



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**  
**Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto**

**Corso di Laurea in**  
**CONSULENTE DEL LAVORO**

**TESI DI LAUREA**

**LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI**  
**LAVORATORI NEI CONTROLLI A DISTANZA**

**Relatore: Prof.ssa Silvia Bertocco**

**Studente: Jessica Piccolo**

**Matricola n°: 2002508**

**ANNO ACCADEMICO 2022 / 2023**



*“Il futuro appartiene a coloro che credono  
nella bellezza dei propri sogni”*

*Eleanor Roosevelt*



# INDICE

INTRODUZIONE .....	7
CAPITOLO I.....	9
TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL LAVORATORE: FONTI EUROPEE E ITALIANE.....	9
1. Il potere di controllo del datore di lavoro .....	9
2. La tutela della riservatezza del lavoratore nello Statuto dei Lavoratori e nel Codice Privacy .....	12
3. Disciplina europea per la tutela della privacy del lavoratore: il GDPR.....	14
CAPITOLO II.....	19
LA DISCIPLINA VIGENTE DEI CONTROLLI A DISTANZA .....	19
1. Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori.....	19
2. Strumenti di lavoro e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze .....	22
3. Utilizzo di Internet e dei social networks .....	26
4. Uso della posta elettronica .....	28
5. Il caso dei call center .....	30
6. I controlli difensivi.....	32
CAPITOLO III .....	36
IL TRATTAMENTO DEI DATI E I CONTROLLI A DISTANZA NELLE NUOVE MODALITÀ DI LAVORO .....	36
1. Il trattamento e i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti .....	36
2. I controlli a distanza nel lavoro digitale: il lavoro agile .....	40
3. Le modalità BYOD e COPE e l'utilizzo dei wearable devices sul luogo di lavoro .....	43
4. Il caso Amazon.....	46
CONCLUSIONI.....	49
BIBLIOGRAFIA .....	51
SITOGRAFIA .....	52
RINGRAZIAMENTI .....	57



## INTRODUZIONE

L'art. 2094 del Codice Civile identifica il lavoratore subordinato ed evidenzia come tale soggetto si trovi in una posizione di dipendenza rispetto al datore di lavoro. Ne deriva che il datore deve essere dotato di determinati poteri, idonei a consentirgli di impartire direttive, sanzionare i dipendenti che non adempiono agli obblighi previsti da contratto e controllare il regolare svolgimento della prestazione.

All'interno di questo elaborato, ci si sofferma sul potere di controllo del datore di lavoro e, in particolare, sulla disciplina prevista per i controlli a distanza effettuati tramite impianti audiovisivi e altri strumenti che li consentono.

Nel primo capitolo si tratta l'argomento della tutela della riservatezza del lavoratore, sia con riferimento alle fonti italiane sia rispetto a quelle europee. La prima fonte italiana da prendere come riferimento è lo Statuto dei Lavoratori, legge 20 maggio 1970, n. 300 che traccia nel suo Libro I tutta una serie di norme relative alla libertà e dignità del lavoratore. Altro testo analizzato è il Codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196. Quest'ultimo ha subito delle modifiche con l'entrata in vigore del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (Reg. UE 2016/679), avvenuta in Italia nel 2018 che ha fornito una normativa uniforme a tutti gli Stati membri per quanto riguarda la protezione delle persone fisiche, e in particolare il trattamento dei dati personali.

L'attenzione è poi rivolta all'analisi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori inerente i controlli a distanza. La versione del 1970 è stata aggiornata con la riforma del "Jobs Act", in particolare con il D. lgs. 14 settembre 2015, n. 151. Era necessario un aggiornamento del testo, in quanto lo sviluppo tecnologico ha portato all'introduzione di nuovi strumenti e macchinari che hanno reso il vecchio testo obsoleto. Le modifiche più rilevanti riguardano l'eliminazione del divieto assoluto di effettuare controlli a distanza e l'introduzione della categoria degli strumenti di lavoro per i quali non è necessario l'accordo sindacale. Specifica attenzione viene dedicata alle varie modalità attraverso le quali il datore di lavoro può effettuare dei controlli a distanza, in particolare con riferimento a strumenti che oggi sono diventati fondamentali per il lavoratore, quali

computer, Internet e la casella di posta elettronica. Riflessione a parte va fatta per i controlli c.d. difensivi che sono ancora al centro del dibattito giurisprudenziale.

L'analisi si sposta poi sulle modalità di trattamento dei dati che devono necessariamente rispettare i principi e i limiti sanciti dal GDPR. Fondamentale per il corretto trattamento è fornire preventiva informazione ai lavoratori per quanto riguarda la tipologia di dati raccolti e le modalità di utilizzo di questi. La pandemia di Covid-19 ha aumentato il ricorso alla modalità di lavoro agile e, quindi, è stato necessario ridefinire le modalità di controllo, dal momento che la prestazione si svolge anche al di fuori del luogo di lavoro. Inoltre, le nuove tecnologie hanno portato la diffusione di nuove modalità di gestione dei dispositivi mobili, quali BYOD e COPE e sulla diffusione di strumenti quali wearable devices che hanno dato origine al tanto controverso caso Amazon, a cui viene dedicato uno specifico approfondimento.

# CAPITOLO I

## TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEL LAVORATORE: FONTI EUROPEE E ITALIANE

### 1. Il potere di controllo del datore di lavoro

Il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro e colui che gestisce l'organizzazione produttiva al fine di realizzare il miglior profitto aziendale. Per assolvere alla sua funzione, al datore di lavoro vengono attribuiti tre poteri: il potere direttivo, il potere disciplinare e il potere di controllo. Il potere direttivo viene richiamato all'art. 2094 del Codice Civile che sottolinea, in primo luogo, la posizione subordinata del lavoratore rispetto al datore e conferisce il potere a quest'ultimo di impartire ordini e direttive sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il potere disciplinare è regolato nell'art. 2106 c.c., che prevede sanzioni specifiche in caso di non rispetto dell'uso della diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta (art. 2104 c.c.) e dell'obbligo di fedeltà (art. 2105 c.c.). Inoltre, anche l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori individua le condotte che possono essere sanzionate e disciplina la procedura disciplinare.

