UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

DIPARTIMENTO DI DIRITTO PRIVATO E CRITICA DEL DIRITTO

CORSO DI LAUREA IN

CONSULENTE DEL LAVORO

A.A. 2021-2022

L'EVOLUZIONE DEL CONTROLLO A DISTANZA: LA LINEA SOTTILE TRA TUTELA E VOLAZIONE DEI LIMITI

Relatrice: Prof.ssa Silvia Bertocco

Studentessa: Elena Stefani

Matricola: 1199246

INDICE

Capitolo I

IL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO

1. La subordinazione del lavoratore ai poteri del datore di lavoro
2. Il potere di controllo del datore di lavoro e lo Statuto dei lavoratori
3. Le tipologie di controlli e la disciplina del "vecchio" art. 4 St. lav.
4. Il rispetto della privacy del dipendente

Capitolo II

LA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA

1. La nuova disciplina dei controlli a distanza
2. Condizioni di legittimità dei controlli a distanza

2.1 La 'raccolta' e l''utilizzabilità' di informazioni

3. Le ipotesi esentate dalla procedura autorizzativa
4. Le condizioni di utilizzabilità delle informazioni raccolte

Capitolo III

L'ACCESSO ABUSIVO ALLA POSTA ELETTRONICA

1. La sentenza della Corte di Cassazione n. 13057/2015: i fatti
2. La decisione: i principi di diritto

Conclusioni

Bibliografia

Capitolo I

IL POTERE DI CONTROLLO DEL DATORE DI LAVORO

1. La subordinazione del lavoratore ai poteri del datore di lavoro

Il diritto del lavoro costituisce, specialmente nei Paesi più emergenti ed avanzati, la base giuridica della regolamentazione del rapporto di lavoro, in special modo quello subordinato, che oggi rappresenta *"la componente più consistente della massa dei lavoratori"*.

Occorre, allora, focalizzare fin da subito cosa si intende per lavoratore subordinato[1]. Ai sensi dell'art. 2094 del codice civile, "*È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*".

Tale definizione fa riferimento ad alcune figure tipiche che da sempre caratterizzano il mondo del lavoro, basti pensare ad operai ed impiegati, lavoratori che si trovano in una posizione di debolezza contrattuale rispetto alla figura del capo dell'impresa. Alla grande categoria dei lavoratori subordinati, appartengono poi anche figure come, dirigenti e quadri direttivi che, pur distinguendosi per una "minore debolezza contrattuale" in ragione della professionalità e delle attività svolte, restano pur sempre in posizione di subordinazione rispetto al datore di lavoro.

[1] G. Proia, Manuale di diritto del lavoro, Milano, 2018, 21 ss; C. Cester - M.G. Mattarolo, Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104, in Il Codice Civile. Commentario, a cura di P. Schlesinger, Milano, 2007, 588; A. Perulli, Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente, in Riv. It. Dir. del lav., 2015, I, 83 ss.

Con l'espressione 'lavoro subordinato'[2] ci si riferisce al rapporto contrattuale che il lavoratore instaura con chi gli fornisce il lavoro: più precisamente, esso nasce da un *contratto oneroso a prestazioni corrispettive* (da un lato prestazione lavorativa e dall'altro retribuzione), necessariamente di durata, da intendersi come continuità del rapporto di fiducia che si instaura tra i due soggetti.

Il rapporto di lavoro subordinato si distingue dal contratto di lavoro autonomo principalmente per il ruolo del datore di lavoro, caratterizzato da una posizione di supremazia nei confronti del lavoratore[3]. Si tratta, dunque, di un legame "squilibrato" a vantaggio dell'imprenditore o, in altre parole, di un rapporto non paritetico[4].

La posizione di supremazia del datore di lavoro è una *"caratteristica fisiologica del contratto"*, la quale non può essere modificata nemmeno qualora il lavoratore fosse particolarmente qualificato. Egli dovrà, dunque, adempiere la prestazione e sottostare ai poteri dell'imprenditore.

Questa posizione di supremazia del datore di lavoro è prevista nel Codice Civile, dove infatti possiamo trovare varie norme tra cui, prima fra tutte, l'articolo 2086, il quale sancisce espressamente che, "*l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori"*. Grazie a tale norma si può dunque constatare che l'organizzazione del lavoro è strutturata secondo un principio di gerarchia.

[2] G. Proia, cit., 57 ss.

[3] V. Nuzzo, La protezione del lavoratore dai controlli impersonali, ES, 2018, 24 ss; A. Bellavista, Il controllo sui lavoratori, Giappichelli, 1995.

[4] F. Carinci, Diritto privato e diritto del lavoro, Utet, 2007; F. Santoro Passarelli, Nozioni di diritto del lavoro, Jovene, 1995, 71 ss.

Il datore di lavoro è titolare di molteplici diritti e poteri nei confronti del lavoratore ma, al tempo stesso, è assoggettato ad una serie di obblighi[5]. Vi sono infatti tre poteri attribuiti all'imprenditore, il potere direttivo, previsto dall'articolo 2094 c.c., il potere disciplinare (di cui all'art. 2016 c.c.) ed infine il potere di controllo, di cui si tratta nel presente studio.

Il 'potere direttivo' è quel potere grazie al quale il datore di lavoro può impartire direttive e ordini al lavoratore in riferimento allo svolgimento della prestazione lavorativa; anche i collaboratori del datore di lavoro stesso potranno impartire ordini al lavoratore.

Il datore di lavoro, inoltre, ha il diritto di esigere, secondo l'art. 2094 c.c., che la prestazione lavorativa si realizzi secondo i tempi e i modi previsti dalle esigenze produttive, nel rispetto delle tutele previste dalla legislazione o individuate nel contratto di lavoro. Una 'specificazione' del potere direttivo, è il potere di trasferire il lavoratore da un'unità produttiva ad un'altra, qualora comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive lo richiedano (art. 2103 c.c.)[6].

Accanto al diritto all'esatto adempimento della prestazione, desumibile dall'art. 2104 c.c., il codice civile attribuisce al datore di lavoro il potere disciplinare, ai sensi dell'art. 2106 c.c., tipico di quelle situazioni in cui il rapporto è subalterno. Tale potere consiste nel diritto di applicare sanzioni nei confronti dei lavoratori nel rispetto del principio di proporzionalità (art. 2016 c.c.)[7], ovvero, della corrispondenza tra mancanza e sanzione.

---

[5] M.T. Carinci, Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro, in P. TULLINI (a cura di), Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore, Giappichelli, 2017, 45 ss.

[6] V. Ferrante, Controllo sui lavoratori, difesa della loro dignità e potere disciplinare, a cinquant'anni dallo Statuto, in Riv. it. dir. lav., 2011, I, 73.

[7] L'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori ha introdotto un limite di carattere procedimentale all'esercizio di tale potere: il datore di lavoro è tenuto ad adottare un codice disciplinare e affiggerlo in luogo accessibile a tutto il personale con l'obbligo di rispettarne i dettami procedurali nelle ipotesi di irrogazione della sanzione.

Il giudice può intervenire nel caso di evidente violazione del rapporto di proporzionalità dichiarando nulla la sanzione, oppure può procedere alla riduzione della sanzione stessa quando ne ricorrono i presupposti.

L'esercizio di questi poteri si caratterizza per la presenza di alcuni vincoli, esterni ed interni[8].

I limiti esterni hanno ad oggetto la tutela dei diritti fondamentali della persona costituzionalmente garantiti, quali il diritto alla salute e alla sicurezza del lavoratore, il diritto al rispetto della dignità e della personalità dei prestatori, mentre invece, per quanto concerne i vincoli interni, questi, mirano a garantire la non arbitrarietà o pretestuosità dell'agire del datore di lavoro. Nell'esercitare il potere di controllo sui prestatori, il datore deve osservare una serie di principi, primo fra tutti, il principio di necessità: il controllo è lecito solo se essenziale ed indispensabile, oltre che eccezionale.

Altro principio di fondamentale importanza è il principio di finalità, infatti, il controllo, deve essere mirato ad assicurare la "sicurezza o la continuità aziendale, o a prevenire e reprimere gli illeciti".

Passando agli obblighi del datore di lavoro, vi è quello di corrispondere la retribuzione, nonché quello di tutelare le condizioni di lavoro, quest'ultimo aspetto è divenuto progressivamente sempre più rilevante negli ultimi anni per effetto di una maggiore attenzione rivolta al bene "salute".

[8] P. Lambertucci, Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli "a distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 255, 3 ss.

2. Il potere di controllo del datore di lavoro e lo Statuto dei lavoratori

Come anticipato, sono tre i poteri attribuiti al datore di lavoro nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato: il potere di controllo, che presuppone l'esistenza e l'esercizio del potere direttivo, che è quel potere che consente all'imprenditore di controllare la corretta esecuzione dell'attività lavorativa (art. 2104 comma 1, c.c.).

Per molto tempo, il potere di controllo sui dipendenti è stato ritenuto un corollario naturale del potere direttivo, e infatti non era prevista alcuna specifica disciplina[9] al riguardo e le disposizioni del codice civile non vi fanno cenno. L'effettività del potere di controllo risulta garantita dall'esercizio del potere disciplinare, regolamentato dall'art 2106 c.c.. La norma attribuisce al datore di lavoro il diritto di sanzionare le condotte del lavoratore che violano l'obbligo di lavorare diligentemente, di attenersi alle disposizioni impartite per l'esecuzione e la disciplina del lavoro e di rispettare gli obblighi di non concorrenza oltre che di non divulgazione di notizie riservate.

In questo "salto logico" si dà per scontato il potere di controllo, il cui esercizio consente al datore di lavoro di raccogliere tutte le informazioni necessarie per esercitare, eventualmente, il potere disciplinare. Il controllo o la possibilità di esercizio dello stesso, hanno allora uno scopo deterrente, poiché l'utilizzabilità, anche disciplinare, delle informazioni acquisite mediante il controllo, ne rappresenta una finalizzazione normale[10].

[9] C. Pisani, Il controllo sui poteri del datore di lavoro pubblico e privato, MGL, 2009, 623 ss; A. Vallebona, Il controllo dei poteri pubblici e privati: un utile confronto interdisciplinare, MGL, 2009, 634 ss.

[10] A. Perulli, cit., 85 ss.

Se da una parte vi sono le ragioni del datore di lavoro nella duplice veste di titolare del credito di lavoro e di capo dell'impresa, dall'altra parte vi sono quelle del lavoratore: quest'ultimo, non deve essere leso, nel bene fondamentale della dignità e riservatezza, a causa dei controlli ai quali viene sottoposto. Ne consegue che il problema giuridico sta proprio nell'individuazione del confine oltre il quale la dignità/riservatezza è violata[11].

Quella che si pone è, quindi, una tipica situazione di bilanciamento tra interessi entrambi meritevoli di tutela[12]. Lo Statuto dei diritti dei lavoratori è intervenuto con una serie di norme volte a limitare i modi di esercizio del potere di controllo, affermando a chiare lettere che esso deve essere esercitato nel rispetto della dignità del lavoratore: è lecito quando è trasparente, non lo è quando è occulto.

