

El control remoto de la persona trabajadora «agile» en el derecho del trabajo italiano

Ombretta Dessì

Profesora titular de Derecho del Trabajo.

Universidad de Cagliari. Italia

odessi@unica.it | <https://orcid.org/0000-0002-7694-656X>

Extracto

Este estudio versa sobre el control tecnológico de las personas trabajadoras «agili», con especial referencia a la legislación italiana. En él se examinan los principales puntos problemáticos de esta cuestión, que resulta especialmente interesante porque la persona trabajadora «agile» debe utilizar necesariamente dispositivos tecnológicos. Tras realizar un breve análisis de la disciplina, en virtud de la conjunción del artículo 21, párrafo 1, de la Ley número 81 de 2017, y del artículo 4 del Statuto dei Lavoratori, pondremos en cuestión la interrelación entre la ley, los convenios colectivos y el contrato individual de teletrabajo. El siguiente paso consiste en verificar el uso de los dispositivos tecnológicos en el contexto de la relación laboral, distinguiendo entre los puestos a disposición de la persona trabajadora «agile» para la prestación del servicio y los destinados a otros fines, con especial atención a los de *contact tracing*. Igualmente es importante la cuestión del *big data* de las personas trabajadoras «agili». La normativa europea sobre protección de datos personales no parece adecuada para evitar los eventuales perjuicios derivados para ellas. Finalmente nos detendremos en la relación entre el derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora «agile» y el control remoto, que deben ser regulados de forma unitaria, para evitar que la efectividad de este último quede anulada por la afirmación de la empresa de que la persona trabajadora «agile» utiliza estas herramientas más allá del tiempo de trabajo.

Palabras clave: control tecnológico; trabajo «agile»; privacidad; desconexión digital.

Fecha de entrada: 05-11-2021 / Fecha de aceptación: 30-11-2021

Cómo citar: Dessì, Ombretta. (2022). El control remoto de la persona trabajadora «agile» en el derecho del trabajo italiano. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 466, 163-181.



Remote control of the smart worker in the Italian labour law

Ombretta Dessì

Abstract

This study deals with the technological control of smart workers, with special reference to Italian legislation. It examines the main problematic points of this legal issue, which is especially interesting because the smart worker must necessarily use technological devices. After carrying out a brief analysis of the discipline, by virtue of the conjunction of art. 21, paragraph 1, of Act N.º 81 of 2017, and art. 4 Statuto dei Lavoratori, we will question the interrelation between the law, collective agreements and the individual smart working contract. The next step is to verify the use of technological devices in the context of the employment relationship, distinguishing between positions available to the smart worker for the provision of the service and those intended for other purposes, with special attention to contact tracing. Equally important is the big data issue of smart workers. European regulations on the protection of personal data do not seem adequate to avoid possible damages derived from them. Finally, we will dwell on the relationship between the right to digital disconnection of the smart worker and the remote control, which must be regulated in a unitary way, to avoid that the effectiveness of the latter is annulled by the statement of the company that the smart worker person uses these tools beyond working hours.

Keywords: technological control; smart working; privacy; digital disconnection.

Citation: Dessì, Ombretta. (2022). Remote control of the smart worker in the Italian labour law. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 466, 163-181.



Sumario

1. Introducción
2. La disciplina sobre el control remoto de la persona trabajadora «agile»
3. El papel de la ley, el convenio colectivo y la autonomía individual en la regulación
4. Dispositivos «de control» y dispositivos «de trabajo»
5. Aplicaciones informáticas y dispositivos «de trabajo»
6. El problema de los macrodatos
7. Control remoto y desconexión digital
8. Conclusiones

Referencias bibliográficas

1. Introducción

La cuestión del control remoto por parte de la empresa sobre la persona trabajadora «agile» presenta un notable interés. En el año 2020, más de 8.000.000 de personas en Italia realizaron el servicio digitalmente durante la pandemia provocada por el coronavirus, con la consiguiente modificación profunda del modo de realización de la actividad¹ (Sartori, 2020, pp. 297 y ss.). Esta situación adquiere una connotación peculiar (Spinelli, 2018, pp. 3 y ss.), ya que la persona trabajadora «agile» utiliza los dispositivos tecnológicos con más frecuencia de lo habitual para cumplir con sus obligaciones, requiriendo así una mayor protección que el modelo clásico de organización del trabajo presencial² (art. 18.1 Ley de 22 de mayo de 2017, núm. 81) (Spinelli, 2018, pp. 40 y ss.).

El propósito de este estudio es evidenciar los principales problemas interpretativos que presenta una cuestión jurídico-laboral que, a pesar de las innovaciones introducidas por la ley para hacer frente a la pandemia, limitada a la situación excepcional³, sigue estando regulada por el artículo 21, párrafo 1, de la Ley de 22 de mayo de 2017, número 81, en combinación con el artículo 4 del Estatuto italiano de los Trabajadores (ET), revisado por la Ley delegada de 10 de diciembre de 2014, número 183⁴.

¹ Según una encuesta impulsada por la CGIL y la Fundación Di Vittorio, en el periodo de cuarentena (marzo-junio de 2020) tomado con la epidemia de COVID-19, unos 8.000.000 de personas en Italia trabajaron en casa o, en todo caso, a través del trabajo «agile», mientras que anteriormente había unas 500.000 personas que realizaban el servicio de esta forma (*vid.* CGIL/Fondazione Di Vittorio, 2020).

² El «lavoro agile» es un tipo específico de trabajo a distancia, que es diferente del teletrabajo y es exclusivo del derecho del trabajo italiano. Por lo tanto, se prefiere no traducir tal expresión al español, sino utilizarla en su forma original, porque en España no existe una figura jurídica correspondiente. El término «lavoro agile» se refiere a un método de ejecución de la prestación de trabajo subordinado, regulado por un acuerdo individual, en el supuesto de que la prestación se pueda hacer en parte dentro de las instalaciones de la empresa y en parte fuera, sin puesto de trabajo fijo, en cumplimiento con las limitaciones de duración máxima de la jornada laboral diaria o semanal que establezcan la ley o los convenios colectivos y con el posible uso de dispositivos tecnológicos.