Il potere di controllo, invece, non trova fonte esplicita nella legge ma deriva dall'interpretazione sistematica delle norme codicistiche. Considerando il fatto che gli artt. 2094 e 2104 c. 2 del Codice Civile conferiscono ad un soggetto (datore di lavoro) il potere di imporre regole e direttive per lo svolgimento della prestazione lavorativa e il potere disciplinare, in caso di violazione di tali ordini (art. 2106 cc), ne consegue l'esistenza del potere di controllare l'effettivo rispetto delle regole.<sup>1</sup> Il potere di controllo è, dunque, strettamente collegato al potere direttivo in quanto si sostanzia nel potere riconosciuto al datore di lavoro di controllare l'esatto adempimento, da parte del lavoratore, degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro e la corretta esecuzione della

---

<sup>1</sup> INGRAO A., *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Bari, Cacucci Editore, 2018, p.13

prestazione secondo i principi di diligenza, correttezza, obbedienza e fedeltà (artt. 2104 e 2105 c.c.).<sup>2</sup>

Gli articoli 2, 3, 4, 5 e 6 dello Statuto dei Lavoratori individuano modalità e limiti attraverso cui è possibile esercitare il potere di controllo al fine di tutelare il diritto alla riservatezza dei lavoratori, nonché il rispetto della loro dignità.

L'art. 2 dello Statuto pone un divieto in capo al datore di lavoro di adibire alla vigilanza dell'attività lavorativa le guardie giurate, le quali possono solamente essere impiegate per scopi di tutela del patrimonio aziendale e di sicurezza.<sup>3</sup> Non potranno in nessun caso svolgere attività di vigilanza con riferimento all'attività svolta dai lavoratori e, proprio per tale ragione, è fatto loro divieto di accedere ai locali aziendali durante l'orario di lavoro, se non per esigenze legate alla necessità di tutela del patrimonio.

L'art. 3 dello Statuto evidenzia come il personale assunto al solo fine di svolgere attività di vigilanza deve essere riconoscibile dai dipendenti, sia per quanto riguarda il nominativo di tali soggetti, sia in merito alle loro mansioni specifiche. Quindi, è possibile che il datore di lavoro assuma lavoratori a cui attribuisce il potere di controllo, ma tale controllo sarà considerato lecito solamente nel caso in cui sia data precisa comunicazione ai dipendenti.

L'art. 5 pone, invece, l'attenzione su un tipo di controllo diverso, diretto a verificare le condizioni di salute e la reperibilità del lavoratore durante l'assenza per malattia. Se da un lato, il datore di lavoro ha il divieto di svolgere accertamenti sull'idoneità e sulla infermità del lavoratore per malattia e infortunio, dall'altro lato può contattare i servizi ispettivi degli istituti previdenziali e richiedere che siano questi ultimi a svolgere tale accertamento sanitario.

Un altro articolo dello Statuto dei Lavoratori che disciplina un particolare controllo è il n. 6. In questa norma vengono regolate le visite personali di controllo sui lavoratori (perquisizioni personali). In linea di massima queste sono espressamente vietate dalla norma ma è previsto che in alcuni casi siano consentite rispettando una serie di condizioni. In particolar modo devono essere finalizzate alla tutela del patrimonio

---

<sup>2</sup> LACAPRA R., *Il potere di controllo del datore di lavoro: limiti e condizioni del monitoraggio*, [www.iusinitinere.it](http://www.iusinitinere.it), 18 febbraio 2022, p. 1.

<sup>3</sup> VALLEBONA A., *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2021, p. 291.

aziendale e devono essere svolte all'uscita del luogo di lavoro, da personale dello stesso sesso del lavoratore controllato e in un luogo adatto a salvaguardare la dignità e la riservatezza del lavoratore. Inoltre, i controlli si devono basare su sistemi di selezione automatica per quanto riguarda i lavoratori da sottoporre a controllo; quindi, non è in alcun modo possibile individuare anticipatamente i lavoratori che saranno sottoposti a controllo.

Gli articoli analizzati finora si riferiscono ad un tipo di controllo che può essere definito come un controllo effettuato da persona su persona. Il legislatore proprio perché non si tratta di un controllo occulto non ha inserito dei limiti eccessivamente stringenti come, viceversa, avviene per i c.d. controlli a distanza.

Il progresso tecnologico ha permesso, infatti, lo sviluppo di questa particolare forma di controllo (art. 4 St. Lav.) che avviene tramite impianti audiovisivi e altri strumenti informatici e telematici dai quali derivi la possibilità di controllo. Il controllo dei lavoratori a distanza ha negli ultimi anni suscitato l'interesse di dottrina e giurisprudenza, rendendo necessario stabilire quali sono i limiti di tale potere al fine di tutelare la riservatezza e la dignità del lavoratore.

La differenza principale tra gli articoli precedentemente analizzati, che individuano un controllo eseguito da persona su persona, e l'art. 4, riguarda proprio il fatto che, quest'ultimo, tratta di controlli che vengono effettuati da una macchina su una persona, molto spesso anche in modo occulto. La giurisprudenza è intervenuta cercando di fornire una definizione di controllo a distanza, andando a definire come tale qualsiasi attività diretta al monitoraggio dell'attività lavorativa, tramite dispositivi che permettono la registrazione occulta, continua e anelastica e che, inoltre, consentono al datore di lavoro di verificarne i risultati anche a distanza sia temporale che spaziale.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021, p. 5

## **2. La tutela della riservatezza del lavoratore nello Statuto dei Lavoratori e nel Codice Privacy**

Il potere di controllo del datore di lavoro è stato oggetto di molte modifiche normative in quanto risulta necessario bilanciare l'interesse dell'impresa con quello del lavoratore. Tramite l'esercizio di tale potere, infatti, si comprime il diritto alla riservatezza di un soggetto, soprattutto mediante controlli effettuati con strumenti digitali che permettono di raccogliere un grande quantitativo di dati personali, anche sensibili.