Tale principio è stato affermato, con parallelismo di intenzioni, sia nell'art. 3 (controlli effettuati tramite mezzi umani) che nell'art. 4 (controlli a distanza effettuati tramite strumenti tecnologici).

Sulla base della considerazione che il datore di lavoro, ai sensi degli artt. 2086 e 2104 c.c., ha il potere di controllare direttamente o mediante la propria organizzazione, l'adempimento della prestazione lavorativa ed eventuali mancanze specifiche dei propri dipendenti, lo Statuto dei

[11] R. Del Punta, La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23 D. Lgs. n. 151/2015), in Riv. It. Del dir. del lav., 1, 2016, 77 ss. Certamente il datore di lavoro può esercitare dei controlli in merito alla corretta e leale prestazione lavorativa. Ma questo non deve assolutamente essere confuso con un inesistente obbligo di controllo, tale da imporre al datore di lavoro un costante ed assillante controllo dei propri dipendenti. Ciò andrebbe a negare alla radice il carattere fiduciario del rapporto di lavoro. Vd. R. Dulio, Potere di controllo e tempestività della contestazione: sì… ma non significano obbligo, per il datore, di controllo assillante e continui del dipendente, in Diritto & Giustizia, 23, 2016, 71 ss.

[12] A. Maresca, Come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore, Ipsoa Quotidiano, 22 febbraio 2016.

lavoratori[13] è intervenuto con delle norme volte a limitare tale potere affinché esso si attui con modalità che non siano lesive della libertà e dignità del lavoratore.

Con l'entrata in vigore dello Statuto si è tentato di rinvenire un punto di equilibrio tra le pretese delle diverse parti[14]: da una parte la tutela della sfera riservata del lavoratore, riconosciuta dal Titolo I dello Statuto dei Lavoratori, denominato come *"Della Libertà e dignità del lavoratore"*[15]e dall'altro lato l'interesse del datore di lavoro al predetto controllo, essenziale ad una retta e funzionale organizzazione del proprio ciclo produttivo.

3. Le tipologie di controlli e la disciplina del "vecchio" art. 4 St. lav.

In via di prima approssimazione, la disciplina contenuta nello Statuto dei lavoratori in tema di controlli sulla persona, si articola in controlli attuati dall'uomo sull'uomo (cd. controlli umani), quali le attività di vigilanza, le ispezioni e le visite mediche, e controlli attuati tramite l'utilizzo di apparecchiature (cd. controlli tecnologici)[16].

[13] Come rilevato in dottrina, lo Statuto dei lavoratori crea un nuovo equilibrio di posizioni tra le contrapposte parti del rapporto negoziale, incentrato, da un lato, su un articolato apparato normativo a tutela della "persona" del lavoratore con conseguente limitazione dei tradizionali poteri autoritativi dell'imprenditore, e, dall'altro con norme finalizzate alla tutela e alla promozione dell'attività sindacale. C. Pisani, cit., 625 ss.

[14] Sul tema del bilanciamento tra esigenze dell'impresa (art. 41 Cost.) e diritto alla riservatezza (art. 2 Cost.) L. Montuschi La Costituzione come fonte regolatrice del rapporto, in Trattato di diritto del lavoro diretto da M. PERSIANI- F. CARINCI, Cedam, 2010, I.

[15] Per tutti A. Cataudella, voce Dignità e riservatezza (tutela della), EGT, 1990, XXI, 1; L. Gaeta, La dignità del lavoratore e i turbamenti dell'innovazione, in LD, 1990, 203; P. Ichino, Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro, Giuffrè, 1979, 74;. B. Veneziani, I controlli dell'imprenditore e i contratti di lavoro, Cacucci, 1975, 53.

[16] R. Imperiali – R. Imperiali, Controlli sul lavoratore e tecnologie, Giuffrè, Milano, 2015, 433 ss.

Quest'ultimi sono regolati dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che disciplina il controllo a distanza dell'attività lavorativa mediante apparecchiature.

Il primo tipo di controlli viene effettuato mediante l'utilizzo di personale specializzato: si tratta di quei controlli disciplinati dall'art. 2, controlli sul patrimonio aziendale tramite guardie giurate, dall'art. 3, controlli sull'attività lavorativa mediante addetti alla vigilanza, dall'art. 5, accertamenti sanitari, dall'art. 6, visite personali di controllo e dall'art. 8 in materia di indagini sulle opinioni del lavoratore compiute tramite addetti.

Il controllo umano deve essere 'trasparente', nel senso che il lavoratore deve sapere che è controllato nel momento in cui lo è. Per renderlo tale è necessario che venga rispettato il disposto dell'art. 3 St. lav.: «*i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati*».

Al contrario, i controlli tecnologici, e cioè quelli che si attuano mediante l'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori[17], sono in parte incompatibili con il principio di trasparenza del controllo[18]. Da un lato, essi sono sempre attivi e i dati rilevati possono essere verificati anche a distanza spaziale o temporale; dall'altro lato, il lavoratore potrebbe essere messo a conoscenza anche solo del fatto che c'è uno strumento che lo sta monitorando, ma non sempre è in grado di sapere l' *an* e il *quomodo* del controllo, con un potenziale

[17] Il potere di controllo del datore di lavoro, infatti, per gli aspetti che qui interessano, si esplica in tre fasi: durante la prima fase i dati vengono acquisiti mediante l'utilizzo degli strumenti tecnologici tipicamente connessi alla prestazione di lavoro, nella seconda gli stessi vengono conservati e memorizzati nei server aziendali, nella terza vengono (eventualmente) utilizzati per i fini connessi al rapporto di lavoro. M. V. Ballestrero – G. De Simone, Diritto del lavoro, Giappichelli, 2016, 29 ss.

[18] Principio secondo il quale nell'attuare il potere di controllo, l'imprenditore è tenuto a rispettare il principio di trasparenza dal momento che egli deve avvisare preventivamente i propri lavoratori ed informarli delle sanzioni presenti qualora essi violassero i propri obblighi.

pregiudizio per i suoi diritti, per il controllo occulto sulla sua prestazione e più ampiamente, sui suoi comportamenti nel luogo di lavoro[19].

Per queste ragioni è stabilito dall'art. 4, comma 1, della L. n. 300/1970[20] - nella nuova versione introdotta dall'art. 23 del D.Lgs. n. 151/2015[21] - che 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 e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali.

La cosa importante è che risultino e siano vagliate dai soggetti legittimati a farlo, esigenze aziendali qualificate, che giustifichino oggettivamente l'impiego di questi strumenti e impianti, quando questi rendano possibile controllare a distanza l'attività dei lavoratori. In ciò sta la vera novità della riforma. In altre parole, ora come prima, non è tanto l'utilizzabilità per fini di controllo il fattore di illiceità, quanto l'assenza delle previste esigenze giustificative[22].

---

[19] Nel caso del controllo a distanza, in altre parole, trasparenza può significare, al massimo, sapere che può capitare di essere controllati, senza però poter vedere, fisicamente, chi ci controlla, e senza poter sapere se e quando ci sta controllando o no. R. Del Punta, cit.

[20] Il vecchio art. 4 consentiva però al datore di lavoro di installare tali impianti e apparecchiature, quand'anche ne derivasse "la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori", qualora essi fossero "richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro", ed a condizione di procurarsi la debita autorizzazione, sindacale o amministrativa. Si era di fronte, quindi, a null'altro che all'applicazione della più comune tecnica limitativa dei poteri datoriali, quella del "giustificato motivo", per quanto integrata dalla previsione di una procedura autorizzativa. R. Del Punta, La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d. lgs. n. 151/2015), in Riv. It. Dir. lav., 2016, 77 ss.

[21] A. Sitzia, I controlli a distanza dopo il "Jobs act" e la Raccomandazione R (2015) 5 del Consiglio d'Europa, LG, 2015, 671; M.T. Carinci, 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, vol. 2, n. 1, 2016; V. Maio, La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica, ADL, 2015, 1186.

[22] R. Del Punta, cit., 81 ss.

In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa Regione, ovvero in più Regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti predetti possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il secondo comma dell'art. 4 St. lav. precisa che la norma non si applica "*agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*".

Al terzo comma è previsto che le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 "*sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*"[23].

Un'altra importante disposizione di protezione della sfera privata del lavoratore, è contenuta nell'art. 3 St. lav., già illustrato in precedenza: "*I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori*

[23] Il contenuto della riportata disposizione statutaria non sembra del tutto compatibile con il tradizionale insegnamento (di cui è espressione Cass., sez. lav., 17 febbraio 2015, n. 3122), riferito al regime previgente, secondo cui le garanzie procedurali imposte dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 300/1970 (espressamente richiamato anche dall'art. 114 del D.Lgs. n. 196/2003) per l'installazione di impianti ed apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, trovano applicazione anche ai controlli c.d. difensivi, ovverosia a quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela dei beni estranei al rapporto stesso (con la conseguenza che esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell'immagine aziendale).

interessati"; così il lavoratore è in grado di conoscere chi potrà legittimamente esercitare controlli sulla propria attività lavorativa e con quali modalità.

L'art. 5 St. lav. prevede sempre nell'ottica di una maggiore garanzia della privacy del lavoratore, "*il divieto di accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente*"[24]; la disposizione aggiunge che il controllo delle assenze per malattia deve essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda[25].

In altri termini, l'art. 5 St. lav. impone al lavoratore la reperibilità nel domicilio durante alcune ore della giornata; tale reperibilità è un onere all'interno del rapporto assicurativo e anche un obbligo accessorio alla prestazione principale del rapporto di lavoro[26].

Ne consegue che in caso di violazione della regola, verrà irrogata una sanzione che potrà essere evitata soltanto con la prova, a carico del lavoratore, di un ragionevole impedimento all'osservanza del comportamento dovuto.

---

[24] In materia si veda S. Bartalotta, Malattie 'diplomatiche' e poteri di controllo del datore di lavoro, in Riv. It. Dir. lav., 2, 2002, 345 ss.

[25] Le visite fiscali, previste dallo Statuto dei Lavoratori, rappresentano lo strumento che l'ordinamento fornisce a datori di lavoro, INPS ed ASL, per verificare l'effettivo stato di malattia del dipendente assentatosi dal lavoro per dichiarato stato morboso, così inserendosi, a pieno titolo, nell'ambito del complessivo disegno legislativo volto a contrastare un fenomeno, quale quello dell'assenteismo, che, negli anni, ha assunto proporzioni ed articolazioni davvero preoccupanti.

[26] Cfr. Cass. sez. lav., 2 dicembre 2016, n. 24681 la quale ha ribadito, senza mezzi termini, come la disposizione normativa che impone la permanenza presso il proprio domicilio durante le fasce orarie previste per le visite mediche domiciliari di controllo costituisca non già un onere bensì un obbligo per il lavoratore ammalato, in quanto l'assenza, rendendo di fatto impossibile il controllo in ordine alla sussistenza della malattia, integra un inadempimento, sia nei confronti dell'istituto previdenziale, sia nei confronti del datore di lavoro, che ha interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa e, perciò, a controllare l'effettiva sussistenza della causa che impedisce tale prestazione.