³ Sobre la regulación de emergencia del trabajo «agile» durante la pandemia de la COVID-19, *vid.* <https://www.aranagenzia.it/comunicati/10398-news-su-emergenza-coronavirus.html>.

⁴ El artículo 4 del ET ha sido revisado por el artículo 23 del Decreto legislativo de 15 de septiembre de 2015, número 151, implementando el artículo 1, párrafo 7, letra f), de la Ley de 10 de diciembre de 2014, número 183, a su vez modificado por el artículo 5, párrafo 2, del Decreto legislativo de 24 de septiembre de 2016, número 185.

2. La disciplina sobre el control remoto de la persona trabajadora «agile»

Según el artículo 21, párrafo 1, de la Ley italiana número 81 de 2017, el poder de control remoto de la empresa sobre la persona trabajadora «agile» que realiza el servicio fuera de las instalaciones de la empresa se rige por un acuerdo individual, en cumplimiento del artículo 4 del ET. En cuanto a la citada normativa legal, la prohibición absoluta del uso de sistemas audiovisuales y otros equipos de telecontrol, aunque no lo prevé el artículo 4 del ET, se considera aplicable en el sistema legal italiano por dos razones (Sartori, 2020). En primer lugar, si este no fuera el caso, la legislación en cuestión estaría en conflicto con la libertad de iniciativa económica privada (art. 41 Constitución) y con la Ley de delegación número 183 de 2014, en virtud de la cual debe ser conforme con la ley supranacional (art. 76 Constitución). Además, la ausencia de esta prohibición no sería coherente con algunas disposiciones del derecho europeo e internacional, que, aunque no son formalmente vinculantes, pueden utilizarse como término de comparación⁵. Básicamente, se cree que el artículo 4 del ET implica la prohibición, tanto porque da cumplimiento a la citada ley de delegación, que así lo dispone (art. 1, párr. 7, Ley núm. 183/2014), como porque debe cumplir con el derecho europeo y las obligaciones internacionales (art. 117, párr. 1, Constitución).

La prohibición, sin embargo, cesa si la empresa utiliza estos dispositivos tecnológicos para necesidades organizativas y/o de producción, para la seguridad laboral y para la protección de los activos de la empresa, incluso si la instalación y/o uso de los mismos le permite controlar indirectamente a las personas empleadas (art. 4, párr. 1). La legitimidad de la instalación y uso de estos dispositivos está garantizada por un convenio sindical entre la empresa y las representaciones sindicales de empresa o representantes sindicales unitarios, si se trata de una empresa mediana-pequeña, y entre la empresa y los sindicatos más representativos a nivel nacional si se trata de una empresa mediana-grande. Si no se firma el convenio sindical, sin embargo, la empresa solicita autorización (previa) a la oficina territorial o central de la Inspección de Trabajo, también en este caso a la luz del número de personas empleadas de la empresa. El convenio sindical y la autorización, aunque sean, respectivamente, acuerdo jurídico y acto administrativo, sirven para establecer los términos de la legitimidad de la instalación y uso de los instrumentos considerados y, en consecuencia, de la realización del control remoto (Del Punta, 2016, p. 96).

Además, el artículo 4 del ET legitima el ejercicio del poder en cuestión con los dispositivos provistos a las personas trabajadoras para el desempeño y los destinados a detectar accesos y presencias (art. 4, párr. 2, ET). La empresa, por tanto, no necesita un convenio

⁵ Vid. la Recomendación sobre el procesamiento de datos de los trabajadores en el contexto del empleo del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros, de 1 de abril de 2015, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo, de 5 de junio de 1997.

sindical o autorización administrativa para hacer uso de ellos, en el sentido de que pueden ser gestionados y utilizados sin las limitaciones legales antes mencionadas (Tullini, 2017, pp. 97 y ss.). Finalmente, según el artículo 4, párrafo 3, del ET, la empresa podrá utilizar los datos personales, recopilados con dispositivos de control y de trabajo, para todos los fines relacionados con el convenio laboral, sujeto al cumplimiento del artículo 4, párrafos 1 y 2, del ET, si les comunica los métodos de uso de estos y para llevar a cabo el control remoto y si respeta la legislación de privacidad y protección de datos (Barbieri, 2017, pp. 183 y ss.; Maresca, 2017, pp. 1 y ss.).

3. El papel de la ley, el convenio colectivo y la autonomía individual en la regulación

Una primera duda hermenéutica la constituye el rol de la autonomía individual, que, como se mencionó, determina las modalidades del desempeño de la persona trabajadora «agile» en lugares externos a la empresa, ya que no está claro qué relación existe entre el acuerdo individual citado y el artículo 4 del ET (Proia, 2018, pp. 177 y ss.).

El tema parece digno de mención, porque parte del supuesto de que el pacto en cuestión trata de la «contigüidad virtual» entre las partes, lo que idealmente restablece la unidad «espacial» que se ha roto con el trabajo «agile». Además, permite comprender cómo se regula la instalación y uso de los dispositivos electrónicos que se suministran a la persona trabajadora «agile» para prestar el servicio fuera de la empresa (Bellavista, 2018, p. 627; Ichino, 2016, p. 7).

Dicho esto, estamos de acuerdo con los sectores de la doctrina científica que creen que el acuerdo individual afecta implícitamente la definición de los límites operativos de la ley en términos de determinar los métodos de ejercicio de la vigilancia tecnológica. De hecho, dado que este acuerdo regula el control remoto solo en el caso de servicios externos a la empresa, se cree que complementa la normativa legal, sin que, sin embargo, cambie su ámbito de impacto. Por lo tanto, la empresa siempre está obligada a observarlo. Sin embargo, el acuerdo individual no se aplica si la actividad laboral es íntegramente interna de la empresa, que, en cambio, está sujeta a las disposiciones del artículo 4 del ET. La impresión, por tanto, es que el pacto en cuestión determina los métodos de uso de los dispositivos de trabajo fuera de la empresa para informar a la persona trabajadora «agile» de la supervisión constante de la empresa y delinear su alcance. Una confirmación en este sentido parece inferirse de una directiva del primer ministro sobre el trabajo «agile» en el sector público, que identifica bandas de disponibilidad destinadas a coordinar el servicio que se realiza de estas formas con la organización de empresa⁶.