Sul punto una prima disciplina si è avuta con la l. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori). Il titolo I dello Statuto agli art. 2, 3, 4, 5 e 6 evidenzia i limiti, citati precedentemente, entro cui il datore di lavoro può utilizzare guardie giurate, apposito personale di vigilanza, impianti audiovisivi, ricorrere a perquisizioni personali ed effettuare accertamenti sanitari.<sup>5</sup>

Inoltre, l'art. 1 dello Statuto garantisce la libertà di opinione politica, sindacale e di fede religiosa all'interno del luogo di svolgimento della prestazione. Questo articolo va interpretato alla luce dell'art. 8 che prevede un esplicito divieto di indagini su tali opinioni da parte del datore di lavoro, salvo che non si tratti di fatti rilevanti per la valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore. Anche l'art. 15 dello Statuto assume importanza su questo punto in quanto dichiara nullo qualsiasi atto o patto discriminatorio, cioè qualunque atto o patto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o meno ad un sindacato o, per esempio, licenziare un lavoratore in seguito all'aderenza ad uno sciopero.

In aggiunta allo Statuto dei Lavoratori, quando si fa riferimento al campo della riservatezza, va considerata un'altra fonte legislativa, ovvero il D. Lgs. 196 del 2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali). Il decreto ha formalmente abrogato la precedente legge n. 675 del 1996, che aveva istituito la figura del Garante per la protezione dei dati personali, trasfondendo, tuttavia, il contenuto al suo interno.

---

<sup>5</sup> STENICO E., *La tutela della riservatezza del lavoratore nell'esercizio della prestazione*, in *La tutela della privacy del lavoratore*, a cura di Carinci F, De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T., Torino, UTET, 2000, p. 153.

Il Codice Privacy del 2003 ha portato molte modifiche anche dovute all'intenso sviluppo tecnologico che si è avuto dagli anni '80. In particolar modo con riferimento all'art. 4 dello Statuto è stato previsto che al lavoratore debba essere data adeguata informativa sull'uso e sul trattamento dei dati raccolti, nonché sulle modalità attraverso le quali si effettua il controllo e si acquisiscono i dati. Nel Codice, comunque, non si trova ampio richiamo a norme in materia di lavoro, ma da un'attenta lettura dell'art.4 dello Statuto si ricava l'importanza del rispetto della regola dell'informazione adeguata al dipendente e da ciò deriva il generale rispetto, anche in ambito lavorativo, del Codice della Privacy.<sup>6</sup>

Nell'art. 4 c. 3 è presente un esplicito richiamo al decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196, tanto che l'obiettivo di tale riferimento è proprio quello di tracciare una sorta di linea di confine tra le materie contenute nell'art. 4 e quelle che seguono la disciplina generale del Codice Privacy. Non vi sono sovrapposizioni, ma solamente integrazioni. Per esempio, per quanto riguarda "l'informazione adeguata" al dipendente per l'utilizzabilità dei dati viene seguita la disciplina dell'art. 4 in quanto considerata speciale. Mentre, nel caso in cui si faccia riferimento a misure e modalità di controllo a distanza si seguono i principi del Codice del 2003, quale disciplina generale.<sup>7</sup>

Sul punto è intervenuto lo stesso Garante con la deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006 tramite la quale, ha emanato alcune linee guida sul trattamento di dati personali dei lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati. Le operazioni di trattamento hanno ad oggetto dati anagrafici, biometrici, sensibili e, a volte, fotografie di lavoratori, idonei a rivelare il credo religioso, lo stato di salute o l'appartenenza ad un sindacato. Possono anche riguardare informazioni connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali tipologia del contratto, qualifica, retribuzione e eventuali provvedimenti disciplinari. Queste tipologie di dati sono contenute in atti e documenti prodotti dai lavoratori in sede di assunzione o nel corso del rapporto oppure in documenti prodotti dal datore di lavoro che, vengono raccolti e archiviati in fascicoli personali.

---

<sup>6</sup> LEVI A., *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act*, Milano, Giuffrè Editore, 2016, p. 148

<sup>7</sup> MARESCA A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 35/2016, p. 542.

Il Garante si è sempre espresso a favore della conformità del trattamento dei dati alle norme contenute nel Codice Privacy, in quanto fornisce principi quali la pertinenza, la correttezza e il divieto di profilazione (senza consenso) che sono indispensabili per evitare la sorveglianza massiva del lavoratore.<sup>8</sup>

Il Codice della Privacy è stato modificato in larga parte dall'introduzione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati n. 2016/679 emanato dalla Commissione Europea al fine di uniformare negli Stati membri la disciplina riguardante il trattamento dei dati personali e la privacy.

### **3. Disciplina europea per la tutela della privacy del lavoratore: il GDPR**

Come accennato, il Codice Privacy del 2003 è stato adeguato ai contenuti del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR) del 2016.

Si tratta di un Regolamento Europeo emanato proprio in risposta alla trasformazione digitale e “relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la Direttiva 95/46/CE”.<sup>9</sup> Trattandosi di un regolamento, esso è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri, così come definito dall'art. 288 par. 2 TFUE (Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea).

In realtà, il GDPR è entrato in vigore due anni dopo la sua pubblicazione e precisamente il 25 maggio 2018, e si applica a enti pubblici, aziende o qualsiasi individuo che si trovi nella condizione di dover accedere, trattare, gestire, trasferire e conservare dati personali di cittadini UE. Il Regolamento è molto chiaro nella definizione di due parole chiave al suo interno: dato personale e trattamento. La definizione di dato personale è contenuta nell'art. 4, p. 1, n. 1 Reg. e si riferisce a “qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile («interessato»); si considera identificabile la persona fisica che può essere identificata, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi

---

<sup>8</sup> LEVI A., *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act*, cit., p.146.

<sup>9</sup> INGRAO A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, cit., p.75.

all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale”. Si hanno quindi quattro elementi essenziali: l’informazione, la persona fisica, il collegamento tra informazione e persona e l’identificazione della persona. La nozione di trattamento è contenuta, invece, nell’art. 4, p. 1, n. 2 Reg. e riguarda “qualsiasi operazione o insieme di operazioni, compiute con o senza l’ausilio di processi automatizzati e applicate a dati personali o insiemi di dati personali, come la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la strutturazione, la conservazione, l’adattamento o la modifica, l’estrazione, la consultazione, l’uso, la comunicazione mediante trasmissione, diffusione o qualsiasi altra forma di messa a disposizione, il raffronto o l’interconnessione, la limitazione, la cancellazione o la distruzione”. Tale catalogo di operazioni è a carattere esemplificativo e non tassativo.

Si può quindi affermare che il controllo a distanza rientri nell’ambito delle operazioni di trattamento dei dati personali dei lavoratori e quindi, anche in ambito lavorativo, vanno osservate le disposizioni del GDPR.

In materia lavoristica, però, il Regolamento non ha dato una regolamentazione uniforme a tutti gli Stati per quanto riguarda il trattamento dei dati nell’ambito dei rapporti di lavoro. Infatti, l’art. 88 ha previsto una riserva di legge a favore degli Stati membri, i quali possono prevedere norme più dettagliate al fine di garantire le libertà dei dipendenti e la protezione dei dati trattati soprattutto nelle fasi di assunzione ed esecuzione del rapporto di lavoro. Ciò avviene mediante nuove leggi o contratti collettivi che devono sempre includere misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati, in particolare per quanto riguarda la trasparenza del trattamento, il trasferimento di dati personali nell’ambito di un gruppo imprenditoriale o di un gruppo di imprese che svolge un’attività economica comune e i sistemi di monitoraggio sul posto di lavoro.<sup>10</sup> Infine, il comma 3 del medesimo articolo obbliga ciascun Stato membro a notificare alla Commissione Europea qualsiasi nuova disposizione di legge introdotta o eventuali modifiche effettuate.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> SAETTA B., *Privacy e controllo dei lavoratori*, [www.protezionedatipersonali.it](http://www.protezionedatipersonali.it), 1 ottobre 2018, p.1.

<sup>11</sup> Art. 88 EU RGPD, Trattamento dei dati nell’ambito dei rapporti di lavoro, [www.eur-lex.europa.eu](http://www.eur-lex.europa.eu)

#### **4. Il “vecchio” articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori**

Concentrando l'attenzione su una particolare tipologia di controlli, quelli a distanza, è necessario fare un'analisi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori. Questo è stato oggetto di alcune modifiche nel 2015, nell'ambito della riforma del mercato del lavoro detta “Jobs Act”.

In origine, prima della riforma, nell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 vi era un divieto assoluto per quanto riguarda l'effettuazione di controlli a distanza da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori. In particolar modo il c. 1 recitava: “È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dei lavoratori”.

L'obiettivo era quello di evitare qualsiasi tipo di controllo occulto, non conoscibile dal lavoratore, e ininterrotto. Tramite questi strumenti, quali telecamere, è possibile registrare moltissime informazioni che possono essere analizzate anche al di fuori del luogo di lavoro e in un qualsiasi momento. Quando si parla di distanza, infatti, si fa riferimento sia a quella spaziale, quindi, al fatto che il controllo non avvenga direttamente sul luogo di lavoro ma può essere fatto da un qualsiasi altro luogo, sia alla distanza temporale, infatti, una volta che i dati o comunque i filmati sono stati registrati è possibile visionarli e analizzarli in qualsiasi momento, anche successivo alla contestuale esecuzione della prestazione.

Il divieto assoluto si spiegava in quanto questa tipologia di controllo è molto intrusiva e lesiva della personalità del lavoratore poiché potrebbe limitare la libera esplicazione della sua personalità in ambiente lavorativo, ma soprattutto fornire dati personali non strettamente attinenti all'esecuzione della mansione. L'art. 4 infatti è inserito all'interno del titolo I dello Statuto dedicato alla “Libertà e dignità dei lavoratori”. Non è un caso, e il suo inserimento in questa parte è dovuto al fatto che il bene protetto, dall'art.4, è proprio la dignità del lavoratore. Dignità intesa come diritto dello stesso a svolgere ed eseguire la propria attività lavorativa in un luogo di lavoro privo di condizionamenti,

che potrebbero persistere là dove vi sia un controllo occulto e ininterrotto che spingesse il lavoratore a tenere un determinato comportamento solo in ragione della telecamera.<sup>12</sup>

Il secondo comma era meno incisivo del primo. Questo consentiva l'uso di impianti e apparecchiature elettroniche richieste da esigenze organizzative e produttive, ma, se da queste, derivava anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività lavorativa era necessario stipulare preventivamente un accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, o, in mancanza, con la commissione interna. Nel caso in cui l'accordo non fosse stato stipulato, su istanza del datore di lavoro, era possibile coinvolgere l'Ispettorato del Lavoro per individuare le migliori modalità d'uso di tali strumenti.

Prestando attenzione a questo secondo comma si potrebbe affermare che, già negli anni '70 si prestava un certo tipo di attenzione rispetto all'avanzamento della programmazione tecnologica e allo sviluppo di metodi e strumenti di produzione industriale. Per la prima volta si incorpora il potere di controllo nella macchina stessa che è in grado di registrare dati. Ciò porta ad ampliare il rischio per la persona del lavoratore dal mero controllo sul risultato della prestazione ad un controllo sicuramente più incisivo sulla personalità del lavoratore. L'unica deroga al divieto assoluto posto al primo comma, quindi, riguarda l'installazione di dispositivi necessari ai fini dell'organizzazione del lavoro e della sicurezza, rispettando però la condizione dell'accordo con le rappresentanze sindacali.<sup>13</sup>

Sul punto, l'intervento della giurisprudenza è stato, ed è tutt'ora, molto significativo, in quanto ai controlli preterintenzionali sono direttamente connessi anche i c.d. controlli difensivi, ovvero effettuati senza il rispetto dell'autorizzazione sindacale richiesta all'art. 4, per la tutela del patrimonio dell'azienda verso comportamenti illeciti dei dipendenti.

La riforma dell'art. 4 si è avuta con il c.d. "Jobs Act" tramite decreto legislativo n. 151 del 2015 che ha introdotto una serie di modifiche per quanto riguarda la disciplina dei controlli a distanza. Come poco sopra ricordato, dottrina e giurisprudenza avevano sviluppato un ampio dibattito sul delicato tema dei controlli, evidenziando la necessità

---

<sup>12</sup> PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, cit., p. 5.

<sup>13</sup> GAMMARIELLO J., *Intorno all'art. 4 Stat. Lav.: tra il vecchio e il nuovo diritto*, Pisa, 2016, p.15

di attuare una riforma dell'art. 4 St. Lav., oramai considerato obsoleto. In particolar modo, è stata la massiccia introduzione di strumenti e macchinari digitali, sistemi di comunicazione mobile, nonché l'impiego dell'intelligenza artificiale a richiedere l'aggiornamento normativo che è stato portato a compimento nel 2015.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> MODESTI T., *Art. 4 Statuto dei Lavoratori: evoluzione normativa e non solo*, [www.salvisjuribus.it](http://www.salvisjuribus.it), 2 agosto 2017, p.1

## **CAPITOLO II**

# **LA DISCIPLINA VIGENTE DEI CONTROLLI A DISTANZA**

### **1. Il nuovo articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori**

Il testo dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori è stato interamente riformulato tramite l'art. 23 del d. lgs. n. 151 del 2015. La novella rientra nella c.d. riforma Jobs Act prevista dal Governo Renzi, il cui obiettivo principale era quello di andare a favorire una modernizzazione e flessibilizzazione del diritto del lavoro. Il d. lgs. 151 del 2015 è stato emanato in attuazione della legge delega n. 183 del 2014 che ha, appunto, previsto la modifica dell'art. 4.

Il nuovo testo si pone il medesimo obiettivo del precedente, la norma, infatti, si occupa ancora oggi dei controlli a distanza e della necessità di avere una disciplina chiara e aggiornata per quanto riguarda l'utilizzabilità di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo dell'attività dei lavoratori.

In primo luogo, emerge che il legislatore ha “formalmente” rimosso quel generale divieto assoluto di controlli a distanza che caratterizzava il vecchio testo. Ciò non significa che il controllo a distanza sia stato liberalizzato, ma la norma ha previsto dei limiti entro cui è possibile considerare lecita l'installazione di una telecamera. Il primo comma, infatti, stabilisce che: “Impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali”. Da lettura del primo comma emerge che in realtà poco è cambiato rispetto al passato, in quanto la norma continua ad individuare delle specifiche finalità e la presenza delle rappresentanze sindacali per rendere legittimi i controlli.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> ROTONDI F., *Istanza per l'installazione di impianti audiovisivi*, [www.dejure.it](http://www.dejure.it).

Le RSA e la RSU sono due organi di rappresentanza dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Si può procedere alla nomina delle RSA o all'elezione delle RSU solamente se l'azienda in questione ha più di quindici dipendenti con riferimento alla singola unità produttiva, all'impresa nel suo complesso ovvero a più unità produttive situate nel medesimo comune, indipendentemente dalle dimensioni di queste. I due organi non possono coesistere, quindi, nel caso in cui siano elette delle RSU, queste non subentrano alle RSA, ma le sostituiscono.<sup>16</sup> Nel caso in cui un'azienda non soddisfi il requisito occupazionale per costituire rappresentanze sindacali, l'articolo 4 St. Lav., prevede che l'accordo possa essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale qualora l'impresa abbia più unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni. Nel caso di totale assenza di accordo, gli impianti e strumenti possano essere installati solo previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, o, nel caso di imprese con più sedi territoriali, l'autorizzazione alla sede centrale dello stesso.

Il secondo comma introduce una novità rispetto al testo dell'art. 4 precedente la riforma: questo prevede che le disposizioni del primo comma non si applichino a tutti quegli strumenti che sono utilizzati dal lavoratore al fine di rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Ciò significa che, se per esempio, un lavoratore durante lo svolgimento della prestazione lavorativa deve usare uno strumento elettronico, dal quale possa derivare anche la possibilità di effettuare un controllo da parte del datore di lavoro, in questo caso non sarà richiesto l'accordo precedentemente stipulato con le RSA o RSU. Il secondo comma, dunque, rende lecito un controllo diretto e a carattere intenzionale sugli strumenti utilizzati dal lavoratore per le proprie mansioni e sui dispositivi di rilevazione delle presenze. Il controllo eventualmente effettuato dal datore è, dunque, legittimo anche in assenza di accordo, lasciando al lavoratore l'onere di verificare e provare eventuali altri profili di pregiudizio del diritto alla riservatezza, quali la discriminazione o la violazione dell'art. 8 St. Lav.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> BAGHIN S., *RSA e RSU: cosa fanno, come si costituiscono e quali possono essere le opportunità per le imprese*, [www.ipsoa.it](http://www.ipsoa.it), 31 marzo 2023, p.1.

<sup>17</sup> BORRELLI I., *Controllo a distanza dei lavoratori*, [www.wikilabour.it](http://www.wikilabour.it).

L'articolo 4, anche in questa nuova formulazione, continua a ritenere legittimi i c.d. controlli preterintenzionali. Con tale espressione viene individuata una tipologia di controllo che non è diretta alla sorveglianza dei lavoratori, bensì alla soddisfazione delle esigenze datoriali. Al primo comma, infatti, l'installazione di impianti audiovisivi e altre apparecchiature dai quali derivi anche la possibilità di controllo è lecita solamente per rispondere a esigenze di tipo organizzativo, produttivo, legate alla sicurezza e alla tutela del patrimonio e solo dopo aver stipulato l'accordo. Al secondo comma, invece, non si richiede l'accordo ma si riconosce prevalenza all'interesse aziendale di tutela degli strumenti necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Si può affermare quindi, che i controlli preterintenzionali sono leciti in quanto il controllo che effettivamente avviene anche sui lavoratori è considerato una conseguenza eventuale e indiretta.<sup>18</sup>

Il terzo comma impone che le informazioni raccolte sia con gli strumenti di cui al comma primo, sia con quelli del secondo, possano essere utilizzate dal datore di lavoro per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, a condizione che al lavoratore venga fornita un'adeguata informazione rispetto alle modalità d'uso dei vari strumenti e delle modalità di effettuazione dei controlli. Con riferimento a quest'ultima parte, è previsto il rispetto generale della disciplina contenuta all'interno del Codice Privacy del 2003 (d. lgs. n. 196 del 2003). Una volta che il datore di lavoro abbia adempiuto alla propria obbligazione, sarà libero di utilizzare i dati per verificare se il lavoratore stia svolgendo la prestazione con la diligenza richiesta ed eventualmente anche a scopo disciplinare.

Nel caso in cui vengano violate le disposizioni dell'art. 4 sono previsti due tipi di responsabilità. La prima è penale e a carico del datore di lavoro, mentre la seconda è di tipo amministrativo in capo all'ente/impresa. Secondo l'art. 171 del Codice Privacy del 2003, la violazione delle norme in materia di controlli a distanza è punita ai sensi dell'art. 38 dello Statuto dei Lavoratori che prevede l'ammenda o l'arresto che, nei casi più gravi, possono essere applicate congiuntamente. Responsabilità penale che nasce anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia chiesto autorizzazione direttamente ai lavoratori e questi abbiano dato il loro consenso. È sempre necessario stipulare un accordo con le rappresentanze, proprio perché a monte vi è la tutela di un interesse

---

<sup>18</sup> LEVI A., *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act*, cit., p. 53-54

collettivo che in alcun modo potrebbe essere tutelato dal singolo lavoratore. Per quanto riguarda, invece, la responsabilità amministrativa dell'ente si fa riferimento all'art. 114 del Codice Privacy che richiama espressamente l'art. 4. Sul punto è intervenuto anche l'art. 83 del GDPR che ha definito la cornice edittale entro cui il giudice deve stabilire la sanzione che, a seconda della gravità, prevede come tetto massimo della sanzione il 2% o il 4% del fatturato annuo dell'esercizio precedente.<sup>19</sup>

## **2. Strumenti di lavoro e strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze**

Analizzando il secondo comma dell'art. 4 è fondamentale identificare tutti quegli strumenti che servono al lavoratore per rendere la propria prestazione lavorativa. Come già detto, derogando al disposto del primo comma, la norma prevede che l'installazione e il monitoraggio tramite questi strumenti siano legittimi (nel rispetto del Codice a tutela della privacy). Inoltre, sempre al secondo comma, la norma inserisce anche gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze che sono utilizzati sempre più spesso dai datori di lavoro poiché utili alla verifica del rispetto dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti.

Per quanto riguarda gli strumenti di lavoro è stata elaborata una definizione puntuale per risolvere in gran parte i dubbi che riguardavano l'identificazione di questi. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro il 7 novembre 2016 ha emanato la circolare n. 2 che ha precisato che nella categoria "strumenti di lavoro" devono considerarsi tali "gli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità siano stati posti in uso e messi a sua disposizione". Sul punto è intervenuto anche il Garante Privacy con verifica preliminare del 16 marzo 2017 che ha indicato come strumenti di lavoro tutti quelli che vengono "utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa", ovvero "direttamente preordinati all'esecuzione della

---

<sup>19</sup> BRASCHI G., *Controllo a distanza dei lavoratori: rischi sanzionatori di una violazione dello Statuto dei Lavoratori*, [www.cybersecurity360.it](http://www.cybersecurity360.it), 23 giugno 2023, p.1.

prestazione lavorativa”, rimanendo in linea con l’Ispettorato Nazionale del Lavoro.<sup>20</sup> Basandosi su tali definizioni si può sicuramente inserire tra gli strumenti di lavoro il computer, l’accesso a Internet e la posta elettronica. In ogni caso, è sempre prevalsa l’idea che lo strumento di lavoro sia considerato tale proprio facendo riferimento alla finalità del suo impiego all’interno dell’organizzazione aziendale data dal datore e non rispetto alle caratteristiche oggettive di tale strumento.

Quando si parla di strumenti informatici va considerato che la maggior parte di questi sono composti da due parti: l’hardware e il software. Quest’ultimo rientra nella categoria “strumenti” poiché comprende tutti quei programmi che andrà ad usare il dipendente. Non sempre quindi, parlando di strumenti, si fa riferimento solamente a quelli “tradizionali”, quali dotazioni individuali assegnate al dipendente o attrezzi. Soprattutto grazie allo sviluppo tecnologico, oggi, la maggior parte delle imprese si è dotata di un sistema informatico centrale attraverso il quale i lavoratori si collegano tramite delle periferiche. Ecco perché risulta necessario sottolineare come non vada considerato solo l’hardware, ma anche e principalmente il software.<sup>21</sup>

È proprio con riferimento agli strumenti di lavoro che si sentiva maggiormente l’esigenza di una riforma dell’art. 4 dello Statuto. L’obiettivo era quello di svincolarli dall’autorizzazione del sindacato che, nella maggior parte dei casi, inseriva molte restrizioni, tra cui il fatto che i dati raccolti non potessero essere utilizzati in alcun modo per fini disciplinari. Inoltre, sarebbe stato veramente eccessivo chiedere alle rappresentanze sindacali un accordo al fine di dotare un lavoratore di un computer, di un tablet o di una casella di posta elettronica che gli permettesse di svolgere la propria prestazione lavorativa. Oggi, quindi, gli strumenti di lavoro sono stati completamente esclusi dall’applicazione del primo comma ed è stato previsto che su tali strumenti il datore di lavoro possa svolgere dei controlli al fine di verificare eventuali inadempimenti. Tutto ciò può svolgersi a condizione che siano rispettate le disposizioni

---

<sup>20</sup> FALCO W., *Il nuovo art. 4 St. lav.: tra strumenti di lavoro e privacy*, [www.toffolettodeluca.it](http://www.toffolettodeluca.it), 15 ottobre 2019, p.1

<sup>21</sup> MARESCA A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, cit., p. 532

contenute all'interno del Codice Privacy nonché dei principi costituzionali a tutela della libertà, dignità e riservatezza dell'individuo.<sup>22</sup>

Gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze (lettori badges), invece, sono dei sistemi che permettono al datore di lavoro di registrare l'orario di entrata e uscita dei dipendenti e conteggiare le loro ore di lavoro anche al fine di predisporre la busta paga che spetta al lavoratore. La registrazione delle presenze di per sé non costituisce un controllo diretto sull'attività lavorativa dal momento che viene usata solamente per la verifica dell'orario di lavoro; è proprio per questa ragione che si è deciso di inserire questi strumenti tra quelli che non richiedono un accordo preventivo con il sindacato. Stessa cosa vale per gli strumenti di registrazione degli accessi, se per accesso si intende il collegamento alla rete informatica aziendale per lo svolgimento della propria prestazione lavorativa sia all'interno dell'azienda sia all'esterno (lavoro agile, telelavoro).<sup>23</sup>

Il problema è che l'espressione usata dall'art. 4 “strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze” ha, nel tempo, fatto sorgere rilevanti perplessità sul punto. In particolare, con riferimento ai termini “accesso e presenza” vi è stato un problema interpretativo. La questione si basava sul fatto che il legislatore non ha in alcun modo precisato se si tratti di accessi e presenze riferiti all'entrata e uscita dal luogo di lavoro o dalla rete aziendale o strumenti in grado anche di registrare la c.d. presenza mobile del lavoratore in azienda tra le diverse aree e reparti.<sup>24</sup> In quest'ultimo caso lo strumento di rilevazione degli accessi diventerebbe un vero e proprio strumento di controllo a distanza che permetterebbe al datore di lavoro di verificare se il lavoratore non sia presso la propria postazione di lavoro e controllare i vari spostamenti all'interno del perimetro aziendale. La conseguenza che ne deriverebbe è una netta violazione di ciò che viene stabilito dal primo comma, in quanto lo strumento sarebbe stato installato in assenza di esigenze organizzative e produttive, di sicurezza e tutela del patrimonio, ma anche dell'art. 2 della Costituzione in materia di libertà e dignità personale. La conclusione che prevale è che possono essere liberamente installati tali strumenti di

---

<sup>22</sup> SALIMBENI M. T., *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 2015, p. 608.

<sup>23</sup> PARGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, cit., p.14

<sup>24</sup> MARESCA A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, cit., p.537

rilevazione degli accessi e delle presenze, al solo fine però, di effettuare un controllo sull'orario di lavoro.<sup>25</sup>

Sul punto è intervenuta la sentenza n. 17531 del 14 luglio 2017 della Corte di Cassazione. Il Tribunale di Napoli aveva dichiarato l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore dalla G.S. s.p.a. con ordine di reintegra e risarcimento del danno subito. La società ha proposto appello che con sentenza dell'11 aprile 2013 venne rigettato e quindi essa propose ricorso in Cassazione. La società ricorrente chiese l'annullamento della sentenza in quanto il licenziamento rappresentava una sanzione disciplinare comminata sulla base dello strumento di rilevazione "badge" attivo in azienda. La sentenza impugnata, infatti, definiva tale sistema come un illegittimo strumento di controllo a distanza. Nel caso di specie la Cassazione rigettò il ricorso in quanto il badge che veniva usato consentiva, come evidenziato dalla Corte d'Appello, "la trasmissione, mediante sistema on line, alla centrale operativa di Roma di tutti i dati acquisiti tramite la lettura magnetica del badge del singolo lavoratore, riguardanti non solo l'orario di ingresso e di uscita, ma anche le sospensioni, i permessi, le pause, così realizzando in concreto, un controllo costante e a distanza circa l'osservanza da parte degli stessi (dipendenti) del loro obbligo di diligenza, sotto il profilo del rispetto dell'orario di lavoro, rientrando nella fattispecie prevista dal secondo comma dell'art. 4 L. n.300/1970." La Cassazione rilevò, infatti, che il sistema usato dall'azienda era un vero e proprio "strumento di controllo a distanza e non un semplice rilevatore di presenza" diretto alla registrazione delle sole entrate e uscite. La sentenza impugnata è stata confermata condannando la società al reintegro, risarcimento del danno e al pagamento delle spese processuali sostenute dal lavoratore.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> SALIMBENI M.T., *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, cit. p. 605

<sup>26</sup> REDAZIONE GIURIDICA, *Utilizzo del badge per controllare i lavoratori: deve essere concordato con le rappresentanze sindacali o autorizzato dall'ispettorato del lavoro*, [www.brocardi.it](http://www.brocardi.it), 19 luglio 2017, p.1

### 3. Utilizzo di Internet e dei social networks

Negli anni '70, con la prima formulazione dell'art. 4 dello Statuto, l'uso del computer per lo svolgimento dell'attività lavorativa non era così frequente e i dispositivi che venivano usati non permettevano la registrazione di dati o modalità di svolgimento della prestazione da parte del dipendente. Con il passare degli anni, lo sviluppo tecnologico fece diventare il computer un elemento essenziale per la maggior parte dei lavoratori e dagli anni '90 si cominciò a diffondere, anche in Italia, l'uso di Internet che sempre più si è imposto nella quotidianità di ogni individuo ed è diventato in ambito lavoristico uno strumento fondamentale per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Questi strumenti hanno reso possibile la registrazione dell'attività che viene svolta consentendo al datore di lavoro di acquisire informazioni sulla produttività, sul tempo di lavoro e l'uso scorretto di tali strumenti. Proprio per il fatto che ormai tali tecnologie sono indispensabili si era resa necessaria una nuova regolamentazione, che portò appunto alla modifica dell'art.4; lo scopo era quello di evitare un controllo costante e incisivo che potesse in qualche modo ledere la riservatezza dei lavoratori.<sup>27</sup>

Una prima deliberazione va riferita al documento del Garante per la privacy che, il primo marzo 2007, emanò le Linee guida per l'utilizzo della posta elettronica e di Internet nel rapporto di lavoro. Il Garante prese in considerazione diversi reclami e avvertì l'esigenza di fornire ai datori di lavoro delle misure necessarie sul trattamento dei dati raccolti tramite controlli diretti a verificare il corretto utilizzo di Internet e posta elettronica. È stato definito come spetti al datore garantire il corretto utilizzo e la funzionalità di tali strumenti indicando ai lavoratori le varie modalità d'uso. Inoltre, il datore è tenuto ad adottare tutte le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro al fine di tutelare i lavoratori interessati. In particolar modo, per la prima volta, si è parlato di Internet come un mezzo in grado di raccogliere moltissimi dati personali la cui gestione rischia di sfociare in una vera e propria attività di profilazione.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> ALVINO I., *L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori alla prova di internet e della posta elettronica*, Diritto delle Relazioni Industriali, 4/2014, p. 1000

<sup>28</sup> Del. n. 13 del 1° marzo 2007, *Le linee guida del Garante per posta elettronica e internet*, [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it), doc. web n. 1387522

Con il termine profilazione si identificano tutte quelle attività che permettono la raccolta e l'elaborazione dei dati degli utenti che utilizzano un servizio al fine di suddividerli in vari gruppi a seconda del loro comportamento. Si ha profilazione se coesistono 3 elementi: deve trattarsi di un trattamento automatizzato, eseguito su dati personali, e il fine deve essere quello di valutare aspetti personali di un soggetto. Il GDPR (Regolamento UE) ha sancito un generale divieto per quanto riguarda l'uso di processi decisionali automatizzati, compresa la profilazione, in quanto è considerata invasiva poiché può portare alla luce dati personali e sensibili di un utente che naviga online.<sup>29</sup>

La navigazione in Internet con le modifiche intervenute nel 2015 è stata inserita tra gli strumenti di lavoro necessari per l'esecuzione della prestazione e quindi non è necessario stipulare accordo con le rappresentanze sindacali. Come già più volte sottolineato, la legislazione (art. 4 St. Lav.) prevede che nel momento in cui il controllo riguarda l'utilizzo di Internet, il datore di lavoro deve darne comunicazione al lavoratore indicando le varie possibilità di controllo, le modalità di acquisizione dei dati che non devono superare le finalità della verifica, l'osservanza dei criteri di correttezza, pertinenza e proporzionalità e che non sia possibile utilizzare altri metodi meno invasivi.<sup>30</sup>

Con l'avvento di Internet si sono sviluppati anche i social network che sono stati oggetto di studio da parte della dottrina giuslavorista per il complesso bilanciamento tra diritti dei lavoratori e le prerogative datoriali di controllo. I social, infatti, hanno acquisito importanza anche nel contesto lavorativo ed è stato stabilito che il datore non può in alcun modo assumere informazioni riguardanti la vita privata di un dipendente tramite ciò che viene pubblicato da quest'ultimo. Il lavoratore mantiene, dunque, il diritto al rispetto della sua vita privata anche su questo fronte e l'eventuale monitoraggio deve essere limitato al solo profilo professionale, a tutela anche del diritto del lavoratore di non essere oggetto di discriminazione sulla base di idee politiche, religiose o sindacali. Secondo questa impostazione sarebbe da considerare legittimo l'uso dei social anche durante l'orario di lavoro senza che il datore possa effettivamente

---

<sup>29</sup> SAETTA B., *Profilazione e processi decisionali automatizzati*, [www.protezionedatipersonali.it](http://www.protezionedatipersonali.it), 12 novembre 2018, p.1.

<sup>30</sup> SPAGNUOLO R., *Controlli a distanza ex art. 4 St. Lav. e monitoraggio dell'uso di posta elettronica e di internet*, [www.dejure.it](http://www.dejure.it), 11 gennaio 2018, p.1. In giurisprudenza tra le tante si veda Cass. 10 nov. 2017, n. 26682.

monitorare tale attività. Tale soluzione, tuttavia, potrebbe risultare criticabile in relazione all'obbligo di diligenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa sancito dall'art. 2104 del Codice civile.<sup>31</sup> In particolare, ci si chiede se sia legittimo adottare un provvedimento se il lavoratore viene scoperto mentre usa Facebook durante l'orario di lavoro o comunque pubblica espressioni denigratorie verso i suoi superiori gerarchici o colleghi. Sul punto può essere citata l'ordinanza del Tribunale di Pordenone del 2014 che ha concluso per la legittimità del licenziamento di un dipendente che tramite un post pubblicato su Facebook aveva offeso il Direttore di Stabilimento, suo responsabile. Secondo il Giudice, non si trattava di una violazione della privacy, in quanto Facebook è una piattaforma aperta a tutti salvo che il titolare del profilo, in questo caso il lavoratore, non limiti le persone con cui condividere i vari "post". Concludendo si può affermare che l'utilizzo scorretto dei social network da parte del lavoratore può far nascere una sua responsabilità disciplinare, che il datore di lavoro può far valere anche senza richiamare la disciplina dell'art. 4 dello Statuto, non essendo un vero e proprio controllo a distanza.<sup>32</sup>

#### **4. Uso della posta elettronica**

Il Garante per la protezione dei dati personali, nelle Linee guida emanate nel 2007, non si limitò solamente all'utilizzo di Internet, ma trattò anche dell'utilizzo della posta elettronica. Al fine di evitare un utilizzo scorretto di tale strumento il Garante ha individuato come opportuno fornire indirizzi condivisi tra più lavoratori, attribuire eventualmente un altro indirizzo mail per fini personali e impostare, in caso di assenza del lavoratore, messaggi automatici contenenti indicazioni con altri indirizzi a cui rivolgersi.<sup>33</sup>

È chiaro ormai che la casella di posta fornita al dipendente venga considerata quale strumento di lavoro e rientrante quindi nell'ambito della disciplina del comma 2 del art.

---

<sup>31</sup> FAMELI E., *La rilevanza giuslavoristica dei social network, tra diritti dei lavoratori e prerogative datoriali di controllo*, Rivista Italiana di Informatica e Diritto, 1/2019, p. 16

<sup>32</sup> BARRACO E., SITZIA A., *Potere di controllo e privacy. Lavoro, riservatezza e nuove tecnologie*, Milano, Wolters Kluwer Italia, 2016, p. 59.

<sup>33</sup> Del. n. 13 del 1° marzo 2007, *Le linee guida del Garante per posta elettronica e internet*, [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it), doc. web n. 1387522

4 dello Statuto. Non si tratta di una casella privata, ma è messa a disposizione dall'azienda e il datore di lavoro ha l'obbligo di informare i lavoratori sulle modalità di utilizzo e sulla possibilità di effettuare dei controlli sulla posta elettronica.<sup>34</sup> È stato chiarito, dunque, che non viene considerato controllo vietato quello svolto dal datore di lavoro sul contenuto della casella di posta elettronica, assegnata al dipendente esclusivamente per lo svolgimento delle mansioni, salvo che tale controllo avvenga in modo graduale e con riferimento, inizialmente, ad aree di lavoro o per reparto.<sup>35</sup>

Le Linee Guida del 2007 ribadiscono l'importanza di effettuare i controlli, con l'attenzione, però, di evitare un'ingiustificata interferenza sulle libertà fondamentali dei soggetti. Va comunque considerato illegittimo un controