

UNIVERSITA' DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

Corso di Laurea Triennale in
Consulente Del Lavoro

LIMITI DEL POTERE DI
CONTROLLO DEL DATORE DI
LAVORO

Relatrice

Prof.ssa

Barbara De Mozzi

Laureando

Nicola Dal Maso

Matricola 1170096

Anno Accademico 2022/2023

Indice

INTRODUZIONE	1
CAPITOLO 1.....	3
PRESENTAZIONE DEL TEMA E DELLA SUA IMPORTANZA	3
1.1 Definizione dei poteri del datore di lavoro e descrizione di tali poteri	7
1.2 Limiti e diritti generali e costituzionali del potere di controllo.....	12
1.3 Privacy, vita privata e dignità del lavoratore.....	19
CAPITOLO 2.....	25
RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGHI CONTRATTUALI DELLE PARTI... 25	
2.1 Rapporto di lavoro e confronto dei soggetti coinvolti sul tema di controllo	28
2.2 Vantaggi e svantaggi del potere di controllo per datore di lavoro e lavoratore	35
CAPITOLO 3.....	49
LE DISPUTE TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE.....	49
3.1 Presentazione e analisi di casi realmente accaduti	51
3.2 Possibili cambiamenti futuri nella normativa.....	59
CONCLUSIONI.....	61
BIBLIOGRAFIA	63
SITOGRAFIA.....	65
RINGRAZIAMENTI	66

INTRODUZIONE

Sono 2080 le ore che un lavoratore di media spende all'anno sul luogo di lavoro, 2920 invece quelle che passa dormendo tenendo una media di 8 ore a notte, su un totale di 8760 ore annuali. Già da questo primo accenno si capisce quante siano le ore che i lavoratori passano sul luogo di lavoro e quanto sia importante che vengano tutelati e supportati in modo adeguato. È anche da semplici dati come questi che il diritto del lavoro si è sempre più interessato a tutelare la figura dei lavoratori per assicurare loro un trattamento genuino in ambienti di lavoro positivi e sicuri, proteggendo loro, e non solo, da possibili comportamenti troppo autoritativi da parte di Datori di lavoro vista la loro posizione di supremazia nei confronti del prestatore di lavoro.

In questa tesi, esploreremo attentamente i limiti del potere di controllo del Datore di lavoro, con particolare attenzione all'ambito della salute. Questo argomento è di rilevanza crescente in un mondo del lavoro in costante evoluzione, dove la dinamica tra le esigenze dell'impresa e i diritti dei lavoratori richiede una delicata negoziazione. Analizzeremo le leggi, le normative e i principi che stabiliscono questi limiti, fornendo un quadro dettagliato per comprendere come l'equilibrio tra controllo del Datore di lavoro e tutela della salute dei dipendenti debba essere raggiunto in modo equo ed efficace. Attraverso questa tesi, si cercherà di gettare luce su un tema di grande importanza che impatta direttamente il mondo del lavoro moderno e la vita di milioni di lavoratori in tutto il mondo. Nel contesto del mondo del lavoro, la tutela della salute dei dipendenti rappresenta un pilastro fondamentale per garantire un ambiente lavorativo sicuro e sostenibile. La salute dei lavoratori non è solo una priorità etica, ma costituisce anche un elemento cruciale per la produttività e la prosperità a lungo termine di qualsiasi organizzazione. La "salute" è definita, secondo la costituzione dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), come il "il raggiungimento, da parte di

tutte le popolazioni, del più alto livello possibile di salute"¹, definita come “uno stato di totale benessere fisico, mentale e sociale” e non semplicemente “assenza di malattie o infermità”². La salute è anche un bene essenziale per lo sviluppo sociale, economico e personale, ed è aspetto fondamentale della qualità della vita. In ambito lavorativo collegato direttamente a questo troviamo la "tutela della salute nei luoghi di lavoro", ovvero la difesa o salvaguardia del diritto alla salute e si concretizza attraverso un insieme di processi finalizzati alla creazione, mantenimento e gestione di luoghi di lavoro privi di rischi. Il primo passo per ottenere questa salvaguardia è quello di analizzare, monitorare e eventualmente porre rimedio ai rischi all'interno del luogo di lavoro riducendo così, la possibilità di avere infortuni e/o contrarre malattie professionali.

La tutela della salute dei lavoratori è garantita dalla Costituzione e dalle norme legislative: essa è concretamente connessa al rispetto delle norme ed alla cultura della prevenzione presente nelle aziende. Tuttavia, questa protezione della salute deve essere bilanciata con il potere di controllo che il Datore di lavoro esercita. Il rapporto di lavoro, infatti, implica una serie di dinamiche complesse, in cui il Datore di lavoro ha il dovere di gestire e dirigere le attività, ma al contempo deve rispettare i diritti e la dignità dei lavoratori. Questo equilibrio delicato spinge ad analizzare attentamente i limiti di tale potere di controllo: fino a che punto il Datore di lavoro può intervenire nella vita e nel comportamento dei dipendenti, specialmente in relazione alla loro salute? Attraverso l'analisi di leggi, normative e casi giudiziari, cercheremo di delineare una cornice chiara e bilanciata per comprendere come il potere di controllo del Datore di lavoro interagisce con la tutela della salute dei dipendenti all'interno del rapporto di lavoro.

¹<https://www.salute.gov.it/portale/rapportiInternazionali/dettaglioContenutiRapportiInternazionali.jsp?id=1784&area=rapporti&menu=mondiale>

²<https://www.coe.int/it/web/compass/health>

CAPITOLO 1

PRESENTAZIONE DEL TEMA E DELLA SUA IMPORTANZA

L'universo delle relazioni professionali è permeato dal concetto fondamentale del "rapporto di lavoro". Questo concetto non è semplicemente una relazione economica, ma piuttosto un intricato intreccio di responsabilità reciproche che caratterizza il tessuto sociale ed economico di ogni società. Il rapporto di lavoro va oltre la mera prestazione di servizi in cambio di compensazione; esso abbraccia i valori della fiducia, della collaborazione e della condivisione di obiettivi comuni. In questo contesto, diventa il fondamento su cui si costruiscono le organizzazioni, dando forma non solo al destino individuale di chi lavora, ma anche alla struttura stessa della società. Esplorare la complessità e l'importanza del rapporto di lavoro significa scrutare l'anima stessa della convivenza umana, riconoscendo la sua capacità di plasmare il nostro presente e di modellare il nostro futuro collettivo.

In Italia il rapporto di lavoro è un accordo tra un Datore di lavoro e il lavoratore, il primo è il soggetto responsabile dell'organizzazione aziendale e come tale, detiene dei compiti importanti come l'obbligo di sicurezza che viene definito dall'articolo 2087 del Codice civile *“L’Imprenditore è tenuto ad adottare nell’esercizio dell’impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l’esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l’integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”*³ e che *“deve adottare tutte le misure idonee a prevenire sia i rischi insiti all’ambiente di lavoro, sia quelli derivanti da fattori esterni e inerenti al luogo in cui tale ambiente si trova, atteso che la sicurezza del lavoratore è un bene di rilevanza costituzionale che impone al*

³ Codice civile, Art. 2087, <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-i/art2087.html> .

datore di anteporre al proprio profitto la sicurezza di chi esegue la prestazione”⁴, mentre il lavoratore è colui che secondo il c.c. Art. 2094 “Colui che, mediante compenso, si impegna a cooperare all'interno dell'impresa, offrendo il proprio contributo lavorativo sia di natura intellettuale che manuale, subordinandosi alle dipendenze e alla guida dell'imprenditore.”⁵. Questo accordo tra i due soggetti attivi stabilisce i termini e le condizioni dell'impiego, avendo così una rilevanza economica e sociale, poiché regola le condizioni di impiego e di retribuzione dei lavoratori, influenzando così il livello di vita degli stessi e la competitività delle imprese.

Il contratto di lavoro costituisce quindi la base di ogni rapporto di lavoro e definisce in modo preciso le condizioni e le modalità della prestazione lavorativa, compresi i diritti e i doveri di ciascuna delle parti. Non è sempre stato così, visto che negli anni il Codice civile ha modificato l'importanza e il valore riconosciuto al contratto. *«Il codice civile del 1865 considerava il contratto come una sottospecie della locazione, con conseguente pacifica origine contrattuale del rapporto di lavoro, l'attuale codice civile del 1942 non contempla il contratto di lavoro tra i contratti tipici del libro IV, bensì definisce il prestatore di lavoro subordinato (Art. 2094) nell'ambito della disciplina del lavoro di impresa (titolo secondo del libro quinto), considerata nel sistema corporativo all'epoca vigente, come strumento di realizzazione dell'interesse superiore dell'economia nazionale che escludeva anche il conflitto tra i fattori della produzione con divieto penale dello sciopero e della serrata »⁶. «Negli anni poi è prevalsa la tesi che sosteneva l'origine necessaria del contratto di lavoro dichiarato come “imprescindibile garanzia di libertà”⁷, tant'è che per il contratto di lavoro non è prevista una*

⁴ Note (1), Codice civile, Art. 2087, <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-i/art2087.html> .

⁵ Cfr. O. Mazzotta, Manuale di diritto del lavoro, Padova, CEDAM, 2015, pag.179.

⁶ Antonio VALLEBONA, *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 213.

⁷ Antonio VALLEBONA, *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 241. <https://www.wikilabour.it/dizionario/tipologie-contrattuali/contratto-individuale-di-lavoro/>

specifica forma, potendo essere concluso in modalità orale, anche se ciò renderebbe difficile provare le condizioni e i termini stabiliti e pertanto dovrebbe essere redatto in forma scritta, per avere prova certa e deve essere stipulato in modo chiaro e preciso, in modo tale da evitare equivoci e malintesi. Il contratto di lavoro poi, rappresenta un elemento fondamentale per la risoluzione di eventuali controversie tra le parti coinvolte, in quanto costituisce un documento ufficiale che attesta le condizioni e le modalità dell'accordo tra datore di lavoro e lavoratore. In caso di violazione delle norme contenute nel contratto di lavoro, il lavoratore può fare valere i propri diritti attraverso l'utilizzo degli strumenti legali a disposizione e viceversa anche il datore di lavoro può impugnare il contratto se il lavoratore ha violato obblighi previsti da tale scritto.

In conclusione, l'importanza del contratto di lavoro risiede nella sua capacità di garantire la tutela dei diritti del lavoratore e di stabilire le responsabilità del datore di lavoro. Infatti, stabilisce le modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, le condizioni di sicurezza e igiene sul luogo di lavoro, il trattamento economico e previdenziale, i diritti alla formazione e all'aggiornamento professionale, nonché le norme relative alla cessazione del rapporto di lavoro.

Il contratto di lavoro come già accennato, specifica i diritti e i doveri delle parti coinvolte nel rapporto di lavoro e molte di queste hanno un'importanza fondamentale come la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, che negli anni è diventata un punto fisso ed imprescindibile nel diritto del lavoro, la riservatezza dei dati che colpisce entrambe le figure stipulanti in quanto il datore di lavoro ha il dovere di proteggere le informazioni e i dati personali dei dipendenti, utilizzando queste solo per scopi legittimi. Mentre, per la figura del lavoratore, oltre all'obbligo di lavorare, ha l'obbligo importante di non tenere due comportamenti, il divieto di concorrenza e di divulgazione o di abuso dei segreti aziendali che operano anche durante il periodo di sospensione della prestazione lavorativa⁸. Questi sono tutti obblighi di cosiddetta protezione, che mirano a

⁸ Antonio VALLEBONA, *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 244.

tutelare la capacità concorrenziale dell'impresa e sono raggruppabili sotto la voce di "obblighi di fedeltà" dell'articolo 2105 del Codice civile che dice appunto "Il dipendente non è autorizzato a condurre attività commerciali, sia per conto proprio che per terzi, che possano concorrere con l'imprenditore. Inoltre, è tenuto a mantenere la riservatezza su informazioni relative all'organizzazione e ai processi produttivi dell'impresa, evitando qualsiasi utilizzo che possa arrecare danni alla stessa"⁹. La salvaguardia del patrimonio aziendale rappresenta un principio chiave nel contesto del diritto del lavoro, implicando l'adozione di misure e azioni mirate a preservare gli interessi finanziari, materiali e immateriali di un'azienda. Questo concetto abbraccia diverse dimensioni, tra cui la sicurezza delle risorse finanziarie, la tutela della proprietà intellettuale, la gestione dei dati aziendali sensibili e la prevenzione di comportamenti illeciti da parte dei dipendenti o di terze parti.

Nel contesto delle relazioni lavorative, la tutela del patrimonio aziendale può richiedere l'implementazione di politiche aziendali, la definizione di norme contrattuali, la sorveglianza dei dipendenti e l'adozione di misure di sicurezza. A titolo esemplificativo, i datori di lavoro possono introdurre regole di riservatezza e norme sull'utilizzo etico delle risorse aziendali al fine di prevenire possibili abusi o divulgazioni non autorizzate di informazioni aziendali. È fondamentale sottolineare che, mentre la tutela del patrimonio aziendale è giustificata e necessaria, deve essere esercitata nel rispetto dei diritti fondamentali dei dipendenti e delle normative sulla privacy. La ricerca di un equilibrio tra la protezione degli interessi aziendali e il rispetto dei diritti individuali costituisce una sfida significativa, richiedendo un approccio ponderato e conforme alle leggi vigenti¹⁰. Questo implica che deve esserci un comportamento collaborativo del lavoratore e una chiara definizione delle politiche aziendali intraprese.

⁹ Art. 2105 Codice civile, <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2105.html> .

¹⁰ <https://www.risorsalavoro.it/2023/09/controllo-aziendale-sui-dispositivi-digitali-dei-dipendenti-diritti-e-limiti/>

Infatti, il lavoratore deve fornire le informazioni necessarie per la corretta gestione del rapporto di lavoro e, ha il dovere di non divulgazione delle strategie aziendali al di fuori dell'ambiente di lavoro per evitare una concorrenza sleale nei confronti dell'impresa in cui esercita le proprie mansioni lavorative. In fine un altro punto importante è il rispetto delle norme di comportamento aziendali, cruciali se si vuole mantenere un ambiente positivo e sano. È importante che i dipendenti e i datori di lavoro siano a conoscenza di queste norme, che le comprendano e che le rispettino.

1.1 Definizione dei poteri del datore di lavoro e descrizione di tali poteri

Attraverso la stipula del contratto il lavoratore viene assoggettato ai poteri del datore di lavoro, il quale acquisisce un certo grado di potere decisionale e organizzativo sulla prestazione del lavoratore al momento della stipula del contratto di lavoro subordinato. La sottolineatura della tensione tra potere e diritto nel contesto del rapporto di lavoro subordinato costituisce un punto cruciale all'interno del panorama delle relazioni contrattuali. Questo rapporto, spesso assimilato a un contratto asimmetrico, si distingue per la netta differenza tra subordinazione ed autonomia, evidenziando una triade di poteri attribuiti al datore di lavoro: il potere direttivo, il potere di controllo e il potere disciplinare¹¹.

Questi poteri, considerati nell'insieme, collocano il datore di lavoro in una posizione peculiare rispetto alle relazioni contrattuali tipiche del diritto civile. Tale peculiarità deriva dal fatto che il datore di lavoro è investito di prerogative che vanno oltre quelle di un comune contraente. La triade di poteri è indicativa

¹¹ È importante sottolineare che non esiste un criterio unico sufficiente per identificare in modo inequivocabile la presenza di un vincolo di subordinazione. La dottrina e la giurisprudenza hanno elaborato diversi indicatori ausiliari, tra cui: l'inserimento del prestatore all'interno dell'organizzazione produttiva, la natura dell'obbligazione di lavoro (obbligazione di mezzi o di risultato), l'assunzione del rischio, l'osservanza di un orario di lavoro, la disponibilità di attrezzature aziendali come computer, la periodicità del compenso, la sua natura fissa o variabile, la presenza o l'assenza di un badge o di altri strumenti per l'accesso ai locali aziendali, l'obbligo di comunicare preventivamente l'uso delle ferie, subordinato all'autorizzazione del datore di lavoro, ecc.

della subordinazione, un elemento assente nelle collaborazioni di lavoro autonomo. In queste ultime, manca, fin dall'inizio, la presenza di facoltà simili nelle mani del committente, costringendo il prestatore a eseguire un'opera o un servizio senza l'ingerenza del committente, salvo la verifica dell'esecuzione al termine dell'opera stessa.