Va infine menzionato l'art. 6 St. lav., ove è previsto, tra l'altro,

- "*che le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti*";
- "*che in tali casi le visite in questione possono essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori*";
- "*che le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali e le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna*";
- "*che in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro*".

Tali visite, più frequentemente definite come "perquisizioni", non sono del tutto vietate poiché il datore di lavoro è legittimato ad effettuarle quando esse siano svolte con l'obiettivo di salvaguardare il patrimonio aziendale.

4. Il rispetto della privacy del dipendente

È interessante notare come talvolta la disciplina del diritto del lavoro si interconnetta con il diritto alla riservatezza e alla protezione dei dati personali[27].

[27] G. Proia, Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza, in Riv. it. dir. lav., 2016, 4, 547 ss; S. Giubboni, Potere datoriale di controllo e diritto alla privacy del lavoratore. Una sinossi delle fonti europee e internazionali, RGL, 2012, I, 81; S. Emiliani, Potere disciplinare e protezione dei dati personali, ADL, 2007, 641 ss.

Questo, sia perché il rapporto di lavoro è un rapporto di durata, la cui esecuzione implica l'acquisizione di dati per l'intero periodo di suo svolgimento, sia perché il funzionamento dell'impresa è basato su procedure e tecnologie che richiedono o comportano anch'esse l'identificazione delle persone che ne sono destinatarie o fruitrici.

Com'è noto, con la legge n. 675/1996, prima, e con il d.lgs. n. 196/2003, dopo, si è assistito alla comparsa, accanto al «diritto alla riservatezza» del lavoratore, tutelato dalle disposizioni statutarie, di un «diritto alla protezione dei dati personali» — delineato nella direttiva 95/46/CE e poi disciplinato compiutamente nell'ordinamento nazionale — vale a dire il diritto del soggetto al controllo sulla circolazione delle informazioni che lo riguardano e sul loro utilizzo, o meglio sul «trattamento» delle stesse da parte di altri[28]. Nel tempo sono stati eretti quindi argini legali volti a contenere possibili usi impropri della sorveglianza nei luoghi di lavoro e alla disciplina lavoristica si è affiancata la legislazione generale sulla privacy che ha concorso alla formazione di «*un'etica per la civiltà tecnologica*»[29].

Il trattamento dei dati dei lavoratori può avvenire, nel rapporto di lavoro, in molti momenti: a partire dal momento dell'assunzione, quando si affrontano le questioni legate alla sicurezza nel luogo di lavoro, o alla tutela dei beni del dipendente, sino al momento in cui il rapporto di lavoro cessa.

[28] A. Trojsi, Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali, Giappichelli, 2013, 119 ss.

[29] H. Jonas, Il principio responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica, Einaudi, 2009. Vd. anche R. Del Punta, La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d. lgs. n. 151/2015), in Riv. It. Dir. lav., 2016, 77 ss.

La disciplina nazionale avente ad oggetto la salvaguardia della privacy, risale al D. lgs. 30 giugno 2003, n.196 (cd. Codice della privacy)[30] e di recente è stata riformata dal Regolamento europeo 2016/679 cd. "GDPR".

Il GDPR si pone come obiettivo quello di tutelare qualsiasi cittadino, compreso, dunque, il lavoratore, per quanto riguarda la *"corretta effettuazione del trattamento di informazioni che lo riguardano e che sono detenute da altri, nella specie il datore di lavoro"*. Da una parte, vi è l'interesse dell'impresa al controllo della prestazione resa dal lavoratore, controllo che è funzionale non solo all'esercizio del potere disciplinare, ma anche, ed ancor prima, all'esercizio del potere organizzativo e direttivo (artt. 2086 e 2094 c.c.); dall'altra, l'interesse dei lavoratori alla protezione della propria sfera privata e, in ultimo, l'interesse alla libera circolazione dei dati personali, obiettivo primario del Regolamento.

La disciplina della privacy ha un respiro generale e non riguarda soltanto la pur importante dimensione del lavoro.

Nell'ambito del rapporto di lavoro la disciplina della privacy si caratterizza per un sistema eterogeneo di fonti: il GDPR, per quanto concerne i principi generali, il Codice della privacy e lo Statuto dei lavoratori. La prima attività da svolgere riguarda un coordinamento tra tali fonti, che si caratterizzano per essere legate da un intreccio indissolubile.

Se la materia lavoristica protegge la persona dalle cc.dd. "forme di controllo illegittime" e il diritto alla privacy mira a salvaguardare la riservatezza, l'identità personale e, in generale, la sfera più intima della persona, entrambe le discipline hanno come obiettivo la tutela della dignità dell'individuo. Questo spiega la ragione per cui, già nella prima versione dello Statuto dei lavoratori, ci fosse un esplicito riferimento al bisogno di

[30] A. Bellavista, Le prospettive della tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro, in Aa.Vv.Studi in onore di Giuseppe Suppiej, Padova, 2005, 48.

proteggere i dati personali dei lavoratori; non bisogna poi dimenticare che è stato proprio il diritto del lavoro a contribuire alla diffusione di una cultura della privacy, tanto è vero che, proprio nello Statuto dei lavoratori troviamo utilizzato per la prima volta il termine "riservatezza"[31].

Il regolamento europeo prevede un elenco di principi secondo cui i dati personali raccolti devono essere trattati *"in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato"*[32].

Principi chiave sono dunque la pertinenza, l'adeguatezza, la liceità, la correttezza e la trasparenza (art. 5 GDPR)[33].

Altro aspetto di fondamentale importanza riguarda il fatto che i dati raccolti debbano essere conservati al fine di assicurare la riservatezza dei dipendenti[34].

Va però considerato che, nel rapporto di lavoro, il trattamento dei dati personali del lavoratore non necessita del consenso di quest'ultimo, poiché tale trattamento o controllo, come ad esempio i controlli relativi alle presenze ed assenze dei prestatori, *"è finalizzato all'esecuzione di obblighi posti a carico dello stesso datore*", primo tra tutti la retribuzione del lavoratore (art. 9 GDPR)[35].

---

[31] A. Bellavista, La disciplina della protezione dei dati personali e i rapporti di lavoro, in C. Cester (a cura di), Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento, Utet, 2007, 447; M. Aimo, Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro, Jovene, 2003, 35 ss.

[32] R. Del Punta, Diritto del lavoro, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2019, 542 ss.

[33] N. Tilli - A. Anzani, Privacy nell'ambito lavorativo, in Manuale di diritto alla protezione dei dati personali. La privacy dopo il Regolamento UE 2016/679, a cura di M. Maglio - M. Polini - N. Tilli, Santarcangelo di Romagna, 2017, 291.

[34] A. Trojsi, Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali, Giappichelli, 2013, 35 ss.

[35] C. Colapietro, Tutela della dignità e riservatezza del lavoratore nell'uso delle tecnologie digitali per finalità di lavoro, in Giornale dir. lav. rel. ind., 2017, 439.

A livello interno, la materia della protezione dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro trova un esplicito riferimento nell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, il quale stabilisce che "*è fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore*". L'oggetto della tutela è la riservatezza, ovvero, l'interesse a non subire un danno, inteso in senso ampio, nella sfera intima e personale, a causa della diffusione di dati personali.

Interessante è, anche, l'articolo 88 del GDPR il quale prevede che i vari Stati possano promulgare misure volte a garantire la tutela dei diritti e delle libertà dei dipendenti.

Nello specifico, l'art. 88 GDPR prevede che: "*1. Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l'adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell'esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro. 2. Tali norme includono misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell'ambito*

di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un'attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro. 3. Ogni Stato membro notifica alla Commissione le disposizioni di legge adottate ai sensi del paragrafo 1 entro 25 maggio 2018 e comunica senza ritardo ogni successiva modifica".

Con riferimento ai lavoratori, tale articolo attribuisce ai legislatori nazionali e alla contrattazione collettiva l'importantissimo compito di prevedere regole più specifiche al fine di assicurare la tutela dei diritti e delle libertà dei lavoratori[36].

Questa disposizione, legittima una legislazione integrativa finalizzata alla prevenzione dei rischi derivanti dalla *big data analytics* nell'ambito del rapporto di lavoro: le norme adottate a livello nazionale devono prevedere misure appropriate per salvaguardare i diritti fondamentali, gli interessi legittimi e altresì la dignità degli interessati; l'adeguatezza deve essere riferita, specificatamente, alla trasparenza del trattamento, al trasferimento dei dati personali nell'ambito di un gruppo di imprese (che lavorano insieme) e, infine, ai sistemi di monitoraggio.

Per il tramite dell'art. 88 GDPR, il legislatore europeo prende coscienza dei rilevanti cambiamenti derivanti dallo sviluppo tecnologico e affida alla diversa sensibilità degli Stati membri il delicato compito di bilanciamento degli interessi.

[36] C. Ogriseg, Il regolamento UE n. 2016/679 e la protezione dei dati personali nelle dinamiche giuslavoristiche: la tutela riservata al dipendente, in LLI, 2016, 2, 53 ss.

La possibilità di dettare norme più specifiche si raccorda, quindi, con il sistema di garanzie del trattamento dei dati personali dei lavoratori, individuato a livello europeo e che si conforma alla Raccomandazione CM/ Rec (2015)5[37], il cui merito principale sta nell'aver elaborato una compiuta disciplina relativa ai controlli a distanza sui lavoratori (artt. 14-21); pertanto, il rinvio effettuato dall'art. 88 del GDPR è volto a garantire un rafforzamento della tutela dei dati personali, richiamando la disciplina nazionale volta a garantire la dignità dei lavoratori.

[37] Raccomandazione del Comitato dei Ministri agli Stati Membri sul trattamento di dati personali nel contesto occupazionale adottata dal Consiglio dei Ministri il 1° aprile 2015, nel corso della 1124ma seduta dei rappresentanti dei Ministri. Per un approfondimento, si rinvia a V. Deregibus, G. Machi, Raccomandazione del Consiglio d'Europa CM/Rec(2015)5 e Jobs Act: profili di compatibilità e prospettive di tutela, in Boll. ADAPT, 26 marzo 2015.

Capitolo II

LA DISCIPLINA DEI CONTROLLI A DISTANZA

1. La nuova disciplina dei controlli a distanza

Come già illustrato, la novella di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 151/2015[38] ha subordinato l'utilizzabilità dei dati raccolti mediante gli strumenti consentiti, al "rispetto" di quanto previsto dal Codice della privacy.

La disposizione, oltre ad essere speciale e posteriore rispetto a quella generale della privacy, è stata dettata allo scopo di realizzare l'armonizzazione delle esigenze produttive ed organizzative dell'impresa «*con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore*» (art. 1, comma 7, lett. f, della l. n. 183 del 2014)[39].

Il nuovo testo dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori vieta al datore di lavoro di avvalersi di strumenti tecnologici per controllare a distanza la prestazione del dipendente, in quanto tali controlli sono ammessi «*esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale*» e, quindi, vietati in ogni altro e diverso caso[40].

---

[38] Legge delega n. 183/2014 (cd. Jobs Act). Vd. M.T. Carinci, 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, vol. 2, n. 1, 2016; V. Maio, La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica, ADL, 2015, 1186 ss.

