- Art. 23 LEGGE 81/2017

Il datore di lavoro comunica in via telematica al M.L.P.S. i nominativi dei lavoratori e la data di inizio e di cessazione delle prestazioni di lavoro in modalità agile, entro cinque giorni dalla data di avvio del periodo oppure entro i cinque giorni successivi alla data in cui si verifica l'evento modificativo della durata o della cessazione del periodo di lavoro svolto in modalità agile, secondo le modalità individuate con decreto M.L.P.S.

I dati di cui al primo periodo sono resi disponibili all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro con le modalità previste dal Codice dell'amministrazione digitale

SANZIONE AMMINISTRATIVA

PROBLEMATICHE GIURIDICHE ATTINENTI IL CONTROLLO DEL LAVORATORE DIGITALE CHE OPERA DA REMOTO

Qual è il luogo di lavoro del lavoratore digitale?



Normativa applicabile

Foro competente

Art. 18 della Legge n. 81/2017 : prestazione lavorativa resa «senza precisi vincoli di orario» e "senza una postazione fissa»

Art. 413, comma II c.p.c. Il lavoratore può adire alternativamente il giudice:

- del luogo dove è iniziato il rapporto di lavoro
- del luogo dove è situata l'azienda;
- del luogo dove si trova **una dipendenza** a cui il lavoratore è o era addetto al momento della cessazione del rapporto di lavoro

Il domicilio del lavoratore può essere considerato una dipendenza aziendale?

L'abitazione del lavoratore, se equipaggiata con strumenti di supporto dell'attività lavorativa (PC, account per accesso a piattaforme digitali) può essere considerata una «dipendenza dell'azienda» (Cassazione Civ., Sez. Lavoro, Ord. n. 3154/2018)



ORIENTAMENTO PIU' RECENTE

"Il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità smart working non radica la competenza territoriale qualora non sussista un collegamento, oggettivo o soggettivo, tra l'abitazione del lavoratore e l'organizzazione aziendale, intesa quale nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa" Cassazione Civ., Sez. Lavoro, 5 luglio 2023, n. 19023)

→ Nel caso di specie indicati: sede azienda o luogo di conclusione del contratto

Problematica la tutela del lavoratore che lavora da remoto in Italia per azienda estera non UE



GRAZIE PER L'ATTENZIONE