Il fulcro fondamentale del lavoro subordinato si radica nel potere direttivo, che costituisce il pilastro essenziale della relazione lavorativa. L'autorità di conformare, gestire ed organizzare l'attività aziendale conferisce al datore di lavoro il potere direttivo, il quale, a sua volta, si manifesta attraverso il potere controllo e il potere disciplinare come conseguenze giuridiche. Questi ultimi agiscono come risvolti normativi derivanti dalla facoltà di modellare, gestire ed organizzare l'organizzazione del lavoro all'interno dell'impresa. In aggiunta, è il potere direttivo che contraddistingue il contratto di lavoro subordinato da altri tipi di contratti, dove le parti hanno il compito di definire il contenuto e l'oggetto dell'obbligazione al momento della stipula contrattuale.

La predominanza del potere direttivo emerge chiaramente dall'articolo 2094 del Codice civile, che definisce il lavoratore subordinato come “colui che, mediante retribuzione, si obbliga a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”¹². La norma evidenzia la dipendenza e la direzione come concetti chiave, dando rilievo al carattere prevalente del potere direttivo rispetto a quelli di controllo e disciplinare.

In questo contesto, la sottolineatura del potere direttivo del datore di lavoro rappresenta il cuore del rapporto di lavoro subordinato, evidenziando la sua importanza concettuale ed operativa, facendo riferimento ai concetti di "dipendenza" e "direzione", su cui si sono sviluppate diverse interpretazioni. Alcuni approcci mirano a differenziarne il significato semantico, mentre altri accentuano il carattere di endiadi, ossia una combinazione di due concetti

¹²<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-ii/art2094.html>

correlati. La dottrina e la giurisprudenza hanno elaborato varie teorie e interpretazioni riguardo a questi concetti, contribuendo così a definire il quadro concettuale che circonda la nozione di dipendenza e direzione all'interno del contesto del lavoro subordinato¹³. L'analisi del testo normativo evidenzia come l'attenzione non sia posta sulle caratteristiche intrinseche del contratto, bensì sulle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. La giurisprudenza individua nell'obbligo del dipendente di svolgere le proprie mansioni con continuità all'interno dell'organizzazione imprenditoriale, mantenendo una posizione gerarchicamente subordinata¹⁴ al datore di lavoro, il cuore della definizione di subordinazione e la chiave per la produzione dei suoi effetti. Il dipendente è vincolato a seguire scrupolosamente le direttive del datore di lavoro relative a tempo, luogo e modalità di esecuzione dell'attività.

Un corollario diretto di questa dinamica è rappresentato dal potere del datore di dirigere la prestazione e di utilizzarla conformemente alle esigenze dell'impresa, come sancito dall'art. 2086 del Codice civile che colloca l'imprenditore/datore di lavoro al vertice dell'impresa, in una posizione gerarchicamente sovraordinata¹⁵. In altre parole, il potere direttivo abbraccia sia un elemento dinamico, in cui il datore organizza l'impresa e il personale impartendo direttive specifiche sull'esecuzione della prestazione lavorativa, sia un elemento statico, che riflette la posizione superiore di gerarchia del datore di lavoro rispetto al dipendente subordinato.

È essenziale precisare che la debolezza sociale ed economica del lavoratore dipendente, pur essendo un fatto comune e notorio, non può essere elevata a criterio giuridico, poiché non trova fondamento in alcuna norma del Codice civile

¹³ BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, II Edizione, Giappichelli Editore, Torino, 2015, pag. 96 e seguenti.

¹⁴ VOZA R., *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *Riv. Ita. Dir. Lav.*, 2015, n. 1, III, pag. 13 seguenti.

¹⁵<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-i/art2086.html>

o di altra legge speciale. Questo criterio sembra doversi collocare all'interno di una dimensione extragiuridica.

All'interno del trittico dei poteri del datore di lavoro come abbiamo precedentemente parlato troviamo il potere di controllo e il potere disciplinare che vede il primo nella possibilità del datore di lavoro di monitorare con precisione e completezza l'esecuzione della prestazione lavorativa, e, equiparato c'è il potere di applicare sanzioni disciplinari per eventuali mancati adempimenti e/o omissioni.

Tra i tre poteri conferiti al datore di lavoro nell'ambito delle sue prerogative imprenditoriali di gestione del personale, si deve individuare una relazione di presupposizione logica e giuridica. Il potere di controllo può essere validamente esercitato solo nella misura in cui il datore di lavoro, nell'ambito del suo potere direttivo, abbia precedentemente fornito al dipendente adeguate direttive e istruzioni riguardanti tempi e modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Di conseguenza, l'effettiva e concreta attuazione del potere di controllo richiede la presenza e l'attuazione del potere gerarchico-direttivo. A sua volta, il potere di controllo rappresenta il presupposto logico e giuridico necessario affinché il datore di lavoro possa applicare sanzioni disciplinari per eventuali mancanze imputabili al dipendente, delle quali il datore abbia avuto conoscenza attraverso strumenti legittimi forniti dall'ordinamento. È fondamentale sottolineare che questo processo deve avvenire nel rispetto assoluto della dignità e della riservatezza dei lavoratori.

Il cuore della disposizione codicistica richiamata risiede nel potere organizzativo-direttivo, che costituisce un elemento intrinseco nel diritto del lavoro, assumendo, in una prospettiva dinamica, il ruolo di strumento attraverso cui il datore di lavoro, nella sua posizione gerarchicamente sovraordinata, può organizzare l'impresa e le risorse umane. Questo potere direttivo sintetizza in modo efficace la relazione asimmetrica tra datore e dipendente nel contesto del lavoro subordinato, consentendo al datore di organizzare e gestire la propria impresa in modo flessibile, in linea con le esigenze aziendali.

Fondato sull'articolo 41 della Costituzione, il potere direttivo si esprime attraverso l'etero-direzione, intesa come la subordinazione tecnico-funzionale del dipendente, il quale svolge la propria prestazione seguendo le direttive altrui, utilizzando mezzi altrui e contribuendo alla realizzazione di un'opera di cui non è titolare. Analizzando la fonte e i limiti del potere direttivo, emerge che esso trova fondamento non solo nella legge, ma anche nel contratto individuale di lavoro, dove vengono stabilite le reciproche obbligazioni delle parti. Tuttavia, il contratto funge anche da limite al potere direttivo, e in alcune situazioni, come nella somministrazione, questo potere può superare i confini contrattuali. In tale circostanza, il lavoratore, pur formalmente legato al datore di lavoro attraverso il contratto, presta la propria attività alle direttive dell'utilizzatore finale, in conformità alle specifiche esigenze organizzative dell'impresa e dei fattori produttivi.

Il potere di controllo riguarda la supervisione delle attività svolte dai dipendenti e il datore di lavoro esercita nei confronti dei lavoratori anche il potere di vigilanza e controllo nell'adempimento delle loro prestazioni lavorative. Questa facoltà costituisce un naturale complemento del potere direttivo, in quanto consente di verificare che le indicazioni fornite ai lavoratori vengano rispettate durante l'esecuzione delle loro mansioni. Inoltre, è un presupposto indispensabile per l'applicazione corretta del potere sanzionatorio. Infatti, solo dopo aver accertato una violazione contemplata nel codice disciplinare, il datore di lavoro può procedere con l'imposizione della sanzione. Le disposizioni relative al potere di controllo sono state introdotte anche nello Statuto dei lavoratori, in particolare nei suoi primi articoli, che delineano i limiti di tale potere e regolamentano questioni come l'operato di guardie giurate, del personale di vigilanza e i controlli a distanza. Il potere di controllo costituisce un naturale prolungamento e un'emanazione del potere del datore di lavoro nell'organizzazione del lavoro, al fine di perseguire gli obiettivi produttivi dell'azienda. In particolare, come dicevamo prima rappresenta uno strumento complementare al potere direttivo, in quanto consente al datore di lavoro di effettuare controlli volti a verificare la corretta esecuzione della prestazione lavorativa, che deve avvenire con la diligenza richiesta dall'articolo 2104 del Codice civile, nonché l'adeguato utilizzo

delle attrezzature aziendali. Attraverso tali controlli, si apre la possibilità di identificare eventuali comportamenti vietati che possono comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, e quindi l'esercizio del potere disciplinare.

Come per gli altri poteri del datore di lavoro, anche il potere di controllo non trova una specifica previsione nel Codice civile, ma riceve un riconoscimento formale, seppur implicito, dalle disposizioni contenute nel Titolo I dello Statuto dei Lavoratori. Le norme statutarie pertinenti (articoli 2 - 8) non forniscono una rappresentazione letterale del potere di controllo in sé, ma operano implicitamente, definendo i limiti specifici imposti al datore di lavoro nell'esercizio della delicata attività di vigilanza e controllo. Questi limiti normativi derivano dalla volontà del legislatore di bilanciare l'esigenza del datore di avere un'organizzazione del lavoro funzionale con la sfera personale del lavoratore, che potrebbe essere minacciata dall'eventuale intrusività dell'attività di controllo.

1.2 Limiti e diritti generali e costituzionali del potere di controllo

Il diritto del lavoro sembra trattare delle limitazioni e delle tipizzazioni dei poteri imprenditoriali in relazione al controllo causale, alla proporzionalità e ai limiti specifici in ambito lavorativo. Vengono individuati i limiti generali concernenti la tipicità dei poteri dell'imprenditore e il conseguente controllo causale, nonché la proporzionalità di tali poteri. In particolare, i mezzi a disposizione dell'imprenditore per gestire i fattori produttivi e le risorse umane sono standardizzati e sostenuti da una giustificazione causale che consente il controllo retroattivo. La proporzionalità, codificata esplicitamente nell'art. 2106 del Codice civile in materia disciplinare, rappresenta un principio di ragionevolezza, richiedendo innanzitutto un rapporto adeguato tra il mezzo utilizzato dal datore di lavoro e l'obiettivo perseguito, nonché una valutazione comparativa tra i contrapposti interessi sostanziali delle parti contrattuali. Non da ultimo, esistono limiti specifici riguardanti i singoli istituti in cui tali poteri si manifestano, come ad esempio la modifica delle mansioni, la durata della prestazione lavorativa, il trasferimento e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Tuttavia, specialmente alla luce delle recenti riforme che hanno influenzato il mercato del lavoro, ridefinendo talvolta gli equilibri di potere tra le parti contrattuali, è opportuno chiedersi se le garanzie e i limiti stabiliti dal legislatore fungano effettivamente da salvaguardia dei diritti dei lavoratori o se l'approccio di bilanciamento degli interessi contrapposti si sia invertito, dando origine a un sistema di "tutela del contraente forte"¹⁶. Lo Statuto dei Lavoratori rappresenta la prima fonte normativa che ha chiaramente regolamentato il potere di controllo del datore di lavoro. In precedenza, tale Codice mancava di disposizioni specifiche che riconoscessero e circoscrivessero tale prerogativa datoriale, considerando la natura particolare del rapporto di lavoro, che implica il coinvolgimento diretto della persona del lavoratore e la sua sottomissione alle direttive imprenditoriali durante l'esecuzione della prestazione lavorativa. L'obiettivo era evitare che la subordinazione, intesa come direzione tecnico-funzionale esterna, si trasformasse in una soggezione personale del dipendente al datore di lavoro.

Il potere di controllo, se esercitato senza rispettare le garanzie statutarie, rappresenta forse la prerogativa datoriale più invasiva nella sfera personale dei dipendenti. In ambito giuridico lavorativo, questa facoltà rappresenta l'emanazione specifica, nel contesto dell'occupazione, del potere contemplato nel diritto privato. Tale potere consente al creditore di verificare l'adempimento dell'obbligazione al fine di assicurare il perseguimento del proprio interesse nella soddisfazione della pretesa creditoria.

Tuttavia, come spesso accade nelle relazioni di derivazione nel diritto del lavoro rispetto al diritto privato, in questo caso il primo si caratterizza per tratti di specialità distintivi¹⁷. Mentre al creditore è generalmente riconosciuto un potere

¹⁶ Seconda VOZA R., *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, cit., All'interno del contesto attuale del sistema legale del lavoro, sembra che anziché fornire adeguate protezioni al lavoratore, considerato la parte contrattuale più vulnerabile, il sistema abbia contribuito a consolidare la posizione privilegiata del datore di lavoro.

¹⁷ DEL PUNTA R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. n. 21/2015)*, cit., mette in luce l'importanza del potere di controllo in relazione al potere disciplinare, sottolineando la normale finalizzazione del primo nell'esercizio del secondo.

di controllo esercitabile dopo l'adempimento dell'obbligazione, al datore di lavoro è concessa la facoltà di un controllo in itinere durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. È questa la dimensione in cui emergono le maggiori problematiche in termini di tutela della privacy e riservatezza dei dipendenti.

La specialità del rapporto contrattuale di lavoro in questo contesto deriva dalla continua e costante sottomissione del lavoratore al potere direttivo del datore di lavoro. Le caratteristiche peculiari del potere di controllo datoriale sono giustificate, innanzitutto, dalla subordinazione del prestatore di lavoro, come delineato dall'articolo 2094 del Codice civile. In secondo luogo, ciò è dovuto al coinvolgimento particolare della persona del lavoratore nell'adempimento dell'obbligazione contrattuale. Infine, la collocazione del lavoratore all'interno di un'organizzazione produttiva altrui richiede il coordinamento necessario con le altre unità inserite e le loro collaborazioni.

In relazione al potere direttivo, il potere di supervisione assume una funzione strumentale, permettendo al datore di lavoro di accertare che le istruzioni date riguardo al luogo, al tempo e alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa siano state adempiute con la debita diligenza, come prescritto dall'articolo 2104 del Codice civile.

Nel contesto normativo del potere di controllo del datore di lavoro, gli articoli 2094, 2104 e 2086 del Codice civile delineano il quadro giuridico. L'articolo 2086 configura l'imprenditore come vertice dell'organizzazione produttiva, al quale sono gerarchicamente subordinati tutti i collaboratori, compresi i dipendenti. Questo riafferma i caratteri essenziali già definiti dagli articoli sopracitati. In aggiunta, si può condividere l'orientamento dottrinale che interpreta il potere di controllo come un risultato fondamentale della causa tipica del contratto di lavoro,

Rappresenta l'azione disciplinare non come un effetto necessario e sempre conseguente, ma comunque come un risultato probabile delle risultanze del controllo.

configurandosi come una manifestazione immediata e specifica del potere organizzativo e direttivo.

Lo Statuto dei Lavoratori costituisce il primo tentativo legislativo di effettuare una tutela concreta dei valori di libertà, riservatezza e dignità nel contesto lavorativo. La finalità esplicita era depersonalizzare il rapporto di lavoro, garantendo che l'esercizio del potere di controllo rimanesse strettamente oggettivo e correlato alla prestazione lavorativa¹⁸. L'obiettivo dichiarato mirava a identificare i presupposti normativi per creare un ambiente che rispettasse la dignità e la libertà umana nei luoghi di lavoro, vincolando l'esercizio dei poteri direttivi e disciplinari dell'imprenditore esclusivamente alla stretta finalità delle attività produttive.

Lo Statuto dei Lavoratori, entrato in vigore nel 1970, si concentrava su di una regolamentazione che mirava a eliminare i sistemi e i meccanismi di sorveglianza e controllo disciplinare che superavano le necessità oggettive di produzione e che non erano compatibili con i principi costituzionali e i limiti stabiliti dall'articolo 41 della Costituzione riguardo all'esercizio della libertà di iniziativa economica privata. In particolare, vi era un divieto esplicito sull'utilizzo di mezzi di controllo a distanza, sottolineando la necessità di mantenere la sorveglianza del lavoro in una dimensione umana, evitando l'uso eccessivo di tecnologie che potessero rendere la vigilanza continua ed estremamente invasiva.

Gli articoli 2-6 dello Statuto dei Lavoratori, inclusi nel Titolo I intitolato "Della libertà e dignità dei lavoratori", dettano disposizioni specifiche sull'esercizio del potere di controllo sia nella fase pre-assuntiva sia durante l'esecuzione del rapporto di lavoro. L'articolo 8 dello Statuto pone un limite generale al potere di controllo del datore di lavoro, vietando indagini sulle opinioni personali dei

¹⁸ Relazione del Ministro BRODOLINI G. al Disegno di Legge del giugno 1969 con il titolo "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro".

dipendenti¹⁹. I principali vincoli stabiliti dalla normativa del lavoro riguardo ai controlli da parte del datore di lavoro sono stati indirizzati verso la riduzione dell'aspetto personale nel contesto del rapporto lavorativo²⁰. Questo non significa sminuire l'importanza della persona del dipendente, che deve essere tutelata poiché l'ambito lavorativo costituisce una formazione sociale ai sensi dell'articolo 2 della Costituzione. Al contrario, si tratta di evitare l'esposizione della persona e della sfera intima del lavoratore ad azioni e controlli datoriali estranei all'ambito lavorativo. I controlli devono concentrarsi esclusivamente sugli aspetti tecnico-funzionali del rapporto, rispettando contemporaneamente la sfera valoriale della persona del lavoratore.