[39] Il criterio direttivo formulato nella legge delega n. 183/2014 prevedeva la: «*revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore*».

[40] La finalità di tutela del patrimonio aziendale apre il varco alla legittimazione per via legislativa dei cd. controlli difensivi — la cui ammissibilità veniva già riconosciuta dalla giurisprudenza di legittimità — e comporta l'estensione della procedura autorizzativa agli strumenti preordinati alla tutela dei beni aziendali, siano essi materiali o immateriali.

Più precisamente, nei primi due commi l'articolo disciplina il legittimo utilizzo degli strumenti di controllo a distanza, mentre nel terzo ed ultimo comma detta le condizioni per il trattamento dei dati legittimamente raccolti, così da poter essere utilizzati per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, alla luce della disciplina del Codice della privacy. In particolare va precisato che il primo comma dell'art. 4, L. n. 300/70 concerne gli strumenti di controllo a distanza, cioè gli impianti e le apparecchiature di controllo funzionali ad esigenze organizzative e produttive ovvero alla sicurezza del lavoro, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, prevedendo che possano essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. Invero, in difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del Lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Tra le questioni principali che il nuovo disposto pone vi è quella della individuazione dell'oggetto dei controlli a distanza ai sensi dell'art. 4, comma 1[41].

Secondo una ricostruzione condivisa da molti[42] — che ha il suo fondamento nell'impianto normativo preesistente — i controlli a distanza possono avere ad oggetto «*esclusivamente*» le «*esigenze organizzative e produttive*» oppure «*la sicurezza del lavoro*» o «*la tutela del patrimonio aziendale*», con la conseguenza che il controllo sull'attività del dipendente si configurerebbe meramente accidentale, ad effetto indiretto, derivante dal

[41] A. Maresca, Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore, in Il Forum Tuttolavoro - 22 febbraio 2016; G. Proia, Manuale di diritto del lavoro, Milano, 2018, 21 ss; A. Perulli, Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente, in Riv. It. Dir. del lav., 2015, I, 83 ss.

[42] M. Marazza, Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore) in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 300/2016; V. Maio, cit., 1188.

controllo legittimo del datore di lavoro, che è tale solo se ha le caratteristiche già citate (sicurezza del lavoro, del patrimonio aziendale o dell'organizzazione produttiva). Secondo un'altra ricostruzione, va osservata la diversa posizione assunta dal lavoratore rispetto all'operatività degli strumenti di controllo, dal momento che l'art. 4 regolamenta sia i controlli relativi a strumenti di lavoro, cioè quegli strumenti rispetto ai quali il dipendente è soggetto attivo poiché sono nella sua disponibilità operativa e da lui effettivamente utilizzati per lo svolgimento della prestazione (comma 2), come un account aziendale, sia quegli strumenti di controllo in senso stretto, ad esempio una telecamera, rispetto ai quali il lavoratore riveste una posizione meramente passiva (comma 1).

Procedendo nell'analisi dell'art. 4, L. n. 300/70, sembra opportuno evidenziare che la modifica legislativa operata dal D. Lgs. n. 151/2015 ha comportato il venir meno del divieto generale di utilizzare impianti audiovisivi ed altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, limitando l'operatività degli stessi soltanto per le finalità indicate dalla norma, e confermando l'illegittimità dei suddetti strumenti di vigilanza se destinati esclusivamente a controllare la prestazione lavorativa. In particolare, la nuova formulazione dell'art. 4, se da un lato ha escluso la necessità dell'accordo sindacale o dell'autorizzazione ministeriale per l'utilizzo di strumenti che servono al lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e per quelli di registrazione degli accessi e delle presenze, determinando così un'espansione dei poteri datoriali, dall'altro ha reso legittimi solo quei controlli datoriali finalizzati ad esigenze organizzative e produttive, alla sicurezza del lavoro o alla tutela del patrimonio aziendale (beni materiali che immateriali).

2. Condizioni di legittimità dei controlli a distanza

Passando all'esame dell'art. 4 comma 1 gli aspetti più innovativi riguardano l'*accordo sindacale* che, diversamente da quanto accadeva in precedenza, può essere stipulato anche con le «*associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*» quando i controlli a distanza riguardano «*imprese con unità produttive ubicate in diverse province*».

Il legislatore si è fatto carico del problema, abbastanza frequente, delle aziende plurilocalizzate che utilizzano sistemi di controllo a distanza identici in tutte le unità produttive. In questo caso risulterebbe assai complesso gestire una pluralità di accordi riferiti alle singole unità produttive, per di più con la possibilità di esiti diversificati, avendo ciascuna rsa/rsu l'autonomia di contrattare in proprio.

Va fin da subito precisato che la trattativa con le associazioni sindacali esterne (anziché con la rsa/rsu) è una alternativa facoltativa e non una competenza esclusiva riconosciuta a tali associazioni e sottratta alle rappresentanze sindacali costituite nell'azienda[43]. Si tratta, più precisamente, di una legittimazione 'concorrente' che implica "*l'eventualità di un raccordo tra le due strutture sindacali secondo prassi che caratterizzeranno le relazioni sindacali di ogni singola azienda o valutazioni effettuate di volta in volta*"[44].

[43] G. Proia, Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza, in Riv. it. dir. lav., 2016, 4, 547 ss; vd. anche S. Giubboni, Potere datoriale di controllo e diritto alla privacy del lavoratore. Una sinossi delle fonti europee e internazionali, RGL, 2012, I, 81.

[44] A. Sitzia, Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso del lavoratore, in Labour & Law Issues, 2016, vol. 2, n. 1, 3 ss.

Questo significa, altresì, che spetta all'impresa attivare tale modalità di trattativa, senza che sia necessario acquisire il consenso del soggetto sindacale escluso da tale trattativa. Ne consegue che se il datore di lavoro sollecita l'apertura della trattativa per stipulare l'accordo (ai sensi dell'art. 4, comma 1) nei confronti di uno qualsiasi dei soggetti sindacali legittimati, l'eventuale rifiuto varrebbe a configurare la condizione sufficiente per richiedere l'autorizzazione in via amministrativa, attesa la «mancanza di accordo».

Un altro profilo interessante da trattare riguarda la tendenza del legislatore all'accorpamento degli accordi sindacali, che devono comunque essere sempre accordi *aziendali*, pure se conclusi con le «*associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*». Sembrerebbe così interdetta la possibilità di concludere accordi di categoria a livello territoriale o nazionale, a quanto pare ritenuti incompatibili dal legislatore con la materia dei controlli a distanza incentrata su ogni singola impresa[45].

Il legislatore non affronta il problema che si può presentare in un'azienda nella quale siano presenti una pluralità di rsa. Si tratta quindi di capire se il perfezionamento dell'accordo richieda la firma di tutte le rsa, della maggioranza di esse o solo di una pluralità. Non viene neppure risolto un altro tema, ricorrente nelle norme di legge che rinviano alla contrattazione collettiva, avente ad oggetto i criteri d'individuazione dei sindacati comparativamente più rappresentativi e di quelli che devono firmare l'accordo affinché esso sia idoneo ad integrare il requisito previsto dalla norma.

[45] G. Proia, cit., 549.

Questa omissione sembra voluta e non casuale[46], basata su un ragionamento del legislatore, che considera questi temi oramai di competenza dell'autonomia collettiva, come dimostrano gli accordi collettivi presenti in molti settori che contengono norme sul dissenso e specificano i criteri univoci ai fini della conclusione di accordi.

Per quel che riguarda l'autorizzazione amministrativa, che può essere richiesta solo in assenza di un accordo sindacale (si veda in proposito il comma 1, dell'art. 4 che utilizza i termini «in alternativa», «in mancanza»), le novità principali da segnalare sono almeno due, una esplicita e l'altra implicita[47].

La prima novità riguarda la facoltà per le «*imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali*» dell'Ispettorato nazionale del lavoro di chiedere «*in alternativa*» un'unica autorizzazione. Questa eventuale 'semplificazione' consentirà, tutte le volte che l'Ispettorato nazionale del lavoro sarà chiamato ad esprimere le autorizzazioni, con riferimento agli «strumenti» di controllo a distanza aventi funzioni identiche o simili, la formazione di una giurisprudenza uniforme (perché proveniente dal medesimo soggetto decisore) che condizionerà sia i comportamenti delle imprese sia quelli dei sindacati e delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Queste considerazioni mettono in luce un'altra peculiare caratteristica del nuovo sistema di controlli: mentre i sindacati potranno in modo assolutamente legittimo richiedere che i dati acquisiti dal datore di lavoro a seguito dei controlli a distanza, non siano utilizzabili a fini disciplinari, la

[46] A. Maresca, cit., 3 ss.

[47] P. Lambertucci, Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014, in WP CSDLE "Massimo D'Antona.it – 255/2015, 2 ss.

medesima richiesta non potrà essere effettuata alle sedi territoriali e all'Ispettorato nazionale del lavoro poiché ai sensi del comma 3 dell'art. 4 «*le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*». A ciò si aggiunge il grado di prevedibilità di alcune decisioni dell'Ispettorato nazionale del lavoro, sulle richieste di autorizzazione che si presume aumenteranno col tempo sulla base delle autorizzazioni via via rilasciate.

Ciò potrebbe condizionare la trattativa sindacale da parte sia dei datori di lavoro, per l'interesse a conseguire l'autorizzazione dell'Ispettorato sfuggendo alle richieste sindacali, sia degli stessi sindacati che potrebbero sentirsi deresponsabilizzati dall'autorizzazione amministrativa di seconda istanza e, quindi, disimpegnarsi dalla trattativa, con la conseguenza che la giurisprudenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro finirà per assumere una funzione di orientamento più forte di quella che appare ad una prima lettura dell'art. 4, comma 1, St. lav.

2.1. La 'raccolta' e l' 'utilizzabilità' di informazioni

Posto che l'uso delle tecnologie nell'ambiente di lavoro (primo comma) e nella prestazione di lavoro (secondo comma) determina inevitabilmente[48] la possibilità della raccolta di dati personali del lavoratore, il legislatore ha voluto distinguere l'atto, in sé, della "raccolta", da quello della eventuale, successiva, "utilizzazione" dei dati raccolti, legittimando la prima e subordinando, invece, la seconda a specifiche condizioni[49].

[48] A. Sitzia, cit., 5.

[49] Si rinvia per approfondimenti all'ultimo paragrafo del Capitolo. Cfr. altresì G. Proia, Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'impatto della nuova disciplina dei controlli a distanza, in Riv. It. Dir. lav., 2016, 57 ss.

“Raccolta” e “utilizzo”, difatti, sono operazioni di trattamento dei dati concettualmente e materialmente distinte. L'ultimo comma del nuovo art. 4 dello Statuto si scompone in due diverse proposizioni normative: la “raccolta” di informazioni (che come abbiamo visto può riguardare, indirettamente, i singoli lavoratori) è sempre consentita se è effettuata mediante l'impiego di strumenti legittimamente installati in azienda o utilizzati dal lavoratore (primo e secondo comma); l'adeguata informazione ai singoli lavoratori ed il rispetto della disciplina della privacy sono, invece, condizioni richieste ai fini della loro «*utilizzabilità*» «*a qualsiasi fine connesso al rapporto di lavoro*».