⁶ Vid. la Direttiva del presidente del Consiglio dei Ministri recante indiritti per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, 1.º giugno 2017, en www.funzionepubblica.gov.it.

Otro aspecto que destacar es que el acuerdo individual trata de la vigilancia de las actividades laborales fuera de la empresa no solo en constante ejecución, sino también en cuanto al seguimiento del desempeño de la persona trabajadora «agile» y el cumplimiento, por su parte, de las instrucciones generales que le dio la empresa. La referencia a la verificación del cumplimiento del servicio con los métodos de ejecución y los requisitos indicados por la empresa, sin embargo, conducen a la exclusión de que el acuerdo se extienda al ritmo de prestación del servicio externo a la empresa (ritmos de trabajo) y a la forma en que se lleva a cabo (modo de prestación).

En cuanto al papel del convenio colectivo en la disciplina del control remoto sobre la persona trabajadora «agile», cabe preguntarse si se pueden establecer las modalidades para el ejercicio del poder en cuestión, así como por las partes del contrato de trabajo mediante el acuerdo individual (art. 21, párr. 1, Ley núm. 81/2017), también desde la autonomía colectiva, en cumplimiento del artículo 4 del ET (un papel protagonista que se ha reconocido en otras leyes europeas, como, por ejemplo, la española –Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia–). En general, se considera difícil hipotetizar que esta tarea no sea competencia de los interlocutores sociales, a pesar de la tendencia a individualizar las relaciones laborales, dado que existe el riesgo «de un posible condicionamiento [...] del libre albedrío del [...] sujeto contratante más débil» (Brollo, 2020, p. 558). La referencia de la ley italiana a la autonomía individual y no a la autonomía colectiva debe buscarse en el hecho de que el control remoto debe calibrarse para satisfacer los intereses individuales, que el convenio colectivo no parecería capaz de asegurar adecuadamente. Además, la autonomía colectiva, como expresión de la libertad sindical (art. 39, párr. 1, Constitución), regula el uso de los dispositivos en ese contexto, a fin de evitar que la empresa supervise a las personas trabajadoras en violación de sus derechos fundamentales (Tiraboschi, 2017, pp. 962 y ss.). Desde esta perspectiva, no es sorprendente que la doctrina científica sugiera algunas soluciones, como, por ejemplo, el uso de incentivos para las medidas de «bienestar empresarial» previstas por los convenios colectivos empresariales (Brollo, 2020, p. 558).

En general, los convenios colectivos nacionales regulan el contrato de trabajo de manera diferente a los de segundo nivel, que pueden ser territoriales y/o de empresa. Por tanto, se considera razonable que los de ámbito nacional determinen un conjunto de normas generales, con el objetivo de adecuar la disciplina legislativa a las peculiaridades del sector profesional de referencia. Además, parece probable que los de segundo nivel se ocupen de la elaboración de políticas de recopilación y gestión de datos, para garantizar el trato uniforme de las personas trabajadoras «agile» y la protección de los intereses de las empresas empleadoras. De hecho, estas últimas pueden asegurar un mayor grado de protección de ambas razones y regular las peculiaridades que los convenios nacionales, generales, no son capaces de percibir. Además, se supone que su recurso facilitará la implicación de la persona trabajadora «agile» en los métodos de control remoto, en el marco de una acentuada flexibilidad espaciotemporal del servicio, con indudables ventajas en cuanto a la satisfacción de sus necesidades de equilibrio entre la vida privada y el trabajo.

Cabe preguntarse también cuál es la función de algunos convenios colectivos de empresa, denominados «de proximidad», sobre el tema, en el supuesto de que, cuando interviene, no regulan necesariamente el control remoto en un sentido mejorado con respecto a las disposiciones del artículo 4 del ET, pudiendo modificarlo también *in peius*⁷. Es importante subrayar que el control remoto es uno de los temas que pueden ser ajustados por ellos (art. 8, párr. 2, letra a), Dleg. de 13 de agosto de 2011, núm. 138, convertido de la Ley de 14 de septiembre de 2011, núm. 148, modificado por la Ley de 9 de agosto de 2013, núm. 99). Por tanto, se cree que estos convenios colectivos pueden incluir cláusulas peyorativas para la persona trabajadora «agile», que sean funcionales para la consecución de objetivos más amplios como «incrementos de competitividad», «mayor empleo» o «inicio de nuevas actividades» (art. 8, párr. 1, Ley núm. 148/2011). En virtud de esta disposición legislativa expresa, en esencia, se excluye que ellos, aunque puedan derogar la ley *in peius*, corran el riesgo de violar la Constitución y la legislación internacional y/o comunitaria.

4. Dispositivos «de control» y dispositivos «de trabajo»

Otro perfil de incertidumbre interpretativa lo constituye la distinción general entre los dispositivos tecnológicos que la empresa instala y utiliza por motivos organizativos y productivos, para la seguridad laboral y para la protección de los activos de la empresa, que le permiten supervisar indirectamente a la persona trabajadora (art. 4, párr. 1, ET), y los que se les suministra para prestar el servicio, con la especificación de que también a través de ellos podrá supervisarla indirectamente (art. 4, párr. 2, ET). El tema resulta muy llamativo en Italia, porque el Statuto dei Lavoratori (ET) dedica una disciplina específica a ambos, concibiendo los «instrumentos de trabajo» distintos a los de «control» (de la seguridad). En este sentido, se dice que, como lo requiere la ley, los mecanismos audiovisuales y otros dispositivos de los que también deriva la posibilidad de telecontrol pueden ser utilizados exclusivamente para necesidades organizativas y de producción, para la seguridad laboral y para la protección de los activos de la empresa (art. 4, párr. 1, ET).

Por tanto, parece razonable suponer que estos son todos los dispositivos tecnológicos que utiliza la empresa por alguna de las razones antes mencionadas, como se desprende, además, de una circular de la Inspección Nacional de Trabajo⁸. Así, la circular afirma: «En términos generales, por tanto, se puede considerar que los dispositivos definidos como

⁷ Los convenios colectivos de proximidad son convenios de segundo nivel, territoriales o de empresa, a los que la ley permite expresamente regular determinadas materias relativas a la organización del trabajo, señaladas de forma estricta, de una manera peyorativa para la persona trabajadora con respeto a las normas contenidas en las leyes y convenios colectivos nacionales (art. 8 Dleg. de 13 de agosto de 2011, núm. 138, convertido de la Ley de 14 de septiembre de 2011, núm. 148, modificada por la Ley de 9 de agosto de 2013, núm. 99).