Gli articoli 2²¹ e 8²² dello Statuto dei Lavoratori, in particolare, affrontano la questione del potere di controllo, stabilendo limiti all'impiego delle guardie giurate nei luoghi di lavoro e vietando azioni o controlli non pertinenti rispetto all'ambito lavorativo. L'obiettivo di tali disposizioni è evitare un controllo di tipo

¹⁹L'intento della disposizione è garantire la riservatezza del dipendente, stabilendo il divieto per il datore di lavoro di condurre investigazioni sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente, sia durante il processo di assunzione che nel corso del rapporto di lavoro. Questo divieto si estende anche a indagini su fatti che non siano rilevanti per la valutazione delle competenze professionali del dipendente. Al fine di assicurare la massima tutela del diritto sotteso dalla norma, la giurisprudenza si orienta verso il rifiuto e, di conseguenza, la sanzione di qualsiasi tipo di indagine, anche se condotta in modo indiretto, con un'attenta valutazione delle potenziali conseguenze dannose.

²⁰ LEVI A., *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, cit., pag. 13.

²¹ “Il datore di lavoro può utilizzare le guardie particolari giurate, così come definite dagli articoli 133 e successivi del testo unico approvato con il regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, esclusivamente a fini di salvaguardia del patrimonio aziendale”. <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art2.html>

²² “Al datore di lavoro è vietato condurre indagini, sia in fase di assunzione che durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, riguardanti le opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore. Ciò si estende anche a inchieste condotte attraverso terzi. Inoltre, è vietato investigare su fatti che non siano rilevanti per la valutazione dell'idoneità professionale del lavoratore.”. <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art8.html>

"poliziesco" e garantire che la prestazione lavorativa si svolga in un ambiente privo di intimidazioni.

La sorveglianza del patrimonio aziendale può essere effettuata (anche se non solo)²³ dalle guardie giurate al fine di rilevare possibili comportamenti illeciti, eventualmente commessi da terzi. Tuttavia, il legislatore ha imposto a queste ultime non solo il divieto di vigilare sull'esatto adempimento della prestazione lavorativa e quindi di contestare azioni o omissioni estranee a illeciti lesivi del patrimonio aziendale, cui la loro attività di sorveglianza è dedicata, ma anche di accedere ai locali aziendali dove viene svolta l'attività lavorativa²⁴. Il legislatore ha voluto evitare che le guardie giurate possano esercitare un controllo continuativo e particolarmente invasivo, anche a livello psicologico, sull'esatto adempimento della prestazione lavorativa.

La portata applicativa di questa norma è stata oggetto di interpretazioni da parte della giurisprudenza, che ha ammesso la legittimità del compimento di controlli occulti, purché finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale, persino da parte di società di investigazione privata. La Corte di Cassazione ha invariabilmente sostenuto che l'articolo 2 dello Statuto dei Lavoratori impone al datore di lavoro il divieto di destinare le guardie giurate alla vigilanza diretta dell'attività lavorativa e simultaneamente vieta a tali guardie l'accesso ai locali in cui tale attività si svolge. Non impone, tuttavia, restrizioni sulla verifica dell'attività lavorativa al di fuori degli ambienti aziendali da parte di soggetti estranei al normale ciclo produttivo, come nel caso dell'impiego di investigatori privati²⁵.

²³ LAMBERTUCCI P., *I controlli del datore di lavoro e la tutela della privacy*, cit., Fa riferimento all'interpretazione consolidata della Corte di Cassazione che conferma la legittimità del datore di lavoro nell'utilizzare i propri dipendenti, anche in mancanza di licenza di guardia giurata, per svolgere attività di sorveglianza volte alla salvaguardia del patrimonio aziendale.

²⁴ Si veda il commento all'art. 2 St. Lav. contenuto in AMOROSO G. – DI CERBO V. – MARESCA A., *Diritto del Lavoro*, cit., pag. 19 ss.

²⁵ <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2105.html>

Salvo eccezioni previste dall'articolo 2 dello Statuto dei Lavoratori per "specifiche e motivate esigenze" attinenti ai compiti di tutela del patrimonio aziendale, l'articolo 3 dello stesso Statuto²⁶ risponde alle finalità di vigilanza sull'attività lavorativa subordinando l'esercizio del potere di controllo a due condizioni. Il primo requisito impone al datore di lavoro di comunicare preventivamente a tutti i lavoratori i nominativi e le specifiche mansioni dei soggetti interni all'azienda preposti alla vigilanza. In questo caso, a differenza dell'articolo 2 dello Statuto, i soggetti attraverso cui il datore esercita il proprio controllo sono dipendenti dell'azienda assunti esclusivamente per svolgere funzioni di vigilanza sull'attività lavorativa dell'organico. La seconda condizione implicita è una conseguenza del primo limite ed è legata alla diversa natura dei soggetti controllori, che non possono essere guardie giurate. Cambia quindi la finalità sottesa alla disposizione normativa: qui l'obiettivo è chiaramente quello di vietare i controlli occulti sull'adempimento della prestazione²⁷. Per questa ragione, in questo caso non viene imposto alcun limite all'accesso ai locali aziendali dove viene svolta la prestazione, a differenza di quanto prescritto nell'articolo 2 dello Statuto. In modo speculare, tuttavia, non è consentito l'accesso ai locali utilizzati per scopi diversi da quelli lavorativi (come la mensa, i locali per l'attività sindacale o il tempo libero dei dipendenti) o quando lo svolgimento della prestazione lavorativa risulta sospeso (ad esempio durante le assemblee sindacali), poiché in caso contrario l'attività di sorveglianza verrebbe attuata per scopi diversi da quelli previsti dall'articolo 3 dello Statuto. La Suprema Corte, secondo l'interpretazione fornita, ritiene che il principio di buona fede e correttezza non si opporrebbe a questa

²⁶ Così recita <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art3.html> «I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati» .

²⁷ L'art. 3 St. Lav. Condivide con l'articolo successivo, l'articolo 4, l'obiettivo di contrastare il controllo del datore di lavoro in modo occulto. Per una discussione approfondita, si rimanda al commento relativo all'articolo 3 dello Statuto dei Lavoratori., in AMOROSO G. – DI CERBO V. – MARESCA A., *Diritto del Lavoro*, Vol. II, cit., pag. 27. ZOLI C., *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, cit.

opzione, in quanto troverebbe una base diretta nella combinazione degli articoli 2086 e 2104 del Codice civile. Questi articoli conferiscono al datore di lavoro il potere di verificare, in modo diretto o indiretto, l'adempimento della prestazione lavorativa o eventuali carenze specifiche.

1.3 Privacy, vita privata e dignità del lavoratore

“Il dibattito sulla protezione dei dati personali sul luogo di lavoro, amplificato dall'evoluzione tecnologica che ha reso i controlli più efficienti, rapidi e, al contempo, meno visibili, costituisce una delle questioni più delicate nell'ambito della data protection. Questo scenario sottolinea la sfida cruciale nel bilanciare il legittimo interesse del datore di lavoro nel preservare l'integrità della propria attività con l'uguale e legittimo interesse del lavoratore nella tutela della propria sfera privata. La complessità di questa ricerca di equilibrio è amplificata dalla continua evoluzione delle tecnologie e dalla necessità di adattare le normative esistenti a un panorama lavorativo in costante cambiamento.”²⁸. La tutela della privacy, della vita privata e della dignità del lavoratore è un tema di grande importanza nell'ambito del diritto del lavoro. Non è sempre esistito ma con il progredire della legislazione si è capita l'importanza della tutela di queste tre sfere riguardanti la vita del lavoratore. Nel contesto moderno, la privacy rappresenta un pilastro fondamentale per la tutela dei diritti individuali contro due tipi di aggressioni, “le ingiustificate intromissioni di estranei nella sfera intima della persona e dei suoi luoghi privati”²⁹ e “la difesa contro la divulgazione all'esterno di fatti o elementi che appartengono alla sfera intima della persona stessa anche se non sono lesivi dell'onore”³⁰. Essa si estende quindi ben oltre la

²⁸ Monica Bombelli, Massimo Giordano, Riccardo Lanzo, Privacy sul luogo di lavoro, KEY, 2019, pagina 9.

²⁹ Vincenzo Roppo, Diritto Privato Linee Essenziali, G. Giappichelli Editore, 2016, pagina 135.

³⁰ Vincenzo Roppo, Diritto Privato Linee Essenziali, G. Giappichelli Editore, 2016, pagina 135.

mera riservatezza delle comunicazioni personali, coinvolgendo la protezione dei dati sensibili e delle informazioni che riguardano l'individuo. Questo concetto ha guadagnato crescente rilevanza con l'evolversi della tecnologia e la diffusione delle comunicazioni digitali, dato che quella in cui viviamo è un'epoca in cui “la tecnologia è diventata pervasiva come l'aria che respiriamo”³¹.

Le normative in materia di privacy sono state adattate per affrontare le sfide poste dalla raccolta, l'archiviazione e la condivisione di dati su vasta scala. L'obiettivo principale è garantire che le persone mantengano il controllo sulle informazioni personali, limitando l'accesso e l'uso improprio da parte di terzi. Questo equilibrio delicato tra diritti individuali e l'interesse pubblico alla sicurezza e alla legalità continua a essere oggetto di discussione e sviluppo normativo costante. Essa garantisce che i lavoratori siano trattati con rispetto e che le loro informazioni personali siano gestite in modo adeguato. Il diritto alla privacy nel contesto lavorativo implica che i datori di lavoro non possono interferire arbitrariamente nella sfera privata dei dipendenti. Ciò significa che non devono monitorare o raccogliere informazioni personali senza un valido motivo e senza il consenso del lavoratore.

La tutela della vita privata si estende a tutte le informazioni che riguardano la sfera personale dei lavoratori, compresi dati sensibili come la salute o la situazione familiare. Questi dati devono essere trattati in modo confidenziale e solo per scopi legittimi, come la gestione del rapporto di lavoro o la tutela della sicurezza sul posto di lavoro.

La dignità del lavoratore è un principio che implica che ogni lavoratore deve essere trattato con rispetto e dignità. Ciò significa che non devono essere oggetto di trattamenti umilianti, discriminatori o offensivi da parte dei datori di lavoro o dei colleghi. Le leggi sulla privacy e la tutela della vita privata nel contesto lavorativo possono variare a seconda della giurisdizione, ma in generale mirano

³¹ KHANNA A. - KHANNA P., *L'età ibrida, il potere della tecnologia nella competizione globale*, Codice Edizioni, Torino, 2013.

abilanciare i diritti dei datori di lavoro con quelli dei dipendenti. Ad esempio, in alcune situazioni, come le indagini sulla sicurezza sul lavoro, i datori di lavoro possono avere il diritto di raccogliere e utilizzare determinate informazioni personali. In ogni caso, è fondamentale che i datori di lavoro rispettino le leggi sulla privacy e la dignità del lavoratore e che forniscano ai dipendenti le informazioni necessarie sul trattamento dei loro dati personali. Allo stesso tempo, i lavoratori devono essere consapevoli dei loro diritti e devono segnalare eventuali violazioni o abusi alla privacy. La tutela della privacy nel contesto lavorativo riveste una cruciale importanza per garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso. In molte giurisdizioni, esistono leggi e regolamenti che disciplinano la raccolta, l'archiviazione e l'uso delle informazioni personali dei dipendenti da parte dei datori di lavoro. Questi dati possono riguardare una vasta gamma di aspetti, come informazioni fiscali, mediche, familiari e persino dettagli relativi a credo religioso o orientamento sessuale.

Immaginiamo un'azienda che raccoglie dati sensibili riguardanti la salute dei propri dipendenti, come certificati medici o informazioni su disabilità o condizioni particolari. In questo caso, il datore di lavoro ha l'obbligo di trattare queste informazioni con la massima riservatezza e di garantire che solo le persone autorizzate abbiano accesso a tali dati. Questo può essere cruciale per garantire che i dipendenti si sentano a proprio agio a condividere informazioni sulla propria salute, facilitando così la gestione di eventuali esigenze particolari sul posto di lavoro.

Un altro esempio si riferisce alle indagini interne svolte in risposta a comportamenti non etici o a presunte violazioni delle politiche aziendali. Durante queste indagini, possono emergere dettagli personali sui dipendenti coinvolti. Anche in questo caso, il datore di lavoro deve agire con la massima cautela nel raccogliere, conservare e utilizzare tali informazioni, evitando di divulgare dettagli non pertinenti o lesivi della reputazione dei dipendenti coinvolti.

La privacy nel contesto lavorativo si estende anche alle comunicazioni elettroniche. Ad esempio, l'accesso ai messaggi di posta elettronica o alle comunicazioni tramite chat aziendali deve essere effettuato solo in situazioni

particolari, come indagini per sospette violazioni di politiche aziendali, e sempre nel rispetto delle leggi e delle normative locali.

In conclusione, la privacy nel contesto lavorativo è un elemento chiave per promuovere un ambiente di lavoro rispettoso e con sicuro sotto ogni punto di vista, quindi sia fisico e anche psicologico/mentale. I datori di lavoro devono essere consapevoli delle leggi e delle regolamentazioni che disciplinano la gestione dei dati personali dei dipendenti e agire in conformità con esse e tramite questo, il datore contribuirà a costruire una cultura aziendale basata sul rispetto reciproco e sulla fiducia.

Nell'epoca in cui viviamo, per evitare il rischio di sottostare a forme subdole di schiavitù tecnologica in cambio di apparenti benefici e servizi digitali, diventa cruciale istituire un sistema di garanzie per il diritto alla protezione dei dati personali. Questo diritto rappresenta l'unica strada attraverso cui elevare l'individuo e ricollocarlo al centro di uno sviluppo tecnologico che, altrimenti, potrebbe assumere connotazioni distopiche. Lo sviluppo tecnologico non solo deve essere tecnicamente fattibile, ma deve anche essere legale ed etico, nonché sostenibile dal punto di vista giuridico e sociale. La protezione del diritto alla privacy e alla tutela dei dati personali, specialmente quando si tratta della persona lavoratrice, implica la necessità di "unire tecnologia e umanità, libertà e sicurezza, trasparenza pubblica e riservatezza privata, informazione e dignità, iniziativa economica e autonomia individuale, scienza e libertà dall'assoggettamento al determinismo"³².

Al fine di prevenire possibili abusi nell'esercizio delle prerogative imprenditoriali, che potrebbero ledere i diritti del lavoratore, l'ordinamento giuridico ha delineato dei limiti esterni rispetto alla libertà di iniziativa economica sancita dall'articolo 41 della Costituzione. Tra questi limiti, spiccano i diritti fondamentali della

³² SORO A., *Persona, diritti, innovazione. Discorso del Presidente – Relazione dell'anno 2016, Garante della protezione dei dati personali*. Cfr. l'intera relazione presentata dal Garante il 6 giugno 2017 presso la Sala della Regina a Palazzo Montecitorio.

persona, i quali sono direttamente tutelati dalla Costituzione e abbracciano il diritto alla privacy, alla riservatezza, alla salute, alla dignità e all'uguaglianza, costituendo così un primo e cruciale baluardo. Importante evidenziare che la salvaguardia di tali diritti non è vincolata esclusivamente al Codice civile, ma scaturisce direttamente dai principi fondamentali costituzionali. Costituisce un consolidato principio del diritto, più volte ribadito dalla Corte di Cassazione, che le esigenze aziendali volte a proteggere il patrimonio aziendale e prevenire comportamenti illeciti da parte dei lavoratori, anche se meritevoli di tutela, non possono giustificare "un sostanziale annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e riservatezza del lavoratore"³³, nemmeno in casi di controllo occulto di tipo difensivo.

All'interno del diritto alla privacy, comunemente invocato, è essenziale distinguere il diritto alla riservatezza dal diritto alla protezione dei dati personali, inteso come diritto alla privacy in senso stretto. Questi due diritti hanno natura giuridica diversa, essendo rivolti a beni giuridici distinti e rappresentando l'uno l'origine storico-giuridica dell'altro³⁴. Il diritto alla riservatezza rappresenta l'antesignano del concetto e del diritto di privacy moderno, identificandosi con il diritto di essere lasciato solo (il cosiddetto "right to be alone"). Configurato come una libertà di contenuto negativo, questo diritto mira a escludere soggetti terzi dalla conoscenza di fatti strettamente personali, prevenendo intrusioni illecite

³³ *Ex multis* Cass., 13.5.2016, n. 9904 ; Cass., 1.10.2012, n. 16622.

³⁴ RODOTÀ S., *Intervista su privacy e libertà*, Edizioni Laterza, 2003, pag. 7 ss. L'origine della moderna concezione di privacy è comunemente associata a un episodio avvenuto negli Stati Uniti alla fine dell'Ottocento, che coinvolse Samuel Warren, un avvocato di successo, e Louis Brandeis, un eminente giudice destinato a diventare membro della Corte Suprema. Il punto di partenza di questa evoluzione fu un articolo intitolato "The Right to Privacy," pubblicato nel 1890 sulla Harvard Law Review. Questo articolo nacque in risposta a un'esperienza personale di Warren, il quale lamentava la diffusione di notizie scandalistiche sulla sua moglie che minacciavano di compromettere la sua reputazione di avvocato. Sebbene tradizionalmente questo episodio sia considerato l'inizio del diritto alla privacy, la sua logica era prevalentemente orientata alla tutela della proprietà.

nella sfera privata. La Corte di Cassazione ha chiaramente enunciato questo concetto negli anni '70, affermando l'esistenza di un generale diritto della persona alla "riservatezza"³⁵ nel nostro ordinamento. Il diritto alla privacy mira a preservare situazioni e vicende strettamente personali e familiari, anche quando si verificano al di fuori del domicilio domestico e non presentano un interesse socialmente apprezzabile per terzi. Questa prospettiva enfatizza che, anche nel caso in cui tali intrusioni siano compiute con mezzi leciti e senza recare offesa all'onore, alla reputazione o al decoro, devono essere giustificate da interessi pubblici preminenti.

³⁵ Nominato anche diritto alla "privatezza" da SITZIA A., *Il diritto alla "privatezza" nel rapporto di lavoro tra fonti comunitarie e nazionali*, cit., pag. 11, ri-utilizzando la definizione di Carnelutti usata a metà degli anni '50.

CAPITOLO 2

RAPPORTO DI LAVORO E OBBLIGHI CONTRATTUALI DELLE PARTI

Dal rapporto di lavoro derivano due situazioni opposte, una debolezza contrattuale del lavoratore da un lato, che deve essere tutelato tramite disposizioni inderogabili di legge, di contratto collettivo o di statuto dei lavoratori. Dall'altro lato invece il datore di lavoro ha una posizione di supremazia nei confronti del prestatore di lavoro contrattualmente parlando, ma non solo. Il datore di lavoro opera il controllo o sorveglianza del lavoratore, questo è un aspetto fondamentale per garantire che l'ambiente lavorativo sia sicuro e che appunto i lavoratori rispettino le norme e le regole aziendali. In altre parole, il datore di lavoro deve esercitare un controllo sulle attività dei propri dipendenti per prevenire eventuali rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro dato che risulta lui stesso essere il primo garante per la salute psico-fisica dei lavoratori all'interno del luogo di lavoro. Possiamo quindi definire che il Datore di lavoro è il 1° soggetto attivo della sicurezza sul lavoro nei confronti dei propri lavoratori, questo perché come ci dice il Decreto legislativo 81 del 2008 *«il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa»*³⁶. Infatti, il datore di lavoro è il primo debitore della sicurezza nel lavoro ed è tenuto a un dovere di vigilanza, il che significa che anche in caso di un infortunio sul lavoro causato unicamente dalla negligenza del lavoratore, il datore potrebbe essere comunque ritenuto

³⁶ Cfr. L. Fiasconaro, G. Di Trocchio, *Disciplina penale della sicurezza sul lavoro e responsabilità amministrativa degli enti*, Roma, EPC Editore, 2013, pag. 29.

responsabile per l'incidente, ma verrebbe esclusa nel caso in cui si sia adoperato tramite la creazione e la trasformazione degli ambienti di lavoro in luoghi sicuri, raggiungendo la massima sicurezza tecnologicamente possibile, rispettando i criteri che sono elencati all'interno del articolo 15 del Testo Unico sulla sicurezza. Il nucleo centrale del sistema si basa sulla disposizione dell'articolo 2087 del Codice civile, il quale, come abbiamo analizzato all'inizio della tesi, impone all'imprenditore di “adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure idonee a preservare l'integrità fisica e la dignità morale dei lavoratori, in conformità alle specifiche del lavoro, all'esperienza e alla tecnica applicabile”³⁷, portando a termine il suo obbligo di sicurezza nei confronti del lavoratore.

Il lavoratore, invece, viene definito dall'articolo 2 del d.lgs. 81 del 2008 “è la persona che svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione anche al solo fine di apprendere un mestiere”³⁸, è il destinatario principale delle misure di sicurezza, sia in modo passivo e sia in modo attivo rispettandole. Il lavoratore è solitamente colui che svolge un'attività manuale o intellettuale a scopo produttivo e tendenzialmente verso un compenso. Attività manuale o intellettuale della quale lui si impegna a non divulgarne notizie e informazioni importanti in modo tale da evitare la concorrenza sleale che comporterebbe un danno per l'impresa. la riservatezza dei dati che colpisce entrambe le figure stipulanti in quanto il datore di lavoro ha il dovere di proteggere le informazioni e i dati personali dei dipendenti, utilizzando queste solo per scopi legittimi. Mentre, per la figura del lavoratore, oltre all'obbligo di lavorare, ha l'obbligo importante di non tenere due comportamenti, il divieto di concorrenza e di divulgazione o di abuso dei segreti aziendali che operano anche durante il periodo di sospensione della prestazione

³⁷ Antonio VALLEBONA, *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 277.

³⁸ Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, articolo 2, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

lavorativa³⁹. Questi sono tutti obblighi che mirano a tutelare la capacità concorrenziale dell'impresa e sono raggruppabili sotto la voce di "obblighi di fedeltà" dell'articolo 2105 del Codice civile che dice appunto "Il lavoratore non è autorizzato a gestire affari, sia per conto proprio che per terzi, che possano entrare in concorrenza con l'attività imprenditoriale. Inoltre, gli è vietato divulgare informazioni relative all'organizzazione e ai processi produttivi dell'impresa o utilizzarle in modo tale da arrecare danni alla stessa"⁴⁰.

Tramite Statuto dei Lavoratori, una legge italiana introdotta nel 1970, che vengono disciplinati i diritti e gli obblighi dei lavoratori dipendenti e stabilisce le norme per i contratti di lavoro subordinato. Questo statuto è stato un passo significativo nel rafforzare i diritti dei lavoratori, regolando aspetti come il licenziamento, le ferie, le condizioni di lavoro e le rappresentanze sindacali. La normativa mira a garantire un equilibrio tra i diritti dei lavoratori e le esigenze dei datori di lavoro, contribuendo a stabilire standard per il mondo del lavoro in Italia.

Un altro articolo importante dello statuto dei lavoratori è l'articolo 15, il quale "*garantisce ai lavoratori il diritto di non subire discriminazioni per motivi di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali*"⁴¹. Spesso il lavoratore può per la sua debolezza all'interno del rapporto di lavoro, essere soggetto a discriminazioni e trattamenti degradanti basati su caratteristiche personali della persona del lavoratore"⁴². Tramite questo ed altri articoli in generale, l'obiettivo del legislatore con lo statuto dei lavoratori, è quello di rendere più equo l'ambiente di lavoro e di far uscire il lavoratore dalla sfera di controllo del Datore di lavoro. L'articolo 15 è essenziale per far sì che si possa creare un ambiente armonioso, rispettivo e inclusivo dove quindi ogni individuo

³⁹ Antonio VALLEBONA, *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 244.

⁴⁰ Art. 2105 Codice civile, <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2105.html> .

⁴¹ <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-ii/art15.html>

⁴² Articolo 15, Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300.

possa esprimersi al meglio, sentirsi libero e senza essere penalizzato per pensieri, opinioni personali o per motivi che non riguardano le sue capacità professionali.

Assieme allo statuto dei lavoratori, c'è il Codice civile che dedica un'apposita sezione, il Libro V intitolato "Del Lavoro", per trattare la disciplina generale lavoristica, che comprende diversi tipi di rapporti di lavoro sia subordinato che autonomo.

2.1 Rapporto di lavoro e confronto dei soggetti coinvolti sul tema di controllo

L'art. 2094 c.c. rappresenta la norma fondamentale su cui si basa l'argomentazione in corso e afferma che “il lavoratore subordinato è colui che, mediante una retribuzione, si impegna a collaborare nell'impresa, mettendo a disposizione il proprio lavoro intellettuale o manuale, e agendo sotto la direzione dell'imprenditore”⁴³.

Questa definizione del lavoratore individua gli elementi essenziali del rapporto di lavoro: il debitore, colui che svolge le proprie mansioni nell'impresa; il creditore, l'imprenditore che guida la prestazione e su cui dipende il lavoratore; la prestazione stessa, intesa come la collaborazione attraverso il lavoro. L'ambito di applicazione di questa disciplina, ad eccezione di quanto stabilito dall'art. 2239 c.c. che sono regolati da altre sezioni del Codice civile, riguarda il lavoro all'interno dell'impresa. All'interno di questo contesto, il lavoratore è specificamente individuato in una gerarchia, dove il capo dell'impresa, ovvero l'imprenditore, occupa la posizione più elevata. L'imprenditore organizza l'attività produttiva (art. 2082) e definisce le mansioni del lavoratore direttamente o indirettamente, all'interno di un vincolo gerarchico, attraverso i superiori gerarchici del lavoratore stesso (art. 2104 co. 2). All'interno dell'organizzazione, l'ingresso del lavoratore avviene attraverso la stipula del contratto di assunzione,

⁴³<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-ii/art2094.html> .

atto nel quale vengono delineati i limiti del rapporto di lavoro in conformità alle esigenze specifiche legate all'inquadramento del dipendente.

La stipula del contratto di assunzione impone, in mancanza o in attesa dell'inizio della prestazione lavorativa, unicamente gli obblighi di far lavorare e di lavorare, con la possibilità di richiedere il risarcimento del danno in caso di inadempienza. Tuttavia, le dinamiche soggettive, sia attive che passive, derivano esclusivamente dall'effettiva esecuzione del rapporto lavorativo. Di conseguenza, il monitoraggio da parte del datore di lavoro deve essere limitato al contesto contrattuale esistente con il dipendente e, più precisamente, alla prestazione che quest'ultimo è tenuto a fornire nell'ambito di una collaborazione volta a realizzare gli obiettivi aziendali.

In altre parole, la natura contrattuale del rapporto di lavoro subordinato stabilisce un legame stretto tra il lavoratore e l'organizzazione, poiché si tratta di un contratto di collaborazione, il quale, come già indicato, rappresenta un contratto finalizzato alla gestione delle attività. Nell'ambito specifico del rapporto di lavoro, l'attività soggetta a gestione, e quindi alla collaborazione, è rappresentata dall'attività d'impresa.

Considerando le suggestioni avanzate da alcuni autori, in un contesto di incertezza nella definizione del concetto di impresa, si potrebbe suggerire di orientarsi verso la valorizzazione dell'attività intrapresa, intesa come esclusivamente volta alla produzione di beni e servizi in un senso ampio, caratterizzata da una non occasionalità⁴⁴.

Questo concetto di impresa dovrebbe ora essere integrato nel contesto della disciplina legale del lavoro. Dall'analisi congiunta degli articoli 2094, 2082, 2086 e 2104 co. 2 c.c., emergono almeno due elementi cruciali per la nostra indagine:

⁴⁴ P. MONTALENTI, *Dall'impresa all'attività economica: verso una nuova sistematica?* in *AGE*, 2014, 1 p. 51

1. L'impresa è un'organizzazione: in questa prospettiva, l'impresa esiste nella misura in cui si svolge un'attività di coordinamento dei fattori produttivi necessari per ottenere il risultato perseguito.
2. Il capo dell'impresa è l'organizzatore: questo individuo, attraverso l'organizzazione dell'attività, persegue uno scopo che trova nell'impresa lo strumento per la sua realizzazione.

In sintesi, secondo questa concezione, l'impresa è innanzitutto un'organizzazione, il cui esistere è legato all'attività di coordinamento dei fattori produttivi. Colui che organizza questa attività, il capo dell'impresa, utilizza l'impresa come strumento per raggiungere gli scopi prefissati. Detto ciò, è evidente come l'attività dell'imprenditore sia strettamente legata alla funzionalità dell'organizzazione d'impresa, nel senso di facilitarne lo svolgimento. Pertanto, seguendo l'approccio precedentemente menzionato, possiamo affermare che l'imprenditore è colui che svolge un'attività imprenditoriale. In questo contesto, il rapporto di lavoro subordinato, considerato come un contratto di collaborazione e quindi uno strumento attraverso il quale si attua l'attività imprenditoriale, rappresenta il mezzo mediante il quale viene introdotta nell'organizzazione l'attività lavorativa. Quest'ultima è un elemento di produzione che l'imprenditore deve coordinare al fine di realizzare gli obiettivi per i quali ha costituito l'organizzazione imprenditoriale.

La peculiarità che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato da altre modalità di impiego è la presenza di un grado significativo di controllo sulla prestazione del lavoratore, un elemento intrinseco alla natura della subordinazione. Essere considerati lavoratori subordinati significa essere legalmente vincolati alle decisioni del datore di lavoro, le quali si manifestano attraverso direttive esplicite o tramite i suoi rappresentanti (come specificato nell'articolo 2104, comma 2, del Codice civile).

Nell'analisi dottrinale, è stata spesso omessa una ricerca sistematica sulla natura giuridica del controllo esercitato dal datore di lavoro (in quanto creditore della prestazione) sulla prestazione del lavoratore (in quanto debitore della

prestazione)⁴⁵. Fin dai primi studi e in modo costante fino ad oggi, il controllo della prestazione è stato considerato come un aspetto intrinseco all'esercizio del potere direttivo, e quindi come sua diretta conseguenza. Secondo un parere quasi unanime nella dottrina, questa derivazione del controllo dal potere direttivo appare inevitabile come conseguenza logica: se esiste il diritto di impartire istruzioni, allora deve anche esistere il diritto di verificarne l'attuazione⁴⁶.

Inoltre, sia la dottrina che la giurisprudenza hanno sempre qualificato il controllo non come un semplice diritto, ma come un potere. Questo principio si fonda su una deduzione logica fondamentale: se il datore di lavoro ha il diritto di impartire istruzioni e di richiederne l'esecuzione (che rappresenta un'autorità), e considerando che il diritto di ricevere una prestazione implica il diritto di controllarne l'effettiva attuazione, allora è plausibile affermare che il controllo (ossia la verifica dell'esecuzione) deve essere considerato anch'esso come un'autorità, con la medesima natura di quella da cui origina, ossia il potere direttivo⁴⁷.

Considerato che tra datore di lavoro e lavoratore esiste un rapporto contrattuale, si deve presupporre, come conseguenza necessaria, l'esistenza di un legame di credito-debito riguardo alla prestazione lavorativa, che costituisce il nucleo del rapporto di lavoro.

In base a queste considerazioni, è opportuno riconoscere che il potere di controllo del datore di lavoro deve essere circoscritto al quadro contrattuale che lo vincola al dipendente, focalizzandosi, in particolare, sulla prestazione che il dipendente è tenuto a mettere a disposizione. Di conseguenza, è corretto parlare di valutazione

⁴⁵ B. VENEZIANI, *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, 1975.

⁴⁶ G. SUPPIEJ, *Il rapporto di lavoro: costituzione e svolgimento*, CEDAM, 1982, che chiaramente qualificò il controllo non come potere ma come libertà.

⁴⁷ Già L. BARASSI, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, V&P Università, 2003

della performance lavorativa e, in senso più ampio, di sorveglianza da parte di chi concede il credito sull'adempimento del soggetto debitore.

La fondamentale base giuridica su cui si fonda questa argomentazione è la natura contrattuale del rapporto di lavoro, il quale, in questa sede, viene qualificato, secondo la migliore dottrina, come un contratto di scambio. Una volta stabilito che tra datore di lavoro e lavoratore sussiste un rapporto contrattuale, è necessario considerare, come conseguenza inevitabile, che tra di essi viga un legame di credito-debito in relazione alla prestazione lavorativa, la quale costituisce l'oggetto centrale del rapporto di lavoro. L'indagine in questione parte dall'analisi di un contratto specifico, ossia il contratto di lavoro, il quale, in quanto tale, deve essere inserito nel contesto delle obbligazioni. Questo ambito è del tutto distinto all'interno del diritto privato rispetto alle altre materie regolate dal Codice civile⁴⁸.

Nel contesto delle obbligazioni, il controllo del creditore sul debitore si manifesta attraverso il diritto e la facoltà di vigilare sull'adempimento delle prestazioni concordate nel contratto. Questo controllo deriva dalla natura stessa del rapporto obbligatorio, dove il creditore ha il diritto di aspettarsi che il debitore adempia agli obblighi contrattuali previsti. Nel contesto giuridico, l'attività di verifica non è facilmente classificabile in quanto la normativa sul controllo riguarda situazioni eterogenee e talvolta non utilizza esplicitamente il termine "controllo":

- Il locatore ha il diritto di *accertare* in qualsiasi momento, anche con accesso al luogo, se l'affittuario sta adempiendo agli obblighi a lui imposti (articolo 1619);
- Il committente ha il diritto di *controllare* l'andamento dei lavori e di verificare a proprie spese lo stato degli stessi (articolo 1662);
- Il soggetto debitore detiene il legittimo diritto di supervisionare la gestione e di ricevere una relazione dettagliata al termine della liquidazione, oppure al

⁴⁸ F. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, ESI, 2017

concludersi di ogni anno nel caso in cui la gestione si protragga per un periodo superiore a un anno (articolo 1983).

Inoltre, è importante notare che l'analisi non può limitarsi a una mera ricerca della presenza della parola "verifica"; piuttosto, deve essere condotta in modo completo, includendo anche sinonimi utilizzati dal legislatore.

Dato queste nozioni, assumono rilevanza anche le seguenti rilevazioni:

- In caso di disaccordo sulla qualità o condizione della cosa, il venditore o l'acquirente possono richiedere una verifica (articolo 1513);
- Il committente, prima di accettare la consegna, ha il diritto di verificare l'opera completata (articoli 1665 e analogamente 1666);
- Il destinatario ha il diritto di far effettuare, a proprie spese e prima della restituzione, una verifica sull'identità e sullo stato delle cose trasportate (articolo 1697);
- L'agente ha il diritto legittimo di richiedere tutte le informazioni indispensabili per verificare l'ammontare delle commissioni liquidate, con particolare focalizzazione sulla richiesta di un estratto dei registri contabili (articolo 1749).

In particolare, una breve analisi delle disposizioni del Codice civile (libro IV) mostra che la verifica riguarda l'interesse specifico di una delle parti del rapporto obbligatorio nei confronti del comportamento della controparte. È importante notare che nel libro I e III del Codice civile, il controllo sembra invece essere finalizzato a una funzione di tutela dell'interesse generale. In altre parole, la corrispondenza nell'articolo 1174 c.c. tra l'adempimento del debitore e l'interesse del creditore è di natura funzionale: l'azione del debitore derivante dall'obbligazione non è un atto isolato, ma un comportamento strumentale all'interesse del creditore⁴⁹.

⁴⁹ F. GAMBINO, *Le Obbligazioni. 1. Il rapporto obbligatorio*, in R. SACCO, *Trattato di diritto civile*, Utet, 2015, p. 165

Ciò implica che, quando si tratta di tutela dell'interesse, la verifica deve essere valutata non solo rispetto all'obbligazione in sé (cioè al debito), ma anche rispetto alla sua fonte⁵⁰. Pertanto, la verifica sarà necessariamente finalizzata all'interesse tipico del rapporto obbligatorio⁵¹, ossia all'utilità che il creditore può giuridicamente⁵² ottenere dall'adempimento. In definitiva, la verifica sulla prestazione è volta a garantire un adempimento preciso, in modo che l'interesse tipico del creditore possa essere soddisfatto attraverso il comportamento del debitore. Quindi si può affermare che il monitoraggio continuo della performance consiste nell'azione di verifica condotta dal beneficiario sull'adempimento da parte del soggetto obbligato, al fine di tutelare il proprio interesse a ricevere una prestazione accurata o di sospendere la controprestazione nel caso di evidente rischio di inadempimento. Per questo genere di contratti, la necessità di verificare l'adempimento è essenziale per rendere efficace la prestazione del soggetto obbligato in relazione all'interesse del beneficiario. Inoltre, è proprio la persistenza dell'interesse e dell'adempimento a caratterizzare la natura contrattuale in questione. In certi casi, la prestazione e l'interesse sono strettamente interconnessi, creando una relazione di collaborazione in cui il soggetto obbligato si impegna a seguire una condotta che nel tempo soddisfi

⁵⁰ Ricorda l'importanza dello studio del rapporto rispetto alla funzione del contratto A. GENTILI, *Il controllo del creditore sul rapporto*, in R. DI RAIMO, *Interesse e poteri di controllo nei rapporti di diritto civile*, ESI, 2003, p. 34: “se è l'interesse del creditore a giustificare l'attribuzione da parte della legge o del contratto di un potere strumentale, allora per forza di cose non è nell'obbligazione che dobbiamo situarlo. L'interesse del creditore, infatti, per quanto vi incida, trova base, definizione e limiti nella fonte, non nell'obbligazione”.

⁵¹ Sulla tipicità dell'interesse nel rapporto obbligatorio cfr. F. GAMBINO, *Le Obbligazioni...cit.*, p. 167

⁵² Giuridicamente in quanto, salvo il caso delle condizioni contrattuali, l'interesse personale del soggetto (che al più costituisce elemento rilevante in fase precontrattuale) non è mai rilevante nel rapporto obbligatorio, quindi non è mai tutelabile con strumenti giuridici.

l'interesse del beneficiario, collaborando con quest'ultimo senza alcuna confusione tra i rispettivi interessi⁵³.

2.2 Vantaggi e svantaggi del potere di controllo per datore di lavoro e lavoratore

Per conciliare gli interessi tra lavoratori e datore di lavoro, è stato introdotto il concetto di procedimentalizzazione dei poteri del datore di lavoro. In alcune circostanze, come nei casi di licenziamenti collettivi o trasferimenti d'azienda, il datore di lavoro è tenuto a consultare la parte sindacale. Tuttavia, è importante sottolineare che l'organizzazione sindacale coinvolta nella mediazione non può imporre la sua volontà al datore di lavoro. Al termine dell'incontro, il datore di lavoro rimane libero di divergere dalle indicazioni sindacali, prendendo decisioni in modo autonomo nel pieno esercizio del suo potere imprenditoriale. Va precisato, tuttavia, che un'ampia divergenza dalle posizioni delle organizzazioni sindacali potrebbe complicare le future relazioni industriali. Attualmente, il compito di procedimentalizzare i poteri del datore di lavoro è spesso demandato alla dimensione aziendale. L'accordo aziendale, noto anche come accordo gestionale, interviene a regolare questioni in cui il datore di lavoro mantiene comunque un potere decisionale unilaterale, come precedentemente menzionato.

Il potere di controllo riguarda la supervisione delle attività svolte dai dipendenti.

Il datore di lavoro esercitando nei confronti dei lavoratori il potere di vigilanza e controllo nell'adempimento delle loro prestazioni lavorativa ha la facoltà costituire un naturale complemento del potere direttivo, in quanto consente di verificare che le indicazioni fornite ai lavoratori vengano rispettate durante l'esecuzione delle loro mansioni. Inoltre, è un presupposto indispensabile per

⁵³ Il creditore aspira a raggiungere un risultato specifico, mentre il debitore mira a fornire una prestazione di natura patrimoniale. Tuttavia, la collaborazione tra le due parti si manifesta in un'azione sinergica, orientata verso il conseguimento di un obiettivo comune che risponde alle intenzioni del creditore.

l'applicazione corretta del potere sanzionatorio. Infatti, solo dopo aver accertato una violazione contemplata nel codice disciplinare, il datore di lavoro può procedere con l'imposizione della sanzione. Le disposizioni relative al potere di controllo sono state introdotte anche nello Statuto dei lavoratori, in particolare nei suoi primi articoli, che delineano i limiti di tale potere e regolamentano questioni come l'operato di guardie giurate, del personale di vigilanza e i controlli a distanza. Il potere di controllo costituisce un naturale prolungamento e un'emanazione del potere del datore di lavoro nell'organizzazione del lavoro, al fine di perseguire gli obiettivi produttivi dell'azienda. In particolare, rappresenta uno strumento complementare al potere direttivo, in quanto consente, come già sostenuto precedentemente in questo elaborato, al datore di lavoro di effettuare controlli volti a verificare la corretta esecuzione della prestazione lavorativa, che deve avvenire con la diligenza richiesta dall'articolo 2104 del Codice civile, nonché l'adeguato utilizzo delle attrezzature aziendali. Attraverso tali controlli, si apre la possibilità di identificare eventuali comportamenti vietati che possono comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari, e quindi l'esercizio del potere disciplinare.

Come per gli altri poteri del datore di lavoro, anche il potere di controllo non trova una specifica previsione nel Codice civile, ma riceve un riconoscimento formale, seppur implicito, dalle disposizioni contenute nel Titolo I dello Statuto dei Lavoratori. Le norme statutarie pertinenti (articoli 2 - 8) non forniscono una rappresentazione letterale del potere di controllo in sé, ma operano implicitamente, definendo i limiti specifici imposti al datore di lavoro nell'esercizio della delicata attività di vigilanza e controllo. Questi limiti normativi derivano dalla volontà del legislatore di bilanciare l'esigenza del datore di avere un'organizzazione del lavoro funzionale con la sfera personale del lavoratore, che potrebbe essere minacciata dall'eventuale intrusività dell'attività di controllo.

Va precisato che l'evoluzione delle tecnologie e l'accesso a strumenti sempre più avanzati mettono costantemente in discussione questo equilibrio, portando a continui tentativi di erosione della privacy del lavoratore a fronte di controlli via via più penetranti. Una prima restrizione è stabilita dall'articolo 2 e riguarda

l'impiego delle cosiddette "guardie particolari giurate", ovvero personale di vigilanza come definito dagli articoli 133 e seguenti del Regio Decreto n. 773/1931. È importante sottolineare che, in caso di violazione, questa disposizione è soggetta a sanzioni penali ai sensi dell'articolo 38 dello Statuto.

Il datore di lavoro ha il diritto di monitorare e valutare il rendimento e il comportamento dei lavoratori, al fine di garantire che le mansioni siano svolte in modo appropriato ed efficace. È importante sottolineare che questo controllo deve avvenire nel rispetto della privacy e della dignità dei dipendenti, evitando interventi eccessivamente invasivi o lesivi. La normativa stabilisce che il datore di lavoro può impiegare guardie giurate esclusivamente a fini di tutela del patrimonio aziendale. Queste guardie non hanno il diritto di contestare ai lavoratori azioni o comportamenti che non rientrino nella tutela del patrimonio aziendale, né di accedere ai locali in cui si svolge l'attività lavorativa durante il suo svolgimento, se non in casi eccezionali e per specifiche e motivate ragioni legate ai compiti previsti dal primo comma. In altre parole, il loro ruolo è limitato a vigilare sulla sicurezza del patrimonio aziendale e non include controlli sull'adempimento preciso o meno delle mansioni da parte dei lavoratori⁵⁴.

L'articolo 3 rafforza ulteriormente i vincoli stabiliti dall'articolo 2, consentendo l'impiego di personale addetto alla vigilanza sull'attività lavorativa solo a condizione che il datore di lavoro comunichi i nominativi e le mansioni specifiche di tale personale. Questo assicura che i lavoratori siano consapevoli dell'attività di controllo e dell'identità di coloro che la eseguono, infondendo in loro una sensazione di controllo e cercando quindi di evitare sin dall'origine comportamenti non professionali o inadempienti da parte dei lavoratori.

Tali limiti sono stati introdotti con l'obiettivo di prevenire controlli "occulti" che potrebbero violare la dignità del lavoratore. Tuttavia, secondo una consolidata interpretazione della Cassazione, al datore di lavoro è consentito effettuare controlli occulti solo in situazioni di particolare gravità, come ad esempio

⁵⁴ <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art2.html>

comportamenti illeciti che potrebbero comportare responsabilità penali. Questa posizione è stata assunta al fine di tutelare il patrimonio e l'immagine dell'azienda, specialmente in settori esposti a possibili azioni fraudolente. La Corte costituzionale, nel riconoscere la legittimità costituzionale dell'articolo 6 in relazione agli articoli 2, 3, 13 e 41 comma 2, ha evidenziato il carattere impersonale delle visite, sottolineando che devono avvenire con il consenso dell'interessato. In caso di rifiuto ingiustificato, l'interessato è soggetto unicamente a responsabilità disciplinare. La Cassazione ha contribuito fornendo specifiche sulle modalità di ispezione, come l'ampiezza dei controlli che possono includere gli effetti personali del lavoratore e il ricorso a tali controlli solo in situazioni in cui altre forme di controllo non siano possibili.

L'articolo 5 dello Statuto ribadisce il concetto di imparzialità dei controlli. Vieta al datore di lavoro di effettuare accertamenti nei confronti di lavoratori assenti per malattia o infortunio. Questi controlli possono essere condotti solo dai servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, come l'INPS per la malattia e l'INAIL per l'infortunio, garantendo così una visita di accertamento imparziale. Tuttavia, il datore di lavoro ha il diritto di richiedere una visita di controllo in caso di pratica di infortunio o malattia specifica, e tali istituti sono tenuti ad effettuarla.

L'articolo 8, intitolato "Divieto di indagini sulle opinioni"⁵⁵, impone un limite generale per l'intera durata del rapporto di lavoro. Impedisce al datore di lavoro di avviare investigazioni, anche attraverso intermediari, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti che non siano rilevanti per la valutazione della sua idoneità professionale. Questa disposizione mira a proteggere gli aspetti personali e privati del lavoratore che non sono pertinenti alla sua attività professionale. Ad esempio, i test attitudinali durante le selezioni del personale sono vietati, in quanto spesso mirano a valutazioni comportamentali piuttosto che a competenze tecniche. Va notato che, nonostante il divieto imposto dall'articolo 8, ci sono situazioni in cui è ragionevole richiedere certificati

⁵⁵ <https://www.guidellegali.it/approfondimenti-in-lavoro-vicende-del-rapporto-retribuzione/il-potere-direttivo-e-di-controllo-e-lâ€™esercizio-del-potere-disciplinare-1333.aspx>

specifici, come il certificato penale per posizioni che coinvolgono il maneggio di beni preziosi o il contatto regolare con minori. Tuttavia, l'articolo 8 non è sufficiente a proteggere completamente la riservatezza del lavoratore quando le informazioni sono raccolte e trattate legittimamente. In questi casi, la giurisprudenza interviene regolamentando i processi di gestione delle informazioni per prevenire usi impropri. Nel contesto della protezione dei beni aziendali, è possibile anche controllare l'attività lavorativa, ma solo per quanto riguarda gli aspetti che impattano sul patrimonio aziendale e che potrebbero generare responsabilità extracontrattuali per il datore di lavoro. Va inoltre menzionato l'articolo 6 dello Statuto, intitolato "Visite personali di controllo"⁵⁶, che fa riferimento alle perquisizioni personali. Questa normativa, come l'articolo 2, è soggetta a sanzioni penali ai sensi dell'articolo 38 e prevede che tali pratiche possano essere adottate solo quando siano strettamente necessarie per la tutela del patrimonio aziendale (ad esempio, controllo di materie prime o strumenti di lavoro) e solo all'uscita dai luoghi di lavoro, utilizzando sistemi di selezione automatica che coinvolgono l'intera collettività o gruppi di lavoratori. Tali sistemi devono essere "imparziali" e rispettare la dignità e la riservatezza del lavoratore, ad esempio attraverso l'installazione di apposite attrezzature ai cancelli dell'azienda. Questi controlli possono essere applicati solo previo accordo sindacale o, in mancanza di esso, previa richiesta del datore di lavoro all'Ispettorato del Lavoro. Infine, il potere disciplinare conferisce al datore di lavoro l'autorità di adottare misure correttive nel caso in cui si verificano comportamenti o situazioni inadeguate sul posto di lavoro. Questo potrebbe includere azioni come l'emissione di richiami, sospensioni o, nei casi più gravi, la risoluzione del rapporto di lavoro.

Il Garante per la Protezione dei Dati ha emesso linee guida rivolte ai datori di lavoro, fornendo indicazioni su misure necessarie per adeguare il trattamento dei dati personali alle normative vigenti e garantire un utilizzo corretto degli strumenti messi a disposizione al datore di lavoro in modo tale che vengano utilizzati in

⁵⁶ <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art6.html>

modo lecito. La premessa sottolinea che i servizi di posta elettronica possono essere soggetti a controlli che potrebbero estendersi fino alla conoscenza del datore di lavoro (ossia il titolare del trattamento) del contenuto della corrispondenza. Le normative in materia di trattamento dei dati richiedono il rispetto dei principi di necessità, correttezza e finalità determinate esplicite e legittime.

In presenza delle norme indicate, la loro integrazione con gli articoli 4 e 8 dello statuto dei lavoratori, modificati recentemente tramite le disposizioni del d.lgs. n.151 del 2015 (Jobs Act), diventa un punto cruciale. Di fronte a tali circostanze, il Garante propone l'adozione all'interno del contesto lavorativo di un documento redatto con chiarezza, evitando formule generiche, e destinato a una pubblicizzazione adeguata, con periodici aggiornamenti. Questo documento dovrebbe dettagliare le modalità e il periodo di utilizzo delle informazioni, specificando chiaramente quali dati vengano temporaneamente memorizzati e chi abbia legittimo accesso. È fondamentale che il documento fornisca informazioni trasparenti su eventuali conservazioni prolungate di dati e sui modi in cui il datore di lavoro potrebbe effettuare controlli, garantendo sempre la conformità alla legge e specificando le ragioni legittime alla base di tali verifiche. Una sezione disciplinare all'interno del documento è essenziale e dovrebbe delineare le misure che il datore di lavoro può adottare nel caso in cui gli strumenti di lavoro vengano utilizzati in modo improprio. Questa parte deve essere formulata con precisione, garantendo chiarezza su come e quando tali misure disciplinari possono essere applicate, nel rispetto dei diritti e delle normative vigenti.

Un'altra situazione di trattamento dei dati personali riguarda la videosorveglianza, poiché la raccolta, la registrazione, la conservazione e l'utilizzo di immagini costituiscono un trattamento di dati personali. Come indicato dall'autorità garante nel documento dell'8 aprile 2010, è essenziale rispettare le norme in vigore in questo contesto: *“il trattamento di dati personali effettuati mediante sistemi di videosorveglianza non forma oggetto di legislazione specifica; al riguardo, si applicano pertanto le disposizioni generali in tema di protezione dei dati*

*personali*⁵⁷. Si qualifica come informazione personale qualsiasi dato relativo a un individuo identificato o identificabile, anche indirettamente, mediante associazione con altre informazioni. In ottemperanza all'articolo 5 del GDPR, il processo di gestione dei dati personali deve rispettare i seguenti principi: Il trattamento deve avvenire in modo legale, giusto e trasparente nei confronti dell'individuo interessato, assicurando la legalità, la correttezza e la chiarezza del processo. I dati devono essere raccolti per scopi specifici, chiari e legittimi e successivamente trattati in modo compatibile con tali scopi, limitando la portata alle finalità originarie. Le informazioni devono essere adeguate, pertinenti e limitate a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento, seguendo il principio di minimizzazione dei dati. La precisione dei dati deve essere mantenuta, e, se necessario, devono essere aggiornati per garantire l'esattezza delle informazioni trattate. La conservazione dei dati deve avvenire in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un periodo non superiore al conseguimento delle finalità del trattamento⁵⁸.

Il trattamento deve garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali attraverso misure tecniche e organizzative adeguate, proteggendo da trattamenti non autorizzati o illeciti, nonché da perdite, distruzioni o danni accidentali (principio di integrità e riservatezza).

Ai sensi dell'articolo 6 del GDPR, il trattamento è lecito solo se ricorre almeno una delle seguenti condizioni, come previsto dalla normativa che prevede il consenso dell'interessato è stato ottenuto per il trattamento dei propri dati personali, il trattamento è necessario per l'esecuzione di un contratto di cui l'interessato è parte o per l'adempimento di misure precontrattuali richieste dallo stesso. Il trattamento è necessario per adempiere a un obbligo legale al quale è

⁵⁷ Monica Bombelli, Massimo Giordano, Riccardo Lanzo, Privacy sul luogo di lavoro, KEY, 2019, pagina 42.

⁵⁸ https://www.dejalex.com/wp-content/uploads/2023/07/Articolo_Trattamento-dei-dati-personali.-La-Corte-di-Giustizia-si-pronuncia-sul-diritto-alloblio-e-sul-consenso-dellinteressato.pdf

soggetto il titolare del trattamento. Il trattamento è necessario per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di altra persona fisica. Il trattamento è necessario per l'esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all'esercizio di pubblici poteri di cui è investito il titolare del trattamento. Il trattamento è essenziale per perseguire il legittimo interesse del responsabile del trattamento o di terzi, purché siano predominanti rispetto agli interessi o ai diritti e alle libertà fondamentali dell'individuo, richiedendo, in tal caso, la tutela dei dati personali.

In particolare, in relazione alle finalità della videosorveglianza, il Garante ha precisato che questa pratica può essere utilizzata per proteggere la sicurezza delle persone, compresa la sicurezza urbana, l'ordine pubblico, la prevenzione, l'accertamento o la repressione dei reati svolti dai soggetti pubblici, la protezione della proprietà, il controllo delle infrazioni nel quadro delle competenze ad essi attribuite dalla legge e l'acquisizione delle prove⁵⁹. È importante notare che le finalità della videosorveglianza non sono limitate a quelle indicate, come specificato dal Garante, ma queste rappresentano un esempio non esaustivo. Inoltre, tratto molto importante, è l'inutilizzabilità delle immagini di videosorveglianza ottenute senza il rispetto dell'articolo 4 c. 2 dello statuto dei lavoratori (che prevede per l'installazione di apparecchiature che consentono il controllo a distanza solo previo accordo con le RSA e/o l'autorizzazione del servizio ispettivo della direzione provinciale del lavoro⁶⁰). In questo caso, il lavoratore licenziato a causa di un comportamento illecito che risulti individuato sulle basi di questi impianti di sorveglianza "illegittimi" rende lo stesso licenziamento impartito illegittimo.

Un altro caso importante riguarda la geolocalizzazione ovvero la localizzazione tramite strumenti posizionati su autoveicoli smartphone o radiomobili ha affidati a lavoratori. Questi possono comportare il trattamento di dati personali, non anonimi, o meglio difficile che lo siano dato che per il datore di lavoro è facile

⁵⁹ <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1712680> .

⁶⁰ <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art4.html> .

associare i dati di rivelazione con i lavoratori che sono stati coinvolti nell'attività lavorativa inerente. Molto importante è il provvedimento da parte del garante che fissa le linee guida del 04.10.2011 n.370, “*sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro*”⁶¹. I trattamenti sono considerati legittimi e leciti quando finalizzati a soddisfare esigenze organizzative e produttive o a garantire la sicurezza sul luogo di lavoro. Il Garante specifica che, data la natura della localizzazione dei veicoli, che può comportare una forma di controllo a distanza delle attività lavorative, è necessario rispettare non solo la disciplina sulla protezione dei dati personali ma anche quanto previsto dall'articolo quattro della legge 20 maggio 1970, numero 300. Quest'ultima normativa riguarda la tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro, nonché norme sul collocamento, richiamata espressamente dagli articoli 11, comma 1, lett. A) e 114, e, per quanto concerne le sanzioni, dall'articolo 171 del Codice della privacy.”⁶². Continua poi dicendo che se tali norme sono rispettate allora i datori di lavoro privati e gli enti economici pubblici possono effettuare lecitamente il trattamento dei dati relativi all'ubicazione del dipendente (tranne quelli sensibili) per soddisfare esigenze organizzative e produttive, ovvero per la sicurezza sul lavoro, anche in assenza del consenso degli interessati. Questo tracciamento però non deve essere un qualcosa di continuativo ma deve essere sporadico, al solo stretto necessario per il conseguimento di finalità legalmente perseguite.

Un altro grande caso di dibattito riguarda il trattamento dei dati personali attraverso Internet pc e smartphone del lavoratore, dato che possono anch'essi portare facilmente ad un utilizzo indebito dei dati personali del lavoratore. Trovare un punto di equilibrio tra il datore di lavoro e lavoratore nemmeno qui è semplice ma il garante ci prova mettendo delle premesse con “le linee guida del garante per posta elettronica e Internet”. Queste direttive includono l'obbligo per

⁶¹ <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1850581> .

⁶² Monica Bombelli, Massimo Giordano, Riccardo Lanzo, Privacy sul luogo di lavoro, KEY, 2019, pagina 67 e ss.

i datori di lavoro di garantire le funzionalità e l'adeguato utilizzo di tali strumenti da parte dei lavoratori, stabilendo le modalità di impiego nell'organizzazione delle attività lavorative e rispettando la normativa sui diritti e le relazioni sindacali. È responsabilità dei datori di lavoro adottare adeguate misure di sicurezza per garantire la disponibilità e l'integrità dei sistemi informativi e dei dati, prevenendo così utilizzi impropri che potrebbero comportare responsabilità.

Emerge la necessità di proteggere i lavoratori coinvolti, considerando che l'uso di tali strumenti, già ampiamente diffusi nell'ambiente lavorativo, sta rapidamente aumentando in numerose attività, comprese quelle svolte al di fuori della sede lavorativa. Questo sottolinea l'importanza di mettere in atto misure atte a salvaguardare non solo l'integrità dei sistemi, ma anche i diritti e la privacy dei lavoratori, specialmente considerando l'evoluzione e la diffusione sempre maggiore di tali strumenti nel contesto lavorativo moderno⁶³.

Il datore di lavoro è tenuto a adottare adeguate precauzioni per mitigare i rischi associati all'utilizzo non autorizzato di Internet da parte dei dipendenti, che potrebbe comportare attività estranee alle mansioni lavorative, come la navigazione su siti non pertinenti, il download o l'upload di file, o l'utilizzo di servizi online per scopi ludici⁶⁴. È importante adottare tali misure per prevenire eventuali controlli successivi sui dipendenti, che, a seconda delle circostanze, possono coinvolgere il trattamento di informazioni personali sensibili.

Questi controlli, che possono essere leciti o meno a seconda delle specifiche situazioni, potrebbero comportare la raccolta di dati personali non solo relativi alle attività lavorative, ma anche a informazioni sensibili come convinzioni religiose, opinioni politiche, stato di salute o vita sessuale. Le disposizioni legali

⁶³ Monica Bombelli, Massimo Giordano, Riccardo Lanzo, Privacy sul luogo di lavoro, KEY, 2019, pagina 81 e ss.

⁶⁴ https://www.laleggepertutti.it/176020_il-datore-di-lavoro-puo-leggere-le-mail-dei-dipendenti .

di riferimento includono l'art. 8 della legge n. 300/1970 e gli articoli 26 e 113 del Codice, nonché il provvedimento del 2 febbraio 2006.

In particolare, il datore di lavoro ha la facoltà di adottare varie misure adeguate, tenendo conto delle specificità di ciascuna organizzazione e dei diversi profili professionali. Ciò potrebbe includere:

- Identificazione di categorie di siti web considerati rilevanti o non rilevanti per l'attività lavorativa.
- Configurazione di sistemi o l'uso di filtri per prevenire operazioni ritenute inconferenti con l'attività lavorativa, come l'accesso a determinati siti o il download di file con caratteristiche specifiche.
- Trattamento dei dati in modo anonimo o attraverso aggregazioni adeguate per prevenire l'immediata identificazione degli utenti.

Queste misure dovrebbero essere implementate con rispetto per la privacy dei dipendenti e in conformità con le normative vigenti, garantendo al contempo la trasparenza e la comunicazione delle politiche adottate.

Ultimo ma non per importanza riguarda la diffusione generalizzata dei social network che ha radicalmente cambiato le abitudini quotidiane, incluso l'impatto sul posto di lavoro. Da entrambe le prospettive, datore di lavoro e dipendente, emergono questioni rilevanti sulle limitazioni e le condizioni d'uso dei social media.

È legittimo che il datore di lavoro o l'head hunter consideri le informazioni reperite sulle pagine social di un potenziale dipendente durante il processo di selezione? Il dipendente ha il diritto di utilizzare i social media sul luogo di lavoro o di condividere post relativi alla sua situazione lavorativa? Il datore di lavoro può prendere provvedimenti disciplinari basati sulle pubblicazioni, commenti e "like" espressi dal dipendente sui social media?

Il parere 2/2017 del Working Party 29 dell'UE offre importanti linee guida su questi temi. Esso sottolinea che i datori di lavoro devono rispettare i principi fondamentali di protezione dei dati, indipendentemente dalla tecnologia utilizzata. Il consenso dei dipendenti per il trattamento dei dati potrebbe non essere una base

legale valida, a meno che il rifiuto non comporti conseguenze negative. Inoltre, il monitoraggio dei dipendenti deve essere proporzionato e trasparente, e qualsiasi trasferimento internazionale dei dati deve garantire un livello adeguato di protezione.

Il rapido avanzamento delle tecnologie dell'informazione sul posto di lavoro pone sfide significative per la privacy dei dati. Nonostante tali tecnologie possano essere utili per proteggere la proprietà intellettuale aziendale e migliorare la produttività, è necessario bilanciare il legittimo interesse del datore di lavoro con le ragionevoli aspettative di protezione della vita privata dei dipendenti.

Inoltre, il diritto del lavoro può richiedere il trattamento di dati personali per adempiere agli obblighi contrattuali. Tuttavia, è fondamentale implementare misure di attenuazione per garantire un equilibrio adeguato tra gli interessi del datore di lavoro e i diritti dei lavoratori.

Infine, la trasparenza è cruciale. I dipendenti devono essere informati su qualsiasi monitoraggio e sulle finalità del trattamento dei dati, garantendo così un trattamento lecito e rispettoso della privacy.

In conclusione, i tre poteri - direttivo, di controllo e disciplinare - costituiscono un importante strumento di gestione per il datore di lavoro, ma devono essere esercitati con responsabilità e nel rispetto dei diritti dei lavoratori, contribuendo così a mantenere un ambiente di lavoro sano e produttivo.

Il controllo sul lavoro, sebbene possa essere percepito come invasivo, offre diversi vantaggi per i lavoratori. In primo luogo, consente una valutazione accurata delle prestazioni, permettendo al datore di lavoro di riconoscere e premiare competenze e impegno. Inoltre, la pratica regolare del controllo fornisce un'opportunità costante per un feedback costruttivo, contribuendo così allo sviluppo professionale del dipendente e alla sua crescita di carriera.

Mentre, dal punto di vista della sicurezza sul posto di lavoro, il controllo è un mezzo efficace per garantire un ambiente di lavoro sicuro, riducendo il rischio di incidenti e tutelando la salute e il benessere dei lavoratori che deve essere la priorità principale per il datore di lavoro che è debitore nei confronti del lavoratore

dell'obbligo di sicurezza che nasce alla stipula del contratto di lavoro. Il controllo contribuisce poi anche a garantire che i dipendenti rispettino le norme e le politiche aziendali, mantenendo un ambiente di lavoro coeso con gli standard aziendali e promuovendo una cultura organizzativa positiva, dove all'interno della quale tutti possano crescere come individui e come lavoratori.

La prevenzione di pratiche illecite o comportamenti non etici è un altro beneficio del controllo, specialmente per le aziende che devono conformarsi a normative specifiche o ad elevati standard etici. Inoltre, il controllo aiuta a garantire un trattamento equo tra tutti i dipendenti, promuovendo la trasparenza e la giustizia nell'ambiente di lavoro.

Infine, il monitoraggio della conformità alle scadenze e al raggiungimento degli obiettivi aziendali attraverso il controllo contribuisce all'efficienza e al conseguimento degli scopi dell'azienda. Quindi, sebbene sia essenziale che il controllo sia condotto in modo equo e rispettoso della privacy e della dignità dei dipendenti, i vantaggi derivanti da questa pratica possono essere significativi per il miglioramento delle prestazioni individuali e dell'efficacia aziendale.

CAPITOLO 3

LE DISPUTE TRA DATORE DI LAVORO E LAVORATORE

Le controversie tra il datore di lavoro e lavoratore in materia di controllo possono emergere quando il datore introduce misure di sorveglianza o controllo che i dipendenti ritengono eccessive o troppo invasive. Questi dissidi spesso trovano radice nelle nuove tecnologie e strumenti di monitoraggio che si stanno diffondendo sempre più nelle aziende.

L'utilizzo di tecnologie come software di monitoraggio remoto, telecamere di sicurezza, registri delle attività online, GPS su veicoli aziendali e altre forme di controllo a distanza possono generare discussioni sulla proporzione eccessiva di tali pratiche.

Anche la supervisione delle tecnologie di comunicazioni aziendali, come abbiamo visto, quindi e-mail e chat aziendali, solleva questioni sulla privacy e sulla libertà dei dipendenti, mentre l'implementazione di sistemi biometrici o di riconoscimento facciale nei luoghi di lavoro può generare preoccupazioni sulla sicurezza dei dati personali.

Inoltre, alcuni datori di lavoro monitorano le attività dei dipendenti sui social media per valutare il loro comportamento, creando potenziali conflitti sulla separazione tra vita professionale e privata. Analogamente, l'uso di metriche di performance e sistemi di valutazione delle prestazioni può dar luogo a dispute se i dipendenti ritengono che il processo sia ingiusto o basato su criteri discutibili.

La risoluzione di tali dispute richiede l'adozione da parte delle aziende di politiche chiare e trasparenti in merito al controllo sul luogo di lavoro. La consultazione dei dipendenti e la definizione di norme chiare possono contribuire a mitigare i conflitti. Inoltre, l'introduzione di tecnologie di monitoraggio etiche e il rispetto delle normative sulla privacy sono fondamentali per prevenire controversie legali.

Poiché le leggi del lavoro e le normative sulla privacy variano da paese a paese, sia il datore di lavoro che i dipendenti devono essere consapevoli dei loro diritti e delle responsabilità specifiche. In molte situazioni, la mediazione o la negoziazione possono rappresentare vie utili per risolvere le dispute senza dover ricorrere a procedure legali.

L'introduzione delle nuove tecnologie nell'organizzazione del lavoro e nei sistemi di produzione ha avuto profondi riflessi non solo sulla struttura delle imprese, con l'adozione massiccia della robotica che ha snellito e meccanizzato i processi, ma anche sulla disciplina dei rapporti di lavoro e sulle relazioni sindacali e industriali. Questo cambiamento ha ridefinito i contorni del potere organizzativo, di controllo e direttivo del datore di lavoro.

Non solo le modalità di organizzazione dell'impresa sono mutate, ma anche le prerogative che l'imprenditore o il datore desiderano assumere ed esercitare. Le esigenze dei lavoratori sono cambiate di conseguenza. Nel mercato del lavoro attuale, il problema non è solo evitare un controllo costante, capillare ed anelastico sui dipendenti, ma anche impedire al datore di acquisire dati e informazioni sensibili e di abusare dei propri poteri.

Mantenere il controllo datoriale entro una dimensione umana è diventato sempre più difficile, non solo a causa delle scelte legislative e delle crescenti esigenze datoriali, ma anche a causa dell'impatto dell'evoluzione tecnologica sull'agire umano. La dimensione umana si è progressivamente sfumata per volontà umana stessa, con la necessità di accettare alcune contaminazioni tecnologiche, pur garantendo che non si trasformino in una soggezione dell'uomo alla macchina.

Nell'ambito più ampio delle modifiche introdotte dal Jobs Act, il Governo è stato incaricato, attraverso l'art. 1, c. 7, lett. f) della Legge 183/2014, di emettere decreti legislativi in conformità alle normative dell'Unione Europea e agli accordi internazionali. Tale incarico mira a rivedere la disciplina relativa ai controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, considerando l'avanzamento tecnologico e bilanciando le esigenze produttive e organizzative dell'impresa con la salvaguardia della dignità e della riservatezza del lavoratore. In questo contesto,

si fa riferimento ai principi sanciti dall'art. 41 della Costituzione, che promuove la valorizzazione del lavoro e il rispetto dei diritti dei lavoratori.

3.1 Dispute lavoristiche: Analisi, risoluzione e implicazioni.

Considerato quanto abbiamo esaminato nella breve introduzione sopra esposta, procederemo ora ad esaminare casi in cui il datore di lavoro ha superato i limiti, arrecando conseguentemente pregiudizio ai diritti dei lavoratori. In queste situazioni, emergono violazioni della sfera personale e professionale dei dipendenti, sollevando questioni etiche e legali. In particolare, vedremo casi in cui l'eccessivo monitoraggio da parte del datore di lavoro si configura quando quest'ultimo implementa pratiche di sorveglianza che superano i limiti ragionevoli e le necessità aziendali, violando così la sfera di privacy dei dipendenti. Questo comportamento può manifestarsi attraverso l'utilizzo invasivo di strumenti di controllo, quali telecamere di sorveglianza o software di monitoraggio delle attività online. Affrontare l'eccessivo monitoraggio richiede un equilibrio tra le esigenze dell'azienda e il rispetto dei diritti individuali dei dipendenti. L'adozione di politiche trasparenti, la consulenza dei dipendenti nelle decisioni che riguardano il monitoraggio e il rispetto delle leggi sulla privacy sono fondamentali per evitare dispute e mantenere un ambiente di lavoro sano e rispettoso.

Il primo caso selezionato ci permette di capire quanta cautela devono avere i datori di lavoro nel trattamento di dati attraverso gli strumenti di lavoro. Nel caso specifico, a seguito di una segnalazione sindacale, la società datrice di lavoro gestiva un servizio di call center per le chiamate inbound degli abbonati di Sky, sulla base di un contratto di appalto stipulato con Sky Italia.

Le modalità operative di gestione del servizio consentivano, tuttavia, il trattamento di dati personali non solo della clientela, ma anche del personale impiegato nel call center. Il sistema di gestione consentiva l'associazione del numero del cliente che effettuava la chiamata a una serie di informazioni dettagliate, come dati anagrafici, dati contrattuali, cronologia delle chiamate precedenti e relative causali. Inoltre, il sistema permetteva la raccolta e la

registrazione, con possibilità di estrazione di report, di dati personali associati agli operatori del call center, tra cui l'identificativo del dipendente (noto come "codice operatore"), il tipo di operazione svolta, la durata della chiamata, la data e l'orario di termine della chiamata.

Di conseguenza, è stata dichiarata l'illiceità del trattamento dei dati, sia per la mancanza di un'adeguata informativa, sia perché le modalità pratiche di gestione del servizio permettevano un controllo a distanza del lavoratore.

Il sistema non si limitava a facilitare la gestione delle richieste dei clienti, ma consentiva "ulteriori elaborazioni", come la memorizzazione di dati personali degli operatori e l'estrazione di report relativi all'attività telefonica generale, operati da diverse funzioni aziendali. Questo consentiva la ricostruzione, anche indiretta, dell'attività svolta dagli operatori, configurando un sistema idoneo a realizzare un controllo, anche solo potenziale e in via indiretta, dell'attività lavorativa.

Oltre alla disciplina di protezione dei dati, è stato sottolineato che deve essere rispettata anche la disciplina lavoristica in materia di impiego di "strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori"⁶⁵ (artt. 11, comma 1, lett. a e 114 del Codice e art. 4, comma 1, legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'art. 23 del d. Ig. n. 151/2015)⁶⁶.

Il sistema così configurato è stato considerato uno "strumento organizzativo utilizzato dal datore di lavoro che indirettamente può essere usato per controllare la prestazione lavorativa", come previsto dall'art. 4, comma 2, della legge n. 300/1970, e non un semplice strumento utilizzato dal lavoratore. Pertanto, sono state sottolineate le esigenze di attivare le procedure procedurali previste dalla legge per garantire il rispetto delle condizioni di liceità. La mancanza di

⁶⁵ Art. 4 Statuto dei lavoratori <https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art4.html>

⁶⁶ http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/gdpr-provv-n-3-del-11-01-2018-tel-aziend.pdf

attivazione di tali garanzie procedurali ha portato alla dichiarazione di illiceità del trattamento dei dati.

Riguardo all'articolo 11 del codice della privacy, aggiornato con le modifiche apportate dal D.L. 8 ottobre 2021, n. 139, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 dicembre 2021, n. 205 e dal D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, con effetto dal 15 luglio 2023, esso affronta le modalità di trattamento e i requisiti dei dati personali. I dati soggetti a trattamento devono essere gestiti nel rispetto della legge e della correttezza, raccolti e registrati per scopi specifici, chiari e legittimi. Devono essere accurati e, se necessario, aggiornati nel tempo, pertinenti, completi e non eccessivi rispetto agli scopi del trattamento.

La conservazione dei dati deve avvenire in una forma che permetta l'identificazione dell'individuo interessato, per un periodo di tempo non superiore a quello necessario per gli scopi per cui sono stati inizialmente raccolti o successivamente trattati. Dati personali trattati in violazione delle normative pertinenti sulla protezione dei dati personali non possono essere utilizzati.

In sintesi, il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e trasparente, con una chiara finalità e nel rispetto dei diritti e della privacy degli interessati. I dati devono essere gestiti con accuratezza e rilevanza, evitando eccessi rispetto agli scopi del trattamento. La conservazione dei dati deve rispettare limiti temporali definiti e non può protrarsi oltre ciò che è strettamente necessario per gli scopi prefissati.

Sempre legato a questo caso, anche il controllo delle bollette telefoniche dei propri dipendenti per finalità di monitoraggio dei costi aziendali e di rilievo di situazioni anomale di consumi va approcciato con cautela. In questi casi, i dati personali sono quelli forniti dal provider per ogni bolletta inviata e consistono nel numero chiamato o chiamate, giorno, ora dell'inizio della telefonata, durata della stessa. In dettaglio, tra i dati acquisiti sono inclusi i numeri delle utenze coinvolte nelle chiamate, la durata delle conversazioni, la tipologia del servizio impiegato, le

nazioni di origine o destinazione delle chiamate, e l'orario di avvio delle comunicazioni⁶⁷.

Il trattamento, considerate le finalità perseguite e l'accordo sindacale stipulato, in considerazione del potenziale controllo a distanza (indiretto), è generalmente qualificato come legittimo. Conformemente alle disposizioni normative sulla protezione dei dati personali, possono essere soggetti a trattamento solo i dati strettamente necessari, rilevanti e non eccessivi per il conseguimento delle legittime finalità perseguite (articoli 3 e 11, comma 1, lettera d del codice della privacy)⁶⁸. Pertanto, sotto questo profilo, possono essere considerati ai fini del trattamento solo quei dati che costituiscano delle specifiche voci di spesa all'interno della fattura, comportando un impatto sui costi effettivamente supportati dalla società, alla luce della tipologia di tariffazione prescelta.

Quanto sopra vale anche in relazione al trattamento di informazioni riferite a soggetti terzi nel caso di chiamate in entrata in roaming, quali il numero telefonico “chiamate”, i dettagli della chiamata in entrata (giorno, ora dell'inizio della chiamata, durata della stessa) e il paese di provenienza della chiamata. Al riguardo, si ritiene che non sia necessario rispetto alla dichiarata finalità di “controllo sulle fatture” emesse dal provider per l'analisi dei consumi con l'obiettivo di ridurre i costi aziendali e ottimizzare la qualità del servizio, a meno che in base alle condizioni contrattuali applicabili tale tipo di chiamata non comporti specifici costi per la società, documentati in fattura.

Sia in relazione ai tempi di conservazione dei medesimi che la legge consente per un periodo non superiore a quello necessario agli scopi per i quali i dati sono raccolti o successivamente trattati: La considerazione dei tempi effettuata dalla società, mantenendo i dati per 12 mesi, risulta non in linea con il principio

⁶⁷ http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/gdpr-provv-n-3-del-11-01-2018-tel-aziend.pdf

⁶⁸ http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/gdpr-provv-n-3-del-11-01-2018-tel-aziend.pdf

precedentemente citato e con quello di rilevanza e limitatezza (articolo 11, comma 1, lettera d). Questa discrepanza è ancor più evidente considerando che, in base alla normativa settoriale, i dati relativi al traffico telefonico, necessari per la fatturazione o la documentazione in caso di contestazione, possono essere trattati e conservati dal fornitore del servizio per un periodo non superiore a sei mesi (articolo 123, comma 2 del codice della privacy)⁶⁹. Pertanto, al fine di omogeneizzare i tempi di conservazione per finalità di fatturazione alla luce della richiamata disciplina dettata dal codice in tale ambito, risulta giustificata la conservazione da parte della società dei dati per finalità di “controllo su fatture”, anche in vista di contenimento dei costi o di eventuali contestazioni entro un limite temporale non superiore a comunque sei mesi.

L'analisi dell'uso della geo-localizzazione dei dipendenti rivela la pratica di monitorare la posizione fisica dei lavoratori durante l'orario di lavoro attraverso tecnologie come il GPS. Tale pratica, implementata tramite strumenti posizionati su veicoli, smartphone o dispositivi affidati ai dipendenti, può coinvolgere il trattamento di dati personali, difficilmente anonimi per il datore di lavoro che può associarli con i dati relativi agli strumenti di lavoro.

Le linee guida del Garante del 4 ottobre 2011, n. 370, chiariscono che la localizzazione dei veicoli, se utilizzata per il controllo a distanza dell'attività lavorativa, deve rispettare sia la disciplina sulla protezione dei dati personali che l'articolo 4 della legge 300/1970 sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori. L'uso di questa pratica, comune per monitorare il personale mobile, gestire le attività aziendali, garantire la sicurezza dei dipendenti e ottimizzare le risorse, solleva importanti questioni etiche e legali relative alla privacy e alla sicurezza dei lavoratori.

Il Garante sottolinea che il trattamento dei dati relativi all'ubicazione dei dipendenti è lecito se è basato su esigenze organizzative, produttive o sulla

⁶⁹ http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/gdpr-provv-n-3-del-11-01-2018-tel-aziend.pdf

sicurezza sul lavoro, purché siano adottate le garanzie dell'articolo 4, comma 2, legge 300/1970. Tale trattamento può avvenire senza il consenso degli interessati, ma è subordinato all'esistenza di un accordo sindacale o, in mancanza, all'autorizzazione del competente organo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Il principio di necessità impone che la localizzazione dei veicoli avvenga solo quando è necessaria per il conseguimento delle finalità legittime, evitando monitoraggi continui.

Il Garante specifica che i sistemi informativi devono ridurre al minimo l'utilizzo di dati personali, seguendo il principio di pertinenza e non eccedenza. Inoltre, è obbligatorio informare chiaramente i dipendenti sulla presenza di sistemi di localizzazione nei veicoli utilizzati per il lavoro, attraverso avvisi ben visibili o la dicitura "Veicolo sottoposto a localizzazione". Dopo questa breve spiegazione veniamo al caso.

In seguito a una segnalazione da parte di un dipendente di una società specializzata nella distribuzione e commercializzazione di impianti di saldatura, si è verificato un dibattito riguardo alla presunta illiceità del trattamento di dati personali mediante l'uso di un sistema GPS installato sull'auto aziendale. Il lavoratore lamentava la mancanza di un'informativa adeguata e sosteneva che il sistema consentiva la raccolta di dati sulla posizione geografica al di fuori dell'orario di servizio. La società, in difesa, ha sottolineato che tale pratica aveva finalità aziendali, come l'individuazione rapida del veicolo più vicino in caso di necessità di intervento e il potenziamento della sicurezza per dipendenti e beni aziendali. Il trattamento però venne giudicato illegittimo in quanto ritenuto non proporzionato dato che la raccolta di informazioni particolareggiate sull'attività dei singoli veicoli monitorati dal sistema e, indirettamente, sull'attività degli autisti cui i veicoli sono affidati, quali la ricostruzione su mappa dei percorsi effettuati sia in tempo reale che giornalmente, con ulteriore distinta ricostruzione anche per ciascuna tratta dei percorsi effettuati e delle relative modalità, comprese le pause, con una periodicità della rilevazione estremamente ravvicinata (ogni 120 secondi), non sono proporzionate con gli scopi rappresentati dalla società (art. 11, comma 1 codice della privacy) che potrebbero essere utilmente e legittimamente

perseguiti con la raccolta di informazioni assai più limitate⁷⁰. Sotto il profilo della proporzionalità del trattamento si osserva che la società non ha adottato il pur disponibile dispositivo di disattivazione della rilevazione geografica durante le pause consentite dell'attività lavorativa. La raccolta sistematica di dati riguardanti la posizione dei veicoli aziendali la possibilità di consultazione di tali dati messi a disposizione attraverso l'accesso alla piattaforma web sia in tempo reale sia attraverso l'archiviazione di dati conservati per un periodo di 365 giorni portano il garante ad affermare che tali trattamenti consentono di effettuare il controllo a distanza di dipendenti. Tale decisione è interessante anche per la valutazione della posizione della società fornitrice al datore di lavoro del servizio di geolocalizzazione qualificato come soggetto responsabile del trattamento dei dati, Alla quale il garante impone alcune misure di tutela di diritti e delle libertà degli interessati e per l'applicazione pratica dei noti e fondamentali principi di privacy by default e privacy by design. Il primo principio di "privacy by default" sottolinea che, di base, i servizi, i prodotti e i processi dovrebbero fornire la massima sicurezza per la privacy degli utenti senza richiedere interventi o attivazioni specifiche da parte degli stessi. Nel contesto dello sviluppo di un'applicazione o di un servizio, è essenziale che la configurazione predefinita assicuri un elevato livello di tutela dei dati personali. Un esempio tangibile potrebbe essere la predisposizione di impostazioni di condivisione dei dati orientate alla restrizione, sin dalla configurazione iniziale.

Il secondo principio di "privacy by design" implica che la salvaguardia della privacy debba essere integrata fin dall'inizio nel processo di progettazione di un sistema, anziché essere una caratteristica aggiuntiva successiva. La privacy dovrebbe essere una considerazione centrale sin dalle fasi iniziali dello sviluppo di prodotti o servizi. Gli sviluppatori sono chiamati a progettare i sistemi in modo che la raccolta e l'elaborazione dei dati personali siano ridotte al minimo. Questo può includere pratiche come utilizzare l'anonimo nei dati, la limitazione della

⁷⁰<https://www.privacy.it/2018/06/28/localizzazione-veicoli-aziendali/#:~:text=In%20definitiva%20il%20titolare%20non%20ha%20provveduto%20a,necessario%20per%20il%20conseguimento%20delle%20finalità%20legittimamente%20perseguite>”).

quantità di informazioni trattate e l'implementazione di robuste misure di sicurezza.

In sintesi, l'analisi approfondita dei due casi di eccessivo controllo da parte del datore di lavoro mediante strumenti di geolocalizzazione e monitoraggio telefonico evidenzia l'urgente necessità di armonizzare gli interessi operativi delle aziende con i diritti basilari dei lavoratori, soprattutto quelli concernenti la privacy e la dignità nell'ambiente lavorativo.

Le situazioni esaminate mettono in luce come l'utilizzo indiscriminato di tecnologie di geolocalizzazione e strumenti di monitoraggio telefonico possa determinare una sostanziale lesione della privacy dei dipendenti. È emerso con chiarezza che, mentre tali pratiche possono essere giustificate per soddisfare legittime esigenze organizzative e produttive, è altrettanto cruciale rispettare i diritti dei lavoratori attraverso misure idonee a garantire la chiarezza e il consenso informato.

La legislazione sulla privacy e le direttive emanate dal Garante per la protezione dei dati personali delineano in modo inequivocabile le condizioni nelle quali il trattamento dei dati personali è lecito. Si sottolinea pertanto l'importanza fondamentale che i datori di lavoro si conformino a tali normative e si impegnino nella corretta implementazione di strumenti di monitoraggio, con particolare attenzione alla salvaguardia della privacy dei dipendenti.

In aggiunta, si rafforza la necessità di coinvolgere attivamente i lavoratori nel processo decisionale, fornendo loro una formazione adeguata e consulenza. Tale approccio risulta cruciale per instaurare una gestione equilibrata tra le esigenze aziendali e i diritti dei dipendenti. Solo attraverso un approccio olistico e attento sarà possibile conciliare in modo efficace gli interessi delle aziende con la protezione della dignità e della privacy dei lavoratori.

Infine, si ribadisce l'importanza della sensibilizzazione continua e della formazione in materia di privacy sul luogo di lavoro. Questo contribuirà a consolidare una cultura aziendale rispettosa dei diritti individuali, favorendo la creazione di un ambiente lavorativo sano ed etico.

3.2 Possibili cambiamenti futuri nella normativa

Per rafforzare la normativa futura in materia di controllo del datore di lavoro, è essenziale adottare misure e approcci mirati ed in costante aggiornamento visto l'avanzamento tecnologico. Innanzitutto, si suggerisce di chiarire la normativa, stabilendo in modo dettagliato le circostanze in cui il datore di lavoro può effettuare il controllo, fissando limiti precisi per garantire una maggiore trasparenza e consapevolezza per entrambe le parti.

È fondamentale trovare un equilibrio tra gli interessi legittimi dell'azienda e i diritti dei dipendenti. La normativa dovrebbe assicurare che il controllo sia proporzionato e giustificato dalle esigenze aziendali, evitando eccessi invasivi nella sfera privata dei lavoratori.

Un altro aspetto cruciale è il consenso informato dei dipendenti. Rafforzare questo principio assicura che i lavoratori siano pienamente consapevoli delle modalità e delle finalità del controllo, garantendo un'adeguata tutela della loro privacy.

Il coinvolgimento attivo dei lavoratori nelle decisioni riguardanti le politiche di controllo è un elemento chiave. La partecipazione significativa dei dipendenti nel processo decisionale contribuisce a garantire che le regole siano equilibrate e rispettose dei loro diritti individuali. La normativa dovrebbe imporre limiti tecnologici per evitare l'uso di strumenti invasivi. Questo assicura che le tecnologie impiegate siano proporzionate agli obiettivi dichiarati di gestione aziendale e non oltrepassino la sfera di privacy dei dipendenti.

Per garantire il rispetto delle regole, è essenziale introdurre sanzioni efficaci per le violazioni della normativa sulla privacy da parte dei datori di lavoro. Ciò dissuade comportamenti non conformi e promuove un ambiente etico sul luogo di lavoro.

Una valutazione periodica della normativa è indispensabile per adattarsi agli sviluppi tecnologici e alle sfide emergenti assicurando così, che la normativa rimanga al passo con l'evoluzione del contesto lavorativo e tecnologico. La formazione aziendale regolare su privacy ed etica nell'utilizzo degli strumenti di controllo è un elemento cruciale. Tale formazione dovrebbe coinvolgere tutti i

dipendenti e i dirigenti aziendali per garantire una corretta gestione della privacy sul luogo di lavoro sensibilizzando sia i lavoratori e sia i datori di lavoro.

Coinvolgere attivamente le parti sociali nella formulazione e nell'aggiornamento della normativa assicura una prospettiva bilanciata, riflettendo gli interessi di lavoratori e datori di lavoro.

Infine, promuovere l'integrazione dei principi di "privacy by design" e "privacy by default" nella progettazione di sistemi di controllo è essenziale per garantire che la privacy sia considerata sin dalle fasi iniziali di sviluppo, contribuendo a una gestione etica e responsabile del controllo del datore di lavoro. L'obiettivo finale è creare una normativa equilibrata che tuteli sia gli interessi aziendali che i diritti fondamentali dei lavoratori.

CONCLUSIONI

Il fine di questa tesi è quello di sensibilizzare e diffondere consapevolezza sui diritti dei lavoratori, con un focus particolare sui limiti che devono essere rispettati da parte del datore di lavoro. Attraverso l'approfondimento di casi concreti, si è cercato di mettere in luce le sfide e le disuguaglianze che i lavoratori possono affrontare nel loro contesto occupazionale. All'interno del panorama complesso del diritto del lavoro, come ampiamente esplorato nel corso di questa tesi, emerge chiaramente che la figura più vulnerabile all'interno del rapporto di lavoro è il lavoratore. Tale conclusione si basa su analisi dettagliate di casi reali italiani, presentati e discussi nel corso della ricerca, che hanno evidenziato situazioni in cui i diritti dei lavoratori sono stati messi a repentaglio a causa della disuguaglianza di potere e risorse tra il datore di lavoro e il dipendente.

Nel contesto della normativa futura sul controllo del datore di lavoro, emerge con chiarezza la necessità di bilanciare gli imperativi aziendali volti a garantire un ambiente lavorativo sicuro ed efficiente con il rispetto imprescindibile della dignità e della privacy dei dipendenti. Questo delicato equilibrio dovrebbe costituire il fulcro centrale di qualsiasi normativa in evoluzione visti gli enormi passi avanti nell'ambito della tecnologia. È imperativo, in primo luogo, delineare con precisione chirurgica i limiti del controllo consentito, evitando qualsiasi forma di lacuna normativa ed evitando ogni forma di intrusione eccessiva nella sfera privata dei lavoratori. Questo presupposto, sostenuto dalla chiarezza normativa, è essenziale per garantire un trattamento equo e rispettoso nei confronti dei dipendenti, che, come precedentemente narrato dovrebbero essere formati e sensibilizzati per poter apprendere a pieno i loro diritti in tema di privacy.

Inoltre, l'importanza del consenso informato non può non essere sottolineata a sufficienza. Assicurare che i dipendenti siano pienamente informati e abbiano la possibilità di esprimere il loro consenso in merito alle politiche di controllo rappresenta un passo cruciale verso la tutela dei loro diritti individuali. Allo stesso modo, coinvolgere attivamente i lavoratori nel processo decisionale relativo a tali

politiche contribuisce a garantire che le regole siano equilibrate e rispettose delle esigenze e dei valori dei dipendenti.

La limitazione dell'uso di tecnologie invasive è un altro elemento fondamentale. Questo richiede la definizione di linee guida chiare per garantire che le tecnologie impiegate siano proporzionate agli obiettivi dichiarati di gestione aziendale, evitando intrusioni indebite nella privacy dei dipendenti. Introdurre sanzioni efficaci per le violazioni della privacy è essenziale per promuovere il rispetto delle regole e scoraggiare comportamenti non conformi.

In definitiva, adottare un approccio etico e responsabile nel controllo del datore di lavoro non solo è conforme ai principi cardine della dignità e della privacy, ma promuove anche la creazione di un contesto lavorativo sano, giusto ed equilibrato. Le future disposizioni normative dovrebbero riverberare tali valori, assicurando la salvaguardia dei diritti dei lavoratori senza compromettere le legittime finalità aziendali.

La normativa futura dovrebbe essere dinamica e adattabile, guidata dalla consapevolezza dei continui sviluppi tecnologici negli strumenti lavorativi e no. Mantenere la privacy dei dipendenti al centro delle considerazioni normative è fondamentale per garantire un quadro regolamentare adeguato all'evoluzione del contesto lavorativo.

La sensibilizzazione riguardo ai diritti dei lavoratori è un passo cruciale per promuovere una cultura lavorativa che sia improntata alla giustizia, all'equità e al rispetto reciproco. La consapevolezza dei limiti del datore di lavoro è anch'essa essenziale affinché i lavoratori possano esigere e difendere i propri diritti, contribuendo così a rafforzare la bilancia tra le parti in un rapporto di lavoro.

In conclusione, questa tesi si propone di essere non solo un'analisi giuridica, ma anche uno strumento per promuovere una riflessione più ampia sulla necessità di garantire diritti e dignità ai lavoratori. Attraverso la conoscenza dei casi esaminati, si spera di contribuire a un contesto lavorativo più equo, rispettoso e consapevole dei diritti fondamentali dei lavoratori.

BIBLIOGRAFIA

- AMOROSO G. – DI CERBO V. – MARESCA A., *Diritto del Lavoro*, cit., pag. 19 ss.
- BALLESTRERO M.V., DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, II Edizione, Giappichelli Editore, Torino, 2015, pag. 96 e seguenti.
- BARASSI L., *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, V&P Università, 2003.
- Bombelli Monica, Giordano massimo, Lanzo Riccardo, *Privacy sul luogo di lavoro*, KEY, 2019,
- Bombelli Monica, Giordano massimo, Lanzo Riccardo, *Privacy sul luogo di lavoro*, KEY, 2019, pagina 9.
- Bombelli Monica, Giordano massimo, Lanzo Riccardo, *Privacy sul luogo di lavoro*, KEY, 2019, pagina 42.
- Bombelli Monica, Giordano massimo, Lanzo Riccardo, *Privacy sul luogo di lavoro*, KEY, 2019, pagina 67 e ss.
- Bombelli Monica, Giordano massimo, Lanzo Riccardo, *Privacy sul luogo di lavoro*, KEY, 2019, pagina 81 e ss.
- BRODOLINI G. al Disegno di Legge del giugno 1969 con il titolo “Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro”.
- DEL PUNTA R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. n. 21/2015)*, cit.,
- FIASCONARO L., G. Di Trocchio, *Disciplina penale della sicurezza sul lavoro e responsabilità amministrativa degli enti*, Roma, EPC Editore, 2013, pag. 29.
- GAMBINO F., *Le Obbligazioni. 1. Il rapporto obbligatorio*, in R. SACCO, *Trattato di diritto civile*, Utet, 2015, p. 165
- GAMBINO F., *Le Obbligazioni. 1. Il rapporto obbligatorio*, in R. SACCO, *Trattato di diritto civile*, Utet, 2015, p. 167
- GAZZONI F., *Manuale di diritto privato*, ESI, 2017.
- GENTILI A., *Il controllo del creditore sul rapporto*, in R. DI RAIMO, *Interesse e poteri di controllo nei rapporti di diritto civile*, ESI, 2003, p. 34.
- LEVI A., *Il controllo informatico sull’attività del lavoratore*, cit., pag. 13.
- LAMBERTUCCI P., *I controlli del datore di lavoro e la tutela della privacy*,
- MAZZOTTA Cfr. O., *Manuale di diritto del lavoro*, Padova, CEDAM, 2015, pag.179.

MONTALENTI P., *Dall'impresa all'attività economica: verso una nuova sistematica?* in AGE, 2014, 1 p. 51

PERULLI A., *Il potere direttivo dell'imprenditore*, in *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Atti del convegno di studi, Venezia 12 aprile 2002, ZILIO GRANDI G., Cedam, Padova, 2002, pag. 9 seguenti.

SITZIA A., *Il diritto alla "privatezza" nel rapporto di lavoro tra fonti comunitarie e nazionali*, cit., pag. 11

SUPPIEJ G., *Il rapporto di lavoro: costituzione e svolgimento*, CEDAM, 1982, che chiaramente qualificò il controllo non come potere ma come libertà.

VALLEBONA A., *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018,

VALLEBONA A., *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 241213.

VALLEBONA A., *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 244.

VALLEBONA A., *Breviario del diritto del lavoro*, G. Giappichelli Editore, Torino 2018, 277.

VOZA R., *La tutela del contraente forte nel diritto del lavoro*, in *Riv. Ita. Dir. Lav.*, 2015, n. 1, III, pag. 13 seguenti.

VENEZIANI B., *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, 1975.

Vincenzo Roppo, *Diritto Privato Linee Essenziali*, G. Giappichelli Editore, 2016, pagina 135.

SITOGRAFIA

http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/gdpr-provv-n-3-del-11-01-2018-tel-aziend.pdf

<https://www.epertutti.com/diritto/La-prestazione-lavorativa65727.php>

<https://www.privacy.it/2018/06/28/localizzazione-veicoli-aziendali/#:~:text=In%20definitiva%20il%20titolare%20non%20ha%20provveduto%20a,necessario%20per%20il%20conseguimento%20delle%20finalit%C3%A0%20legittimamente%20perseguite>

https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/Documents/anniPrecedenti/19700520_L_300.pdf

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2105.html>

<https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1850581>

http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/gdpr-provv-n-3-del-11-01-2018-tel-aziend.pdf

<https://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/01152664.pdf>

https://www.laleggepertutti.it/176020_il-datore-di-lavoro-puo-leggere-le-mail-dei-dipendenti

https://www.dejalex.com/wp-content/uploads/2023/07/Articolo_Trattamento-dei-dati-personali.-La-Corte-di-Giustizia-si-pronuncia-sul-diritto-alloblio-e-sul-consenso-dellinteressato.pdf

<https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-i/art6.html>

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-ii/art2094.html>

<https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-quinto/titolo-ii/capo-i/sezione-iii/art2105.html>

<https://www.brocardi.it/statuto-lavoratori/titolo-ii/art15.html>

RINGRAZIAMENTI

Ripercorrendo il percorso accademico fin qui compiuto, desidero esprimere la mia profonda gratitudine a coloro che hanno contribuito in modo significativo alla mia crescita e formazione. Ringrazio calorosamente la Professoressa Barbara De Mozzi per aver gentilmente accettato di essere la mia relatrice, dimostrando sensibilità e dedizione nel seguirmi lungo questo cammino.

Il più grande riconoscimento va senza dubbio alla mia famiglia, pilastro fondamentale del mio percorso. Senza il sostegno e l'incoraggiamento dei miei genitori, non avrei potuto intraprendere questo viaggio accademico e realizzare i miei sogni. Sono profondamente grato per il loro costante supporto, specialmente nei momenti più difficili. Un ringraziamento speciale va anche a mia sorella Anna, preziosa compagna di questo percorso.

Un sentito ringraziamento a Sara, che con la sua volontà e tenacia mi ha dimostrato che ogni obiettivo è raggiungibile. Grazie per il continuo sostegno, l'amore, la pazienza e la fiducia, sperando che questo supporto possa perdurare nel futuro.

Infine, dedico un affettuoso grazie a tutti gli amici e colleghi di università, che hanno condiviso con me questa straordinaria esperienza.