Va ribadito, però, che il legislatore non pretende tali condizioni esclusivamente per quel che riguarda l'operazione di trattamento dei dati personali costituito dalla “raccolta”. Ne consegue che l'informativa è assolutamente necessaria non solo per la “utilizzazione” di quei dati a qualsiasi fine connesso al rapporto di lavoro, ma anche per ogni altra tipologia di trattamento previsto dall'art. 4, comma 1, lett. a) Codice privacy, (come, ad esempio, la «*conservazione*», la «*selezione*», l'«*estrazione*», il «*raffronto*», la «*comunicazione*»).

Nella realtà dei fatti, tale previsione comporta che, qualora il dato personale legittimamente raccolto sia necessario per un qualsiasi atto di gestione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro è tenuto a dare la prevista informativa all'interessato ed a rispettare le disposizioni del Codice della privacy. Altrimenti, egli è tenuto alla immediata cancellazione del dato stesso, ovvero alla sua conservazione con modalità e forme tali che non consentano l'identificazione del lavoratore al quale il dato si riferisce[50].

[50] R. Imperiali – R. Imperiali, Controlli sul lavoratore e tecnologie, Giuffrè, Milano, 2015, 441 ss.

In secondo luogo, il disposto dell'art. 4 supera il precedente orientamento interpretativo secondo cui le informazioni sui singoli lavoratori, acquisite mediante gli impianti autorizzati, non sarebbero potute essere utilizzate, neanche per sanzionare eventuali inadempimenti (essendo l'autorizzazione riferita esclusivamente ad esigenze tecnico organizzative o di sicurezza del lavoro)[51].

L'innovazione introdotta con la riforma del 2015 non significa, però, che il potere di "utilizzazione dei dati" da parte del datore di lavoro sia indeterminato, né che sia poco coerente con l'esigenza di protezione dei dati personali del lavoratore. Viene ribadito infatti che l'uso consentito riguarda solo informazioni legittimamente raccolte e va sottolineato che tale uso è limitato al rapporto di lavoro ovvero agli atti riguardanti l'esecuzione o la cessazione del rapporto stesso[52]. Questo consente di affermare che la disposizione nazionale si inserisce coerentemente nella prospettiva della disciplina europea, che individua una delle cause di legittimazione al trattamento dei dati personali nell'esigenza di eseguire un contratto in essere tra le parti (si legga l'art. 7, lett. b, della direttiva 95/46), fermo restando la preclusione ad utilizzare quei dati a qualsiasi fine ulteriore.

Peraltro, l'uso consentito è, esclusivamente quello che abbia ad oggetto fini legittimi. A questo riguardo, una parte della dottrina (non giuslavorista) non tiene adeguatamente conto del fatto che, nel diritto del lavoro, vi è già una dettagliata disciplina - legale e sindacale - che limita l'esercizio dei poteri del datore di lavoro.

---

[51] A. Bellavista, Il controllo sui lavoratori, Torino, 1995, 76, E. Gragnoli, L'informazione nel rapporto di lavoro, Torino, 1996, 168 ss.

[52] Poiché le informazioni raccolte ai sensi dell'art. 4 presuppongono rapporti di lavoro già in essere, quelle informazioni, di fatto, non possono rilevare ai fini della instaurazione del rapporto.

Basti pensare all'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, che vieta qualsiasi indagine su fatti che non rilevano «*ai fini della valutazione dell'attitudine professionale*» del lavoratore e, più in generale, anche alla normativa che vieta gli atti aventi finalità discriminatoria o ritorsiva.

La nuova disciplina in materia di utilizzabilità delle informazioni raccolte in modo legittimo opera quindi sul presupposto che, nel nostro Paese, esiste già una disciplina sostanziale che, ancor prima della disciplina generale della privacy, provvede a limitare i poteri del datore di lavoro e ad evitare abusi.

È da evidenziare poi, che l'uso delle informazioni raccolte, anche se legittimato a qualsiasi fine connesso al rapporto di lavoro, risulta in concreto circoscritto per effetto dell'applicazione del principio del Codice della privacy, che impone al datore di lavoro di comunicare preventivamente al lavoratore le specifiche finalità di ogni tipologia di trattamento dei dati, e dei connessi principi di finalità, pertinenza e non eccedenza.

Dalla previsione dell'utilizzabilità dei dati legittimamente raccolti si ricava, implicitamente, che ai fini di tale trattamento non è necessario il consenso[53].

Va posto in luce, al riguardo, che anche il testo originario dell'art. 4 dello Statuto comportava l'irrilevanza del consenso individuale ai fini del trattamento dei dati acquisiti mediante gli strumenti "autorizzati". Ora, a prescindere da ogni valutazione di opportunità, non si può non prendere atto che un elemento centrale della riforma del 2015 è quello di legittimare direttamente l'impiego degli strumenti tecnologici che sono utili per lo

[53] I. Alvino, I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy, Labour & Law Issues, 2016, vol. 2, n. 1. *Contra*, nel senso dell'obbligatorietà del consenso individuale, cfr. A. Sitzia, Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso del lavoratore, ivi, 2016, vol. 2, n. 1.

svolgimento della prestazione di lavoro o che sono utilizzati per effettuare controlli che non hanno una potenzialità lesiva della dignità del lavoratore, come ad esempio quelli che riguardano gli accessi e le presenze al lavoro[54]. L'impiego di tali strumenti è stato, quindi, "liberato" dalla condizione della necessaria mediazione dell'intervento sindacale o amministrativo (soluzione questa, peraltro, alla quale parte della dottrina già perveniva, in via interpretativa, nel vigore dell'originario testo dello Statuto[55]).

Com'è stato ricordato, inoltre, la direttiva 95/46 prevede, nel suo assetto generale, che il consenso dell'interessato è soltanto uno dei possibili presupposti di legittimazione del trattamento dei dati personali e lo stesso Garante della privacy ha avuto modo di affermare che, nell'ambito del rapporto di lavoro, il consenso del lavoratore finisce con l'avere una funzione meramente residuale.

Si deve, dunque, ritenere che il nuovo art. 4 dello Statuto, essendo, come detto, norma speciale e cronologicamente posteriore rispetto alla disciplina del Codice della privacy, configura uno specifico presupposto legale di legittimazione del trattamento dei dati personali, il quale rende non necessaria la preventiva acquisizione del consenso del lavoratore interessato quando i dati siano legittimamente raccolti mediante gli strumenti consentiti dai primi due commi della stessa norma statutaria.

Nell'ambito del rapporto di lavoro, inoltre, il rilievo non determinante attribuito al consenso dell'interessato non comporta una riduzione del livello di tutela sostanziale, posto che il consenso del lavoratore,

[54] A patto che questi strumenti non abbiano ulteriori funzioni, come nel caso recentemente deciso da Cass. 13 maggio 2016, n. 9904, FI, 2016, I, 2421, avente ad oggetto l'utilizzazione di un badge con tecnologia rfid che, consentendo di comparare una serie più ampia di dati di tutto il personale, realizzava di fatto «un controllo continuo, permanente e globale».

[55] A. Stanchi, Nel Jobs act il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, GL, 2015, n. 38, 39.

socialmente contraente debole, non è idoneo ad assicurare una effettiva garanzia di libertà.

È per questo che anche la Raccomandazione del Consiglio d'Europa del 1 aprile 2015, n. 5, come già quella del 18 gennaio 1989, n. 2, richiede il consenso individuale del lavoratore esclusivamente a determinati fini, come quello della comunicazione "all'esterno" dei dati personali (cfr. art. 8.2., lett. b)[56], mentre il ruolo di interlocutore e contraddittore del datore di lavoro, in relazione alle "particolari tipologie di trattamento" consentite dalle nuove tecnologie, è affidato agli organismi di rappresentanza collettiva.

Si noti, peraltro, come, in base alle raccomandazioni del Consiglio d'Europa, il datore di lavoro dovrebbe "consultare" i rappresentanti dei lavoratori "prima di introdurre sistemi di sorveglianza, ovvero qualora si prevedano modifiche a tali forme di sorveglianza", mentre l'accordo sindacale, è richiesto solo ove sussista il rischio di violazione al rispetto della vita privata e della dignità umana (cfr. art. 21, lett. c)[57]. Da questo punto di vista, si può osservare come il legislatore nazionale abbia previsto un regime di protezione che, per un verso, è più rigoroso, poiché l'obbligo di accordo sindacale (o, in mancanza, dell'autorizzazione amministrativa) è previsto in tutti i casi di cui al comma 1 dell'art. 4 (a prescindere, quindi, dall'esistenza di specifici rischi), ma, per altro verso, risulta meno rigoroso poiché non prevede la consultazione sindacale nei casi degli strumenti di cui al secondo comma[58].

[56] R. Imperiali – R. Imperiali, cit., 445 ss.

[57] R. Del Punta, La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. n. 151/2015), in Riv. It. Dir. lav., 1, 2016, 77 ss.

[58] M. Marazza, cit., 5 ss.

3. Le ipotesi esentate dalla procedura autorizzativa

Le principali innovazioni della disposizione iniziano a partire dal secondo comma della norma in esame, che esclude dall'applicazione del primo comma due tipologie di strumenti: gli strumenti «*utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativ*a» e gli «*strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*».

Il legislatore parte da una chiara premessa relativa a tali «*strumenti*»: da una parte, essi assolvono alla funzione primaria di consentire al dipendente di rendere la prestazione e, quindi, adempiere agli impegni contrattuali che devono conformarsi all'organizzazione del lavoro come predisposta dall'imprenditore, dall'altra, hanno un'indubbia e rilevante capacità di controllo a distanza dell'attività lavorativa. Il legislatore ha quindi ritenuto, ragionevolmente, di non poter imporre vincoli potenzialmente interdittivi all'impiego di tali strumenti, dovendo piuttosto occuparsi di tutelare il dipendente dalle utilizzazioni delle «*informazioni raccolte*» dal datore di lavoro tramite gli stessi strumenti, poiché tali informazioni sono «*utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*».

Le ipotesi di esenzione dalla procedura autorizzativa costituiscono il nodo interpretativo più difficile del nuovo testo[59]. Gli effetti che esse producono sono "in negativo", nel senso che esse non permettono di applicare il regime in precedenza descritto e questo ha essenzialmente due implicazioni. La prima implicazione è che, con riferimento agli strumenti precedentemente citati, il legislatore fa una valutazione *ex ante* di legittimità dell'installazione e dell'impiego dei medesimi, se giustificati da esigenze aziendali qualificate (di cui al primo comma).

[59] R. Del Punta, cit., 78 ss.

La seconda implicazione è che, come conseguenza di tale valutazione, per installare detti strumenti non è necessario svolgere la procedura autorizzativa.

Occorre ora chiedersi cosa si intenda per «*strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa*», basti pensare a pc, tablet, smartphone, etc.