⁸ Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare 7 novembre 2016, n. 2, en www.isfol.it.

"de control" son utilizados para dar respuesta a necesidades [...] de carácter asegurador, organizativo, productivo o para garantizar la seguridad laboral» (p. 2).

También importante para la identificación de estos instrumentos es la noción de «distancia», que se realiza en virtud del doble sentido, «temporal» y «geográfico» (o «espacial»), que le es propio y que influye en el concepto de control tecnológico. En su sentido «temporal», el término «distancia» se refiere a la imposibilidad de supervisión con los dispositivos tecnológicos a que se refiere el artículo 4, párrafo 1, del ET si ha transcurrido un periodo de tiempo considerable desde que ocurrió o se puso en práctica el hecho o el comportamiento objeto del mismo. En el nivel «espacial» o «geográfico», por otro lado, la misma noción implica que la supervisión es imposible en un lugar distinto de aquel en el que tuvo lugar ese hecho o comportamiento. Esta distinción se considera útil para identificar los requisitos geográficos-temporales del control que se puede realizar con estos dispositivos, sin excluir, no obstante, que el poder sea ejercido por la empresa en el mismo espacio de tiempo y lugar.

En cuanto a los instrumentos de trabajo, la ley los distingue de los dispositivos de control porque, según el artículo 4, párrafo 2, del ET, la empresa los pone a disposición de la persona trabajadora sin tener que cumplir con las limitaciones previstas por el artículo 4, párrafo 1, del ET (Tullini, 2017, p. 107). El problema es que, a pesar de la diferente disciplina, también le permiten monitorear remotamente a la persona trabajadora, tanto es así que parte de la doctrina los entiende como especies del género «instrumentos de control» (Marazza, 2016, p. 10). Esta bipartición no puede ser compartida, porque los dos tipos diferentes de dispositivos son «multifuncionales», por lo que la duda debe ser aclarada por la jurisprudencia y/o por el garante de privacidad (Carinci, 2016, p. XIV). La imposibilidad de deducir la noción de «instrumentos de trabajo» de la distinción de los «de control» nos lleva a presumir que se caracterizan tanto por su destino como por la relación que los une con la persona trabajadora y que, por tanto, son identificables como tales también a la luz de la naturaleza del servicio y el sector productivo de la empresa.

La solución parece deducirse de una disposición del garante de privacidad y de una nota del Ministerio de Trabajo, de las cuales se infiere que la exención opera si el sistema tecnológico que se le suministra es utilizado por la persona trabajadora para realizar el servicio⁹. Dado que el trabajo «agile» consiste en una especie del género «trabajo digital», se asume que los dispositivos necesarios para la ejecución del servicio se califican como instrumentos de trabajo (Spinelli, 2018, p. 142; Tullini, 2017, pp. 122 y ss.). Estos mecanismos se identifican principalmente con el ordenador, la tableta o el teléfono inteligente que se proporciona a la persona trabajadora y se caracterizan por un funcionamiento sincrónico con la plataforma de la empresa a través de un algoritmo, que traduce las directivas al lenguaje informático. El uso de los terminales recordados, por tanto, está ligado al de la plataforma digital, por lo que ambos podrían remontarse a un único programa informático.

⁹ *Vid.* Garante Privacy, 13 iuglio 2016, n. 303, en *Riv. it. dir. lav.*, 2017, n. 2, II, 310, e Ministero del Lavoro, 18 giugno 2015, en www.lavoro.gov.it.

La exención de estos dispositivos del ámbito de aplicación del artículo 4, párrafo 1, del ET parece estar en armonía con la protección de la dignidad y privacidad de la persona trabajadora (Pinto, 2017, p. 145). Dado su derecho a no ser supervisada de forma oculta y directa, de hecho, se cree que su uso es lícito si no permiten a la empresa realizar controles inconsistentes, ocasionales y no intrusivos (Gagnoli, 2016, pp. 661 y ss.). La duda hermenéutica, por tanto, parece referirse al uso indebido de la plataforma y terminales suministrados a las personas trabajadoras, lo que es una proyección del fortalecimiento de las prerrogativas de las empresas en la relación laboral.

5. Aplicaciones informáticas y dispositivos «de trabajo»

Las aplicaciones informáticas son dispositivos tecnológicos que se utilizan junto con los de trabajo, aunque no necesariamente instalados en ellos, por motivos distintos a la ejecución del servicio (Zoli, 2016, p. 644), respecto de los cuales no es fácil establecer si son instrumentos de control o de trabajo (Bellavista, 2018, p. 628).

Para entender esto, es necesario equiparar la dicotomía que consiste en los instrumentos de trabajo utilizados por la persona trabajadora, por un lado, y las aplicaciones informáticas en cuestión, por el otro, con el binomio *hardware-software*. Si bien el *hardware* es siempre funcional para la actividad laboral, el *software*, a pesar de producir informaciones documentadas por la empresa (las llamadas «logs»), no puede entenderse *a priori* en uno u otro sentido.

Se asume que las aplicaciones informáticas física y virtualmente no ubicadas en los dispositivos de trabajo no se prestan a dudas calificativas significativas, porque, aunque no están destinadas a la actividad laboral, se utilizan legítimamente solo por una de las razones indicadas por el artículo 4, párrafo 1, del ET. Si no se justifica conforme a ellas, su uso colisionaría con la prohibición de controlar la actividad de la persona trabajadora «agile» mediante dispositivos electrónicos. La incertidumbre surge, sin embargo, para los elementos de *middleware*, los servidores de aplicación y otros dispositivos de ejecución de programas informáticos, instalados en el *hardware* para diferentes propósitos, cuyo funcionamiento debe verificarse, especialmente en relación con el del *hardware*.

Según una corriente de pensamiento, el *software* es «absorbido» por el *hardware*, que está pensado como un dispositivo de trabajo, mientras que el primero no tiene ningún papel al respecto (Pinto, 2017, p. 146). También hay opiniones de doctrina científica que argumentan que, si el *software* está incluido en una red digital compuesta por numerosas aplicaciones, esta red se caracteriza como un instrumento de trabajo, mientras que el primero no es relevante en términos de calificación (Maio, 2015, pp. 1.206 y ss.; Marazza, 2016, pp. 22 y ss.). Sin embargo, se prefiere tener en cuenta ambas perspectivas exegéticas, porque de esta

manera se entiende que la función de desempeño del modelo complejo siempre prevalece sobre la de cualquier componente informático secundario.

Las soluciones propuestas se consideran interesantes, porque permiten superar la distinción entre la función laboral y la función de control de cada *software*. Sin embargo, si fueran aceptadas, se pondría en riesgo la libertad y dignidad de la persona trabajadora, porque el *software* se utilizaría sin límites. El problema es que estas teorías disminuyen los dispositivos de «control» en comparación con los «de trabajo», sin considerar que, si, «por el solo hecho de estar incorporado en el dispositivo utilizado por el trabajador», el *software* estaba «exento del procedimiento» previsto por el artículo 4, párrafo 1, del ET, si «la importancia del párrafo 1 se cancelaría» (Del Punta, 2016, p. 101).

En cambio, se argumenta que las aplicaciones informáticas en cuestión son «instrumentos de control» si, después de montarse en el *hardware*, se utilizan para necesidades organizativas y de producción, para la seguridad laboral o para la protección de los activos de la empresa, para las cuales la instalación y uso de estas son legítimas cuando cumplen con la normativa legal (art. 4, párr. 1, ET). Entran dentro del tipo de «dispositivos de trabajo», sin embargo, si sirven para simplificar o agilizar la ejecución de la actividad laboral, para que puedan ser preparados por la empresa y entregados a la persona trabajadora, junto con el *hardware*, sin observar las limitaciones antes mencionadas. Esta interpretación parece confirmarse en la citada circular de la Inspección de Trabajo, que distingue las aplicaciones informáticas particulares, como el sistema de posicionamiento global (GPS), etc., de los dispositivos de trabajo cuando se utilizan para necesidades organizativas y productivas y para la protección de la salud¹⁰. Se caracterizan como instrumentos de trabajo, sin embargo, si, a la luz de lo expuesto anteriormente, son útiles para la implementación de un servicio que no puede ser prestado en su ausencia o si la instalación es requerida por leyes o regulaciones específicas¹¹.

Dada la dificultad de la empresa para distinguir entre unos y otros, se asume que, antes de la instalación, debe comprobar si estos, separados del sistema en cuestión, le proporcionan informaciones importantes sobre la persona trabajadora¹². Para resolver el

¹⁰ Vid. Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare 7 novembre 2016, n. 2, en <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/notizie/Documents/Circolare%20INL%20n.2%20indicazioni%20operative%20%20utilizzo%20%20impianti%20GPS-signed.pdf>.

¹¹ La Inspección Nacional de Trabajo, en la Circular número 2 de 2016, da el ejemplo del uso obligatorio de sistemas GPS para el transporte de objetos de valor superiores a 1.500.000 euros.

¹² Vid. el garante de privacidad (Garante Privacy, Relazione 2016, Roma, 2017, 96 e ss., en www.garanteprivacy.it), la jurisprudencia de primera instancia (Trib. Pescara, 25 ottobre 2017, en *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, 307), el Grupo de Trabajo sobre el tratamiento de datos personales en el lugar de trabajo del artículo 29 (Grupo de Trabajo del artículo 29, Opinión núm. 2, 8 de junio de 2017, 16 e ss., en www.garanteprivacy.it), el Comité de Ministros de los Estados miembros de la Unión Europea de 1 de abril de 2015 (Comité

interrogante es necesario dilucidar si la producción de *log* es intrínseca al *software* o si depende de su interacción con el programa principal. Se cree que en el primer caso la aplicación informática es un dispositivo de control, porque su uso es distinto al del *hardware*, y en el segundo caso, un instrumento de trabajo, porque es «absorbida» por el programa informático en el que está instalada, lo cual es fundamental para la actividad laboral (Bellavista, 2018, pp. 627-628; Del Punta, 2016, pp. 100 y ss.).

Una reflexión aparte merecen los dispositivos de *contact tracing*, que son obligatorios si las personas trabajadoras realizan el servicio fuera de la empresa, ya que miden el distanciamiento social y rastrean los contactos cercanos de quienes han dado positivo en coronavirus¹³. Dado que se basan en tecnología *bluetooth* y/o GPS e informan a la empresa de una gran cantidad de datos personales de las personas trabajadoras, tienen como objetivo proteger su salud y permitirles monitorearlas de forma remota, verificando sus movimientos, por lo que se supone que sean dispositivos de control¹⁴. Según el garante de privacidad, de hecho, el uso de ellos es legítimo si funcionan como lo exige la ley¹⁵ y cumplen con los principios de minimización de datos [art. 5, párr. 1, letra c), Reglamento (UE) núm. 2016/679 (Reglamento general de protección de datos –RGPD–)], en las fases de tratamiento y adquisición de estos¹⁶. En cualquier caso, según la misma autoridad independiente, su uso está permitido si implican el conteo de personas y/o la medición de distancias, pero no si implican el análisis y almacenamiento de datos de sujetos, como personas trabajadoras, que son también solo potencialmente identificables¹⁷.

de Ministros de los Estados miembros de la Unión Europea, Recomendación CM/Rec(2015)5 relativa al tratamiento de datos personales en el entorno laboral, 1 de abril de 2015, en www.garanteprivacy.it) y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH, 5 de septiembre de 2017, Demanda núm. 61496/08, caso *Bărbulescu v. Romania*, en *Lav. dir. Eur.*, 2018, n. 1, 1 y ss.).

¹³ *Vid.* artículo 6 del Decreto de ley de 30 de abril de 2020, número 28, convertido en Ley de 25 de junio de 2020, número 70.

¹⁴ *Vid.* Cass. 8 novembre 2016, n. 22662, en *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 3, II, 276 ss., con nota de M. E. Sauro, I controlli difensivi tra tutela del patrimonio aziendale e tutela della riservatezza; Cass. 5 ottobre 2016, n. 19922, en *Riv. giur. lav.*, 2017, n. 1, II, 29 ss., con nota de A. Trojsi, Badge e gps: strumenti di controlli (e probatori), prima e dopo il jobs act.

¹⁵ Garante Privacy, FAQ-Trattamento dei dati nel contesto lavorativo pubblico e privato nell'ambito dell'emergenza sanitaria, n. 9, en www.garanteprivacy.it; Garante Privacy, Parere sulla proposta normativa per la previsione di una applicazione volta al tracciamento dei contagi da COVID-19, 29 aprile 2020, en www.garanteprivacy.it.

¹⁶ Garante Privacy, Nota sugli aspetti tecnologici della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali presentata dal Ministero della Salute relativa ai trattamenti effettuati nell'ambito del sistema di allerta Covid-19 denominado «Immuni», 3 giugno 2020, en www.garanteprivacy.it.

¹⁷ Garante Privacy, Provvedimento di autorizzazione al trattamento dei dati personali effettuato attraverso il Sistema di allerta Covid 19-App Immuni, 1.º giugno 2020, en www.garanteprivacy.it.

6. El problema de los macrodatos

El uso masivo de dispositivos electrónicos para el control de las personas trabajadoras «agile» determina la especificidad de la disciplina sobre el tema, incluso si cae dentro del alcance del artículo 4 del ET y la legislación sobre privacidad, por tanto, es necesario comprobar si la legislación contemplada en el mismo se extiende a la información que circula como consecuencia del uso de sistemas de última generación, como algoritmos o inteligencias artificiales, es decir, los macrodatos, que no son necesariamente personales, sino que también pueden connotarse como anónimos, agregados o referidos a grupos o comunidades.

Según una encuesta realizada conjuntamente por AGCOM, AGCM y el garante de la privacidad, la legislación italiana actual sobre el procesamiento de datos personales garantiza a las personas trabajadoras expuestas a la difusión de técnicas de análisis de macrodatos a través de los principios de privacidad por diseño y privacidad por defecto¹⁸. En su opinión, la persona responsable del tratamiento implementa las medidas técnicas y organizativas adecuadas para garantizar que, por defecto, solo se traten los datos necesarios para cada finalidad concreta (art. 25, párr. 2, RGPD). Todos los instrumentos tecnológicos utilizados, por tanto, deben adaptarse a la velocidad, variedad y volumen de los macrodatos que transitan por la red, independientemente de su naturaleza, excluyendo aquellos que no puedan ser tratados legalmente.

La conclusión sería razonable si los datos en circulación pudieran calificarse como personales, pues la ley de privacidad se refiere solo a los de este tipo, por lo que probablemente no sea adecuada para la protección de la persona trabajadora «agile» que tiene que afrontar el desafío de los macrodatos. Se ha dicho, de hecho, que no siempre estos datos son personales y que la capacidad predictiva derivada de su análisis puede afectar también a los referidos a grupos o datos anónimos o anonimizados, es decir, ajenos a su campo de aplicación. La razón es que los de este tipo no resisten el poder de la acumulación y comparación de la analítica de datos, por lo que pueden ser penetrados e interpretados por la empresa, para obtener nuevas informaciones sobre las personas trabajadoras «agile».

En segundo lugar, se pretende que la legislación vigente se aplique a un sistema sencillo y básicamente binario, en el que quien sea titular adquiere los datos personales de la persona trabajadora «agile» y los trata o hace que la persona encargada los trate con una finalidad determinada, informándole de forma inmediata, para que dé consentimiento u objeción. En la ciencia de datos, sin embargo, la información en circulación retrocede a lo largo de una especie de cadena, al final de la cual es agregada y examinada por una persona responsable. Además, antes de que la misma (información) se ingrese en el sistema de análisis, para producir resultados y conocimientos, no se sabe cuáles son las conexiones que revela el análisis de macrodatos, ni cómo y con qué fines se puede usar.

¹⁸ AGCOM-AGCM-Garante Privacy, Big Data, Linee guida e raccomandazioni di policy. Indagine conoscitiva congiunta, 2 luglio 2019, en www.garanteprivacy.it.

Esto implica que los principios de protección contemplados por el RGPD no funcionan con respecto a los macrodatos, por lo que la persona trabajadora «agile» no siempre comprende *ex ante* cómo son tratados. Además, los contextos de macrodatos se configuran cada vez más como contextos de inteligencia artificial, para los que la persona interesada no conoce a quien es la encargada ni la responsable en el lado activo de los tratamientos. Básicamente, la persona trabajadora «agile» no está en condiciones de ejercitar efectivamente los derechos que le otorga la ley (acceso, rectificación, cancelación, olvido, limitación, etc.), porque no sabe cuándo y cómo se adquieren sus datos ni cómo, por quién y para qué se utilizan. Finalmente, las tarifas de minimización y limitación de finalidad, así como la prueba de compatibilidad que permite el uso secundario, o la prueba de equilibrio, que debe realizarse para aprovechar el «interés legítimo», no coinciden con la tecnología de macrodatos. Esta tecnología, de hecho, se basa en la mayor agregación posible de datos (el llamado «volumen») y en su uso para descubrir correlaciones ocultas (los llamados «patrones ocultos»), de modo que, solo si identifica a la persona trabajadora *ex post*, puede discernir el verdadero propósito del tratamiento.

Para superar estos problemas críticos, se puede «leer» la legislación sobre privacidad (protección de datos personales) de manera restrictiva, de modo que los principios establecidos en el artículo 5 del RGPD se consideran formalmente satisfechos, para permitir el fenómeno de los macrodatos. El problema es que, cuando se trata de macrodatos, estos principios se vacían de contenido, por lo que su aplicación no garantiza la protección de la persona interesada, que se «cancela». Considérese, por ejemplo, la indicación, dentro de la *policy* de privacidad, de la sujeción de datos a minería o analítica, a partir de la cual se da por cumplida la obligación relacionada. Alternativamente, se puede proceder a la interpretación rigurosa de los mismos principios, de los que, sin embargo, se puede deducir su inutilidad con respecto a los macrodatos. Piense en la obligación de divulgación, que implica la comunicación previa a la persona interesada de la existencia de procesos automatizados de toma de decisiones y la lógica subyacente del algoritmo. Sin embargo, para cumplir con exactitud, la empresa que analiza los macrodatos debería enviar tantas informaciones como la cantidad de datos procesados y los tipos de análisis al que se someten. Por lo tanto, se cree que la identificación de las medidas adecuadas debe ser realizada por el garante de privacidad o una autoridad similar, naturalmente en cumplimiento de la ley.

Entre estas, destacamos, a modo de ejemplo, el control del antimonopolio frente a prácticas comerciales engañosas o agresivas, posiciones dominantes o segregación de mercados, y el del garante de privacidad, de conformidad con los artículos 57 y 58 del citado RGPD.

La única forma podría ser la introducción de una legislación nacional específica sobre la protección de datos de la persona trabajadora, que aborde y resuelva todos los problemas críticos que surgieron anteriormente en relación con la circulación ilimitada de sus macrodatos. Tal pronóstico tiene razón de existir en un momento, como el actual, en el que las empresas recurren con frecuencia a sistemas algorítmicos y sistemas de inteligencia artificial que surgen del dualismo que presupone la disciplina general. En particular, la

protección de los datos no solo personales de la persona trabajadora «agile» podría implicar la definición de nuevos y más específicos límites externos al poder de control remoto de la empresa y a la regulación de la privacidad, con el fin de garantizar su libertad, no para ser monitoreado continuamente.

7. Control remoto y desconexión digital

Un aspecto igualmente significativo que merece ser analizado desde un punto de vista interpretativo es la interacción entre el poder de control remoto de la empresa y el derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora «agile» fuera de su jornada, con el fin de verificar si este último limita indebidamente el ejercicio óptimo del primero. Como es sabido, «desconexión» significa que la persona prestadora del servicio puede no responder a las comunicaciones de su empresa durante el periodo de inactividad, para recuperar energías psicofísicas y tener tiempo para sí misma. Por tanto, como se sostuviera por cierto sector doctrinal en otros países europeos que regulan este derecho (como en España), no parece consistir en un nuevo derecho de la persona trabajadora «agile», sino en el resultado de la adaptación de formas de protección conocidas que surgen «del entrelazamiento y en ocasiones del solapamiento entre las nociones de "no trabajo, tiempo libre y descanso"» (Occhino, 2010, p. 199). Esto implica que, en función de la protección de la persona trabajadora «agile» que realiza el servicio y la gestión de los riesgos asociados, la empresa no puede ejercer el control remoto durante la fase de desconexión (Ferrante, 2008, pp. 1-70).

Para entender si la desconexión afecta la vigilancia patronal, cabe señalar que la ley anti-COVID de 2021 establece que la persona trabajadora «agile» debe desconectarse de los equipos tecnológicos y plataformas informáticas, en cumplimiento de un acuerdo individual, sin perjuicio de cualquier periodo de disponibilidad predeterminado. El ejercicio del derecho, necesario para proteger el tiempo de descanso y la salud, no puede afectar a la relación laboral ni a los tratamientos salariales (art. 2, párr. 1 ter, Dleg. de 13 de marzo de 2021, núm. 30, coordinado con la Ley de conversión de 6 de mayo de 2021, núm. 61). La muy reciente disciplina se suma a la contemplada por la ley de 2017, según la cual los tiempos de descanso y las medidas técnico-organizativas necesarias para la desconexión se determinan mediante acuerdo individual (art. 19, párr. 1, Ley núm. 81/2017).

La nueva ley resulta interesante, en primer lugar, porque con la referencia a «los acuerdos suscritos por las partes» neutralizaría la obligación de un acuerdo individual previsto por la de 2017¹⁹. El objetivo, tal vez, es evitar que la empresa presione a las personas

¹⁹ La disciplina legislativa de 2021 se enmarca dentro de los límites impuestos, por el de 2003, a las competencias de las empresas en materia de colocación y duración del trabajo (*vid.* Ferrante, 2008, pp. 265 y ss.).

trabajadoras «agile» para que negocien un acuerdo individual que se adapte a sus necesidades. En segundo lugar, la legislación de 2021 parece apreciable, porque, con la atribución del «derecho de desconexión» a la persona trabajadora «agile», se ha subsanado el hecho de que la legislación de 2017 no contenía tal predicción. La calificación de este como derecho, de hecho, determina la eliminación del riesgo de que su efectividad se vea socavada y de que sea imposible evaluar su interrelación con el poder del control remoto (Ferrante, 2008, pp. 58 y ss.). Así, la ausencia de un derecho de desconexión de la persona trabajadora «agile» puede dar lugar a una ampliación del tiempo máximo de trabajo diario previsto por la ley o el convenio colectivo, creando una desarmonía entre la vida privada y la vida profesional de la persona trabajadora «agile» y haciendo «invisible» el límite entre las dos áreas de disciplina.

La integración y concreción de la disciplina de 2017 desde el punto de vista del derecho a la desconexión, incluso en ausencia de un acuerdo individual sobre el asunto, se considera adecuada para limitar la presencia invasiva de la empresa (Ferrante, 2008, pp. 275 y ss.). El motivo es que conlleva la dificultad de esta última en abusar de los dispositivos tecnológicos en virtud de su propia solidez contractual y elimina el riesgo, para la persona trabajadora «agile», de estar sujeta a una conexión continua, que responde a las necesidades y tiempos de la empresa solo. Por tanto, el derecho de desconexión obliga a la empresa que ejerce su poder de control a tener en cuenta los límites vinculados a él y permite a la persona empleada disponer de su tiempo libre, porque se mantiene conectada únicamente en el marco del «tiempo de trabajo».

La previsión se completa con la ley actual, a la luz de una propuesta de ley de 2020, de ajustar el control remoto sobre la persona trabajadora «agile» al derecho de desconexión²⁰, mediante una norma que obliga a respetarlo (art. 2, párr. 1, letra i), DDL S. 1833, 20/9/2020). De hecho, si bien los convenios colectivos pueden prever el cierre de los ordenadores en determinados momentos según las necesidades del sector profesional o de la empresa, también es cierto que no siempre permiten que la persona trabajadora «agile» supere las dificultades para hacer frente a la presión de la empresa. Por lo tanto, la propuesta de directiva de la Unión Europea sobre el derecho a desconectar establece que las personas trabajadoras estén disponibles para las empresas dentro del horario laboral y que los denominados «periodos de guardias» se incluyan dentro de los límites de duración de este último²¹.

²⁰ DDL S. 1833, Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti, 20 settembre 2020, en <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/53042.pdf>.

²¹ Vid. la Resolución del Parlamento Europeo con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a desconectarse (2019/2181(INL)), de 21 de enero de 2021, en www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2020-0246_EN.html, punto 10. Vid. también el Acuerdo marco sobre digitalización firmado el 22 de junio de 2020 por la Confederación Europea de Sindicatos y las organizaciones empresariales Business-Europe, CEEP, SME United.

Sin embargo, dado que no está regulado por el derecho de la Unión Europea y que los Estados miembros lo hacen de forma diferente, en algunos de ellos se pide a la autonomía colectiva que intervenga como fuente sustitutoria (Ferrante, 2008, pp. 228 y ss.). De hecho, la misma propuesta de directiva establece que la Comisión y los Estados miembros deben alentar a los interlocutores sociales a intercambiar las mejores prácticas y garantizar un enfoque común coordinado de las condiciones de trabajo existentes, sin perjuicio de los derechos sociales y la movilidad dentro de la Unión.

8. Conclusiones

La disciplina del control remoto en el trabajo «agile», aunque su eje sea el artículo 21, párrafo 1, de la Ley núm. 81 de 2017, el artículo 4 del ET y la legislación sobre privacidad (más concretamente de protección de datos personales), no regula adecuadamente el uso de dispositivos electrónicos implícitos, tanto es así que induce a hacer una consideración general, que solo se puede mencionar aquí, pero que podría ser objeto de un estudio en profundidad en el futuro. Cuando hablamos de control remoto de la persona trabajadora «agile», advertimos la ausencia, dentro de la ley de 2017, de una disciplina adecuada, capaz de ir más allá de las anomalías interpretativas y hacer frente a los fenómenos relacionados con el uso de dispositivos tecnológicos que caracteriza a esta manera de ejecución del servicio (Del Conte, 2020, pp. 199 y ss.).

En cambio, para tener características similares, la referida normativa debería ser elaborada por el legislador interno a la luz de lo dispuesto en el artículo 88 del RGPD. Es decir, debería contener medidas adecuadas y específicas para salvaguardar la dignidad humana, los intereses legítimos y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras «agile», especialmente en lo que respecta a la transparencia de los instrumentos de procesamiento y seguimiento en el lugar de trabajo. Además, dada la peculiaridad de los distintos sectores profesionales en los que operan, esta ley debería complementarse con la autonomía colectiva, tanto nacional como de segundo nivel, más o menos en los términos antes referidos. La ley y la autonomía colectiva, siguiendo el ejemplo del proyecto de Ley de 20 de septiembre de 2020²², deberían aclarar las dudas que dejó sin resolver la ley de 2017, sin alterar, no obstante, el sistema original y sin poner en peligro la eficacia de la prestación del servicio.

²² DDL S. 1833, Delega al Governo per il riordino della disciplina in materia di lavoro agile e l'introduzione del diritto alla disconnessione per il benessere psico-fisico dei lavoratori e dei loro affetti, 20 settembre 2020, en <http://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/53042.pdf>.

Referencias bibliográficas

- Barbieri, Marco. (2017). L'utilizzazione delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse). En Patrizia Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* (pp. 183-208). Giappichelli.
- Bellavista, Alessandro. (2018). Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza. En Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile* (pp. 621-632). Cedam.
- Brollo, Marina. (2020). Smart o Emergency Work? Il lavoro agile al tempo della pandemia. *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 28(6), 553-570.
- Carinci, Maria Teresa. (2016). Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il «Jobs Act» (art. 23 D. lgs. 151/2015): spunti per un dibattito. *Labour & Law Issues*, 2(1), I-XIV. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/5994>.
- CGIL/Fondazione Di Vittorio. (18 maggio 2020). Quando lavorare da casa è... SMART? CGIL. Confederazione Generale Italiana del Lavoro. <https://www.fondazionedirosso.it/quando-lavorare-casa-C3%A8-smart>.
- Del Conte, Maurizio. (2020). Le prospettive del lavoro agile oltre l'emergenza. En Michel Martone (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza* (pp. 199-210). La Tribuna.
- Del Punta, Riccardo. (2016). La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d. lgs. n. 151/2015). *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 77-110.
- Ferrante, Vincenzo. (2008). *Il tempo di lavoro tra persona e produttività*. Giappichelli.
- Gragnoleschi, Enrico. (2016). Gli strumenti di controllo e i mezzi di produzione. *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 4, 651-667.
- Ichino, Pietro. (3 de agosto de 2016). Nota tecnica sul contenuto del testo legislativo e le modifiche apportate dalla Commissione. *Benvenuti nel sito di Pietro Ichino*. <https://www.pietroichino.it/?p=41576>.
- Maiorani, Valerio. (2015). La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica. *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 6, 1.186-1.215.
- Marazza, Marco. (2016). Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore). *WP CSDLE «Massimo D'Antona»*. IT-300/2016, 1-31. http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20160509-124038_marazza_n300-2016itpdf.pdf.
- Maresca, Arturo. (2017). Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav. En Patrizia Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* (pp. 513-546). Giappichelli.
- Occhino, Antonella. (2010). *Il tempo libero nel diritto del lavoro*. Giappichelli.
- Pinto, Vito. (2017). I controlli «difensivi» del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore. En Patrizia Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* (pp. 139-164). Giappichelli.
- Proia, Giampiero. (2018). L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile. En Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile* (pp. 177-194). Giappichelli.
- Sartori, Alessandra. (2020). *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*. Giappichelli.



Spinelli, Carla. (2018). *Tecnologie digitali e lavoro agile*. Cacucci.

Tiraboschi, Michele. (2017). Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro. *Diritto delle Relazioni Industriali. Rivista della Associazione Lavoro e Ricerche*, 27(4), 921-977.

Tullini, Patrizia. (2017). Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione

lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile. En Patrizia Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* (pp. 97-124). Giappichelli.

Zoli, Carlo. (2016). Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970. *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 4, 635-650.