Innanzitutto, preme chiarire il significato della parola "strumenti". Il termine strumenti, in questo caso, fa riferimento alle 2 componenti del sistema informatico: l'hardware (computer, tablet, smartphone, device ecc.) e il software, composto da tutti gli applicativi che animano il sistema e il suo funzionamento. Senza di essi le apparecchiature resterebbero inerti, anche per quanto riguarda la generazione di controlli a distanza. Quindi, la riconducibilità degli «strumenti» nel comma 1 o 2 dell'art. 4 deve avvenire in relazione non solo all'hardware, ma anche e prevalentemente al software, quindi, ai programmi a cui accede il dipendente[60].

Prendendo alla lettera il disposto, poi, esso fa riferimento a tutti quegli strumenti tecnologici, assegnati dall'impresa, che sono usati dal lavoratore *al fine di* eseguire la prestazione lavorativa. La condizione per applicare l'eccezione alla regola di cui al primo comma è, dunque, che risulti una stretta correlazione tra gli strumenti tecnologici (non soltanto le apparecchiature materiali assegnate in dotazione al lavoratore, ma anche i programmi di software incorporati in tali apparecchiature) e le mansioni svolte dal lavoratore.

Pertanto, affinché scatti l'eccezione, è indispensabile che lo strumento sia direttamente funzionale allo svolgimento della prestazione lavorativa.

[60] M. T. Salimbeni, La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore, in Riv. It. Dir. lav., 2015, 603 ss.

Se, invece, esso è rivolto a finalità di natura organizzativa, ma che eccedono le immediate esigenze della prestazione del singolo lavoratore, anche se possono ripercuotersi positivamente sulla produttività e sulla qualità della stessa, si fuoriesce dall'eccezione e si ricade nell'ambito di applicazione del primo comma. Per l'installazione di tali programmi torna quindi ad essere indispensabile, come nel modello statutario, l'autorizzazione sindacale o amministrativa. Al contrario un'interpretazione che ritenesse che per il solo fatto di essere incorporato nello strumento utilizzato dal lavoratore, e quindi di essere in qualche modo uno "strumento di lavoro", un certo applicativo fosse esentato dalla procedura autorizzativa, toglierebbe virtualmente qualsiasi spazio al primo comma, eccezion fatta probabilmente per i soli impianti audiovisivi.

Tra queste due posizioni si collocano quei casi difficili nei quali è arduo tracciare un confine preciso tra ciò che serve per lavorare[61], e quindi anche per rendere più efficiente e/o sicura la singola prestazione (2 comma), e ciò che serve a rendere più efficiente e/o sicura l'organizzazione del lavoro (al limite, anche su richiesta del cliente), con benefiche ricadute di efficienza e/o sicurezza anche per la singola prestazione (1 comma).

Si tratta, quindi, di un discrimine molto sottile, ma è proprio con esso che l'esperienza dovrà fare i conti[62], basti pensare al titolo esemplificativo:

- agli applicativi installati in strumenti in dotazione ai lavoratori, finalizzati all'analisi delle chiamate registrate dei clienti così da ricavarne informazioni essenziali per una migliore commercializzazione dei prodotti: rientrano nell'ambito del 1º comma;

[61] A. Bellavista, Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori, in Commentario breve alla riforma "Jobs Act", a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Cedam, 2016, 717, spec. 719 e 727.

[62] R. Del Punta, cit.

- agli applicativi installati in smartphone o in palmari, dotati di GPS, che consentono la geolocalizzazione del lavoratore[63]: la valutazione resta sospesa tra 1º e 2º comma, perché presuppone un vaglio caso per caso dell'indispensabilità dell'applicativo rispetto alla mansione del lavoratore;
- antifurto/scatola nera (cd. black box) forniti dalla compagnia assicuratrice: si tratta di sistemi nei quali il datore di lavoro non ha accesso diretto ai dati raccolti dallo strumento, che restano nell'esclusiva disponibilità della compagnia, per cui si fuoriesce dall'ambito dell'art. 4, in quanto non si tratta di strumenti che possono consentire un controllo.

Meno difficile è l'identificazione degli «*strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze*»: un riferimento di ampia portata che ricomprende non soltanto il badge che registra l'accesso e l'uscita dal lavoro, ma anche eventuali strumenti di accesso a particolari aree dell'azienda.

Con questa norma il legislatore intende, probabilmente, prendere posizione rispetto ad un orientamento della giurisprudenza — non univoco, ma accolto anche dalla Cassazione[64] — che affermava l'applicabilità dell'art. 4 (vecchio testo) al sistema informatizzato di rilevazione delle presenze all'inizio ed alla fine dell'orario di lavoro, in quanto idoneo a realizzare un controllo a distanza sui tempi della prestazione dovuta dal lavoratore, con

[63] Il sistema di geolocalizzazione rientra tra gli strumenti previsti dal comma 2 dell'art. 4, quando è utilizzato, ad esempio, da un tecnico tenuto a rendere una prestazione lavorativa che comporta spostamenti da un luogo all'altro a seconda degli interventi da eseguire; interventi che la geolocalizzazione consente di realizzare con maggiore rapidità, segnalando al tecnico il luogo da raggiungere in quel momento più vicino. In questo caso la geolocalizzazione permette al dipendente di rendere la prestazione lavorativa in tempi più rapidi (ed anche con minor disagio personale limitando gli spostamenti) e ciò costituisce il presupposto dell'applicabilità dell'art. 4, co. 2. Ad una diversa conclusione si deve giungere quando la prestazione del lavoratore non è caratterizzata da alcuna mobilità territoriale, in questo caso il sistema di geolocalizzazione non è funzionale a rendere tale prestazione e, quindi, potrebbe rientrare nel co. 1 dell'art. 4 (con la conseguenza che sarebbe attivabile solo dopo l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato) sempre che sussista almeno una delle ragioni ivi previste: ad esempio la geolocalizzazione dell'auto condotta dal dipendente a tutela del bene aziendale. Cfr. R. Del Punta, cit.

[64] Cass. 17 luglio 2007, n. 15892, RGL, 2008, II, 358 ss., nt. Bellavista.

la conseguenza che, l'attivazione di tale sistema sarebbe dovuta essere preceduta dall'accordo sindacale o dell'autorizzazione amministrativa, cosa che, peraltro, nella pratica avveniva molto raramente.

La norma vigente consente di ritenere superata tale questione equiparando i controlli delle presenze a quelli derivanti dagli strumenti di lavoro per i quali non occorre l'accordo sindacale o l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro[65].

La rilevazione degli accessi può riguardare non soltanto l'ingresso in azienda (allorché si distingue dalla rilevazione dell'inizio dell'orario di servizio), ma anche il controllo di specifiche aree che, all'interno di uno stabilimento, sono riservate soltanto ad alcuni dipendenti, ad esempio per motivi di segretezza delle lavorazioni (oppure di sicurezza) che comportano l'esigenza di monitorare attraverso specifici varchi l'ingresso dei lavoratori.

4. Le condizioni di utilizzabilità delle informazioni raccolte

La seconda novità introdotta dalla norma consiste nell'aver precisato, al terzo comma, che «*Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*». In questo comma è racchiusa la tutela del dipendente destinata ad operare nella fase in cui, all'esito dei controlli a distanza, legittimamente effettuati in conformità ai commi 1 e 2, il datore di lavoro si avvale dei dati acquisiti utilizzandoli «*per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*».

[65] M. T. Salimbeni, cit., 605.

A ben vedere, quindi, la disposizione non riguarda l'esercizio del potere di controllo e le sue modalità, ma una fase successiva che si colloca a valle del controllo, anzi quando esso si è esaurito, essendo le «informazioni» entrate nella disponibilità del datore di lavoro che potrà utilizzarle, a distanza di tempo o di luogo, dal momento della loro acquisizione[66].

Le condizioni richieste ai fini dell'utilizzabilità delle informazioni raccolte sembrano due, ma in realtà sono tre, tutte indispensabili.

La prima condizione è che l'informazione sia stata acquisita «*ai sensi dei commi 1 e 2*», e quindi, previa autorizzazione sindacale o amministrativa qualora si versi nelle ipotesi di cui al comma 1 (e non in quelle delle eccezioni di cui al comma 2).

La seconda condizione dell'utilizzabilità delle informazioni è che sia data al lavoratore «*adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli*». È stata così ulteriormente sancita l'istanza di trasparenza (nel senso di consapevolezza della possibilità del controllo) già ricavabile dal Codice della privacy, e ciò tramite la previsione di uno specifico obbligo di informativa, avente ad oggetto le regole di uso degli strumenti in discorso e le modalità di effettuazione dei relativi controlli. Questa informativa, che deve essere data a ciascun lavoratore, potrà facilmente integrarsi con quella prevista dall'art. 13 del Codice della privacy.

La terza condizione prevista dal terzo comma è quella che le informazioni siano state raccolte nel rispetto del Codice della privacy, cioè delle regole e dei principi di tale Codice, nonché delle correlate indicazioni del Garante[67].

---

[66] S. Apa, Strumenti di vigilanza del datore di lavoro, limiti dei controlli difensivi e riservatezza del dipendente, in Ilgiuslavorista.it, 24 ottobre 2017, 5 ss.

[67] Con Comunicazione del 15 maggio 2015, la stessa Autorità Garante ha diffuso un vademecum informativo sul trattamento dei dati personali dei lavoratori, che riassume le principali indicazioni sin qui emerse dalla sua giurisprudenza.

Ciò si ricollega all'obbligo di informativa, poiché le modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli, che il datore di lavoro ha il dovere di comunicare al lavoratore, devono tenere conto proprio dei limiti al trattamento/controllo, desumibili dalla normativa privacy. Dovrà essere chiarito ad esempio al lavoratore che, la casella di posta aziendale datagli in uso, potrà essere oggetto di controlli, però, non dovranno essere prolungati e sistematici.

La portata del potere di vigilanza datoriale deve delinearsi alla luce del bilanciamento fra l'esigenza di controllo, da un lato, e la tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori, dall'altro, così come si evince del terzo comma dell'art. 4, L. n. 300/70, che prevede l'utilizzabilità dei dati acquisiti anche a fini disciplinari previa informativa ai dipendenti in ordine alle modalità d'uso degli strumenti e all'effettuazione dei controlli, e fermo restando il rispetto delle disposizioni del D. Lgs. n. 196/2003. In tal modo, attraverso un'informativa scritta e documentata, gli strumenti di cui dispone il datore di lavoro si collocano nell'ambito di un rapporto lavorativo improntato alla trasparenza ed ispirato ai canoni di adeguatezza, proporzionalità e pertinenza del controllo.

Proprio a quest'ultimo proposito va segnalata una interessante sentenza della Corte europea dei diritti dell'uomo che si è pronunciata sul punto[68]. La Corte europea dei Diritti dell'Uomo è stata chiamata a pronunciarsi sul ricorso di un ingegnere rumeno di 27 anni licenziato per aver usato ripetutamente un account aziendale per fini personali, in deroga al codice etico interno. L'azienda, prima del licenziamento, aveva fatto circolare una nota comunicando che l'uso di Internet, del telefono e fotocopiatrice per motivi privati poteva comportare la perdita del posto di lavoro.

[68] Corte eur. Dir. uomo, 5 settembre 2017, n. 61496, Sez. Grande Chambre.

Il dipendente dopo alcuni controlli era stato allontanato per aver contattato i parenti mediante il proprio account aziendale.

La Corte europea dei diritti dell'Uomo ha stabilito che monitorare le email e le altre comunicazioni elettroniche di un impiegato sul posto di lavoro equivale alla violazione del diritto ad avere una vita ed una corrispondenza privata[69]. L'accesso del datore alle e-mail del lavoratore è legittimo solo se il lavoratore stesso sia stato preventivamente informato dell'esistenza di un controllo sulla corrispondenza aziendale, delle modalità nonché delle ragioni di tale controllo. La Corte, in un primo momento, aveva legittimato la scelta del datore di lavoro, poiché tale controllo rientrava nei suoi poteri disciplinari di sorveglianza delle comunicazioni, al fine di garantire un corretto funzionamento dell'azienda ispezionando come i suoi dipendenti svolgessero le proprie attività; la Grand Chamber, però, ha smentito tale tesi. Per quest'ultima, infatti, l'autorità giudiziaria nazionale non ha garantito il giusto equilibrio fra il diritto del lavoratore (al rispetto per la sua vita privata) e l'esigenza del datore di lavoro di adottare misure adeguate ad assicurare il buon funzionamento dell'azienda. La mancanza di tali garanzie si riscontra dapprima nella comminazione della sanzione del licenziamento disciplinare inflitta da un privato, poi convalidata dalle Corti interne le quali hanno commesso varie omissioni, tra le quali la non verificazione dell'esistenza del preavviso e delle ragioni legittime poste a giustificazione di tale controllo. Il dipendente, inoltre, non è stato interrogato per spiegare l'uso privato di risorse aziendali e, nei suoi confronti, non sono state nemmeno prese in considerazione misure meno invasive[70].

[69] I. Alagna, Viola la privacy del dipendente il datore di lavoro che spia chat e mail, anche se aziendali in Ridare.it, 27 dicembre 2017, 2 ss.

[70] I. Alagna, cit., 3.

È compito delle Autorità nazionali verificare se il datore di lavoro ha notificato ai propri dipendenti l'inizio dei controlli, in caso di mancata notifica decade la legittimità del monitoraggio e dell'eventuale azione disciplinare o licenziamento. Va poi accertato che le misure di sorveglianza messe in atto servono unicamente agli scopi che il datore ha dichiarato, comprese la durata e l'ampiezza delle verifiche nonché il numero delle persone che può accedere ai dati raccolti. Le autorità devono, inoltre, stabilire se le aziende abbiano fornito motivazioni sufficienti a giustificare le indagini.

Capitolo III

L'ACCESSO ABUSIVO ALLA POSTA ELETTRONICA

1. La sentenza della Corte di Cassazione n. 13057/2015: i fatti

Questa sentenza riguarda l'accesso abusivo, effettuato da un responsabile di un Ufficio di Polizia Provinciale, alla posta elettronica di un dipendente. Il superiore gerarchico aveva agito approfittando della sua qualità, con abuso dei poteri e violazione dei doveri inerenti ad una pubblica funzione, integrando la circostanza aggravante di cui all'art. 615 ter c. 2 n. 1 c.p.
Come verrà illustrato, con questa sentenza la Cassazione[71] afferma per un verso che, tra i sistemi informatici che possono essere oggetto della condotta delittuosa prevista dall'art. 615 ter c.p. (ovvero il reato di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico)[72], vi è anche la casella di posta elettronica, per altro verso, gli ermellini hanno chiarito come e in che

[71] http://momentolegislativo.it/accesso-abusivo-alla-casella-di-posta-elettronica-configurabilita-del-reato-di-cui-allart-615-ter-cod-pen-sussistenza-sentenza-n-13057-udienza-del-28-ottobre-2015-depositata-in-da/

[72] "Art. 615 ter c.p. – Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
Chiunque abusivamente si introduce in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero vi si mantiene contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo, è punito con la reclusione fino a tre anni.
La pena è della reclusione da uno a cinque anni:
1) se il fatto è commesso da un pubblico ufficiale o da un incaricato di un pubblico servizio, con abuso dei poteri o con violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio, o da chi esercita anche abusivamente la professione di investigatore privato, o con abuso della qualità di operatore del sistema;
2) se il colpevole per commettere il fatto usa violenza sulle cose o alle persone, ovvero se è palesemente armato;
3) se dal fatto deriva la distruzione o il danneggiamento del sistema o l'interruzione totale o parziale del suo funzionamento ovvero la distruzione o il danneggiamento dei dati, delle informazioni o dei programmi in esso contenuti.
Qualora i fatti di cui ai commi primo e secondo riguardino sistemi informatici o telematici di interesse militare o relativi all'ordine pubblico o alla sicurezza pubblica o alla sanità o alla protezione civile o comunque di interesse pubblico, la pena è, rispettivamente, della reclusione da uno a cinque anni e da tre a otto anni. Nel caso previsto dal primo comma il delitto è punibile a querela della persona offesa; negli altri casi si procede d'ufficio".
Lo scopo della norma consiste nell'offrire tutela contro le nuove forme di aggressione personale realizzate mediante l'impiego della tecnologia.

termini questa casella di posta elettronica possa essere oggetto della condotta delittuosa.

Secondo la ricostruzione operata dai giudici di merito, il responsabile dell'Ufficio avrebbe approfittato della sua qualifica di responsabile e dell'assenza temporanea del titolare della casella, per accedere e prendere visione del contenuto di numerosi documenti, scaricandone anche alcuni.

A seguito della condanna d'appello il soggetto in questione ha proposto ricorso per cassazione, sollevando nove motivi per cui la condanna a lui imputata, sarebbe illegittima.

In primo luogo, il ricorrente sostiene ci sia un difetto di correlazione tra imputazione e sentenza, contesta poi che ci sia stato accesso ad un "sistema informatico" affermando non esserci un "sistema" coincidente con la posta elettronica. Continua poi affermando che la casella di posta elettronica non rappresenta il domicilio informatico tutelato dalla legge, aggiungendo che l'illecito si realizza solo nel momento in cui viene visionata la singola e-mail. Il quarto motivo attiene alla corretta individuazione del soggetto offeso dal supposto reato in quanto la proprietà del dominio di posta elettronica non appartiene al singolo dipendente ma all'ente di appartenenza (la Provincia). Lamenta poi che gli accertamenti su di lui effettuati dall'Agente e dalla Polizia postale sono accertamenti effettuati in violazione dell'art 415/bis cod. proc. pen. e che sia avvenuta una erronea applicazione dell'art 61 c.p. e art 645/ter c.p. poiché non si vede di quale potere abbia abusato e non si dice quale dovere abbia violato. L'ottavo motivo citato nel ricorso realizza un vizio di motivazione con riguardo all'attribuzione all'imputato delle condotte contestate, per il fatto che, nonostante l'inimicizia esistente tra i due soggetti, il responsabile non aveva interesse a violare la posta del dipendente. Infine, viene contestata la mancata conversione della pena detentiva in pena pecuniaria.

Questi nove motivi enunciati in difesa del responsabile, come vedremo nel paragrafo successivo, sono stati dichiarati infondati o altrimenti inammissibili e per questo la vicenda si è conclusa con la dichiarazione di inammissibilità del ricorso e la condanna del ricorrente al pagamento delle spese processuali e della somma a favore della Cassa delle ammende, nonché alla rifusione delle spese di parte civile, oltre accessori di legge.

2. La decisione: i principi di diritto

Ritenendo infondati i motivi di ricorso e, dunque, confermando la condanna del ricorrente, la Corte di Cassazione osserva in primis che la "*casella di posta elettronica rappresenta, inequivocabilmente, un "sistema informatico*" rilevante ai sensi dell'art. 615/ter cod. pen. posto che, nell'"*introdurre tale nozione nell'ordinamento il legislatore ha fatto evidentemente riferimento a concetti già diffusi ed elaborati nel mondo dell'economia, della tecnica e della comunicazione, essendo stato mosso dalla necessità di tutelare nuove forme di aggressione alla sfera personale, rese possibili dallo sviluppo della scienza*". Nello specifico, i giudici, sulla base di tale premessa, rilevano che "*conformemente alle acquisizioni del mondo scientifico, il "sistema informatico" recepito dal legislatore non può essere che il complesso organico di elementi fisici (hardware) ed astratti (software) che compongono un apparato di elaborazione dati*" anche perché secondo "*la Convenzione di Budapest (…) sistema informatico è, infatti, qualsiasi apparecchiatura o gruppo di apparecchiature interconnesse o collegate, una o più delle quali, in base ad un programma, compiono l'elaborazione automatica dei dati*" e quindi la casella di posta è uno "*spazio di memoria di un sistema informatico destinato alla memorizzazione di messaggi, o informazioni di altra natura*

(immagini, video, ecc.), di un soggetto identificato da un account registrato presso un provider del servizio" atteso che "*l'accesso a questo "spazio di memoria" concreta, chiaramente, un accesso al sistema informatico, giacché la casella non è altro che una porzione della complessa apparecchiatura fisica e astratta destinata alla memorizzazione delle informazioni*".

Quando questa porzione di memoria è protetta, in modo tale da rivelare la chiara volontà dell'utente di farne uno spazio a sé riservato, ogni accesso abusivo allo stesso concreta l'elemento materiale del reato. Ciò in quanto i sistemi informatici rappresentano "*un'espansione ideale dell'area di rispetto pertinente al soggetto interessato, garantita dall'art. 14 cost. e penalmente tutelata nei suoi aspetti più essenziali e tradizionali dagli artt. 614 e 615, involgendo profili che - oltre la tutela della riservatezza delle comunicazioni - attengono alla definizione ed alla protezione dell'identità digitale ex se*".

Più di recente, la sentenza della Corte di Cassazione n. 18284/2019 ha aggiunto che, "*in tema di accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico ex art. 615-ter cod. pen., non rileva la circostanza che le chiavi di accesso al sistema informatico protetto siano state comunicate all'autore del reato, in epoca antecedente rispetto all'accesso abusivo, dallo stesso titolare delle credenziali, qualora la condotta incriminata abbia portato ad un risultato certamente in contrasto con la volontà della persona offesa ed esorbitante l'eventuale ambito autorizzatorio*".

Per quel che riguarda la circostanza aggravante dell'abuso dei poteri pubblici, quest'ultima di cui all'art. 615 ter comma 2 n. 1 c.p. si configura quando vi è "abuso dei poteri" o "violazione dei doveri inerenti alla funzione o al servizio": come previsto con riferimento all'aggravante comune di cui all'art. 61 n. 9 c.p., ciò che aggrava il reato non è né la

qualità rivestita dal soggetto agente, né l'abuso di tale qualità, bensì l'abuso dei poteri – l'uso del potere per fini diversi da quelli collegati alle attribuzioni pubbliche – e la violazione degli specifici doveri ad esso inerenti, con la conseguenza che la posizione qualificata del soggetto attivo deve avere quantomeno agevolato il reato.

Conclusioni

La ridefinizione della disciplina dei controlli a distanza da parte del decreto n. 151/2015 attuativo del Jobs Act consegna all'interprete un quadro normativo più moderno.

Il legislatore ha individuato un nuovo punto di equilibrio tra i contrapposti interessi in gioco tenendo conto sia dell'utilizzo fisiologico degli strumenti informatici nel processo produttivo, sia della mutata percezione della privacy da parte delle nuove generazioni che non si connettono a internet, ma vivono connesse.

Proprio il mutato contesto economico-sociale e il venir meno delle condizioni materiali che avevano legittimato le originarie scelte statutarie avrebbero giustificato un intervento anche sull'altro tassello del potere datoriale di controllo che interseca la disciplina della privacy, ossia l'art. 8 St. lav. eppure tale disposizione figura formalmente inalterata.

Regolati i profili giuslavoristici, la riforma del 2015 correttamente si arresta e, tenuto conto che l'utilizzazione delle informazioni raccolte costituisce trattamento di dati personali, opera esplicito rinvio alla disciplina generale del Codice della privacy, che, nelle parti non derogate, è applicabile al lavoratore non in quanto tale, bensì in quanto cittadino.

Il datore di lavoro, quindi, resta sottoposto, quale titolare del trattamento, agli obblighi formali e sostanziali che il Codice prevede e che, in estrema sintesi, mirano a riconoscere all'interessato un potere di controllo sui propri dati, ad assicurare la sicurezza dei dati stessi e ad evitare abusi nel trattamento che li riguarda.

Ne deriva, in particolare, che, se la norma lavoristica legittima l'utilizzazione dei dati raccolti «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», il datore di lavoro ha, comunque, l'obbligo di informare preventivamente il

lavoratore delle specifiche finalità di volta in volta perseguite con la singola tipologia di trattamento, oltreché delle modalità con le quali il trattamento avviene e delle altre indicazioni previste dall'art. 13 del Codice.

La preventiva indicazione delle finalità, peraltro, ha un rilievo centrale e sistemico nell'impianto di protezione dei dati personali, e, più specificamente, ai fini dell'applicazione dei suoi principi generali.

Basti ricordare che, per un verso, in base al principio di necessità, il datore di lavoro è, comunque, obbligato a configurare i sistemi informativi e i programmi informatici in modo tale da escludere il trattamento «quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante, rispettivamente, dati anonimi od opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità» (art. 3 del Codice). Per altro verso, in base al principio di finalità, il datore di lavoro non può trattare i dati raccolti per scopi diversi da quelli previamente indicati, o compatibili con essi (art. 11, lett. b, del Codice). Del resto, e per altro verso ancora, anche il principio di proporzionalità impone al datore di lavoro che i dati trattati siano "non eccedenti" (oltre che pertinenti e completi), rispetto alle finalità stesse (art. 11, lett. d del Codice).

Di conseguenza, per fare un esempio, ove il datore di lavoro intenda controllare se un lavoratore abbia rispettato il divieto, espressamente previsto, di utilizzare il computer aziendale per navigare in internet, dovrà limitarsi a verificare se il lavoratore abbia effettuato, oppure no, accessi ad internet, senza spingersi a verificare, altresì, quale fosse il contenuto di tali accessi e, cioè, quali fossero i siti visitati dal lavoratore. Ciò perché le informazioni relative ai siti visitati dal lavoratore costituirebbero, in tal caso, dati personali eccedenti, e non necessari, rispetto al fine di accertare la violazione del divieto di accedere ad internet utilizzando il computer aziendale.

Allo stesso modo, ed infine, le finalità del trattamento rilevano anche per l'applicazione del principio di conservazione, in virtù del quale il datore di lavoro, come ogni titolare di trattamento, non può conservare i dati dell'interessato per un periodo di tempo «superiore a quello necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti o successivamente trattati» (cfr. art. 11, co. 1, lett. e), del Codice della privacy.

Dunque, la riforma dell'art. 4 dello Statuto non legittima l'avvento del "grande fratello" nei luoghi di lavoro, avendo il legislatore provveduto semplicemente ad "aggiornare" l'operazione di bilanciamento tra le esigenze dell'impresa e la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Certamente, l'impiego delle tecnologie come «strumenti di lavoro» viene reso più agevole, così come viene legittimato l'utilizzo delle informazioni che quelle tecnologie possono fornire. Ma tale innovazione, da un lato, è contemperata con l'applicazione del principio di trasparenza, e con il richiamo, esplicito alla disciplina generale della protezione dei dati personali. D'altro lato, risulta coerente con la diffusione che le tecnologie hanno avuto nell'uso comune che hanno il fine di una migliore organizzazione del lavoro e della produzione.

Bibliografia

A. Bellavista, Il controllo sui lavoratori, Giappichelli, 1995.

A. Bellavista, Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori, in Commentario breve alla riforma "Jobs Act", a cura di G. Zilio Grandi - M. Biasi, Cedam, 2016, 717, spec. 719 e 727.

A. Bellavista, La disciplina della protezione dei dati personali e i rapporti di lavoro, in C. Cester (a cura di), Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento, Utet, 2007, 447;

A. Bellavista, Le prospettive della tutela dei dati personali nel rapporto di lavoro, in Aa.Vv., Studi in onore di Giuseppe Suppiej, Padova, 2005, 48.

A. Cataudella, voce Dignità e riservatezza (tutela della), EGT, 1990, XXI, 1;

A. Maresca, Come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore, Ipsoa Quotidiano, 22 febbraio 2016.

A. Maresca, Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore, in Il Forum Tuttolavoro - 22 febbraio 2016;

A. Perulli, Il controllo giudiziale dei poteri dell'imprenditore tra evoluzione legislativa e diritto vivente, in Riv. It. Dir. del lav., 2015, I, 83 ss.

A. Sitzia, I controlli a distanza dopo il "Jobs act" e la Raccomandazione R (2015) 5 del Consiglio d'Europa, LG, 2015, 671;

A. Sitzia, Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso del lavoratore, in Labour & Law Issues, 2016, vol. 2, n. 1, 3 ss.

A. Stanchi, Nel Jobs act il nuovo articolo 4 dello Statuto dei lavoratori, GL, 2015, n. 38, 39.

A. Trojsi, Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali, Giappichelli, 2013, 119 ss.

A. Vallebona, Il controllo dei poteri pubblici e privati: un utile confronto interdisciplinare, MGL, 2009, 634 ss.

B. Veneziani, I controlli dell'imprenditore e i contratti di lavoro, Cacucci, 1975, 53.

C. Cester - M.G. Mattarolo, Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104, in Il Codice Civile. Commentario, a cura di P. Schlesinger, Milano, 2007, 588;

C. Colapietro, Tutela della dignità e riservatezza del lavoratore nell'uso delle tecnologie digitali per finalità di lavoro, in Giornale dir. lav. rel. ind., 2017, 439.

C. Ogriseg, Il regolamento UE n. 2016/679 e la protezione dei dati personali nelle dinamiche giuslavoristiche: la tutela riservata al dipendente, in LLI, 2016, 2, 53 ss.

C. Pisani, Il controllo sui poteri del datore di lavoro pubblico e privato, MGL, 2009, 623 ss;

Corte eur. Dir. uomo, 5 settembre 2017, n. 61496, Sez. Grande Chambre.

E. Gragnoli, L'informazione nel rapporto di lavoro, Torino, 1996, 168 ss.

F. Carinci, Diritto privato e diritto del lavoro, Utet, 2007;

F. Santoro Passarelli, Nozioni di diritto del lavoro, Jovene, 1995.

G. Proia, Manuale di diritto del lavoro, Milano, 2018, 21 ss;

G. Proia, Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza, in Riv. it. dir. lav., 2016, 4, 547 ss;

H. Jonas, Il principio responsabilità. Un'etica per la civiltà tecnologica, Einaudi, 2009.

I. Alagna, Viola la privacy del dipendente il datore di lavoro che spia chat e mail, anche se aziendali in Ridare.it, 27 dicembre 2017, 2 ss.

I. Alvino, I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy, Labour & Law Issues, 2016, vol. 2, n. 1.

L. Gaeta, La dignità del lavoratore e i turbamenti dell'innovazione, in LD, 1990, 203;

L. Montuschi La Costituzione come fonte regolatrice del rapporto, in Trattato di diritto del lavoro diretto da M. PERSIANI- F. CARINCI, Cedam, 2010, I.

M. Aimo, Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro, Jovene, 2003, 35 ss.

M. Marazza, Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore) in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 300/2016; V. Maio, cit., 1188.

M. T. Salimbeni, La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore, in Riv. It. Dir. lav., 2015, 603 ss.

M. V. Ballestrero – G. De Simone, Diritto del lavoro, Giappichelli, 2016, 29 ss.

M.T. Carinci, 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, vol. 2, n. 1, 2016;

N. Tilli - A. Anzani, Privacy nell'ambito lavorativo, in Manuale di diritto alla protezione dei dati personali. La privacy dopo il Regolamento UE 2016/679, a cura di M. Maglio - M. Polini - N. Tilli, Santarcangelo di Romagna, 2017, 291.

P. Ichino, Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro, Giuffrè, 1979, 74;

P. Lambertucci, Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli "a distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, 2015, n. 255, 3 ss.

R. Del Punta, Diritto del lavoro, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2019, 542 ss.

R. Del Punta, La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. n. 151/2015), in Riv. It. Dir. lav., 1, 2016, 77 ss.

R. Dulio, Potere di controllo e tempestività della contestazione: sì… ma non significano obbligo, per il datore, di controllo assillante e continui del dipendente, in Diritto & Giustizia, 23, 2016, 71 ss.

R. Imperiali – R. Imperiali, Controlli sul lavoratore e tecnologie, Giuffrè, Milano, 2015, 433 ss.

S. Apa, Strumenti di vigilanza del datore di lavoro, limiti dei controlli difensivi e riservatezza del dipendente, in Ilgiuslavorista.it, 24 ottobre 2017, 5 ss.

S. Bartalotta, Malattie 'diplomatiche' e poteri di controllo del datore di lavoro, in Riv. It. Dir. lav., 2, 2002, 345 ss.

S. Emiliani, Potere disciplinare e protezione dei dati personali, ADL, 2007, 641 ss.

S. Giubboni, Potere datoriale di controllo e diritto alla privacy del lavoratore. Una sinossi delle fonti europee e internazionali, RGL, 2012, I, 81;

V. Deregibus, G. Machi, Raccomandazione del Consiglio d'Europa CM/Rec(2015)5 e Jobs Act: profili di compatibilità e prospettive di tutela, in Boll. ADAPT, 26 marzo 2015.

V. Ferrante, Controllo sui lavoratori, difesa della loro dignità e potere disciplinare, a cinquant'anni dallo Statuto, in Riv. it. dir. lav., 2011, I, 73.
V. Maio, La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica, ADL, 2015, 1186.
V. Nuzzo, La protezione del lavoratore dai controlli impersonali, ES, 2018, 24 ss;
http://momentolegislativo.it/accesso-abusivo-alla-casella-di-posta-elettronica-configurabilita-del-reato-di-cui-allart-615-ter-cod-pen-sussistenza-sentenza-n-13057-udienza-del-28-ottobre-2015-depositata-in-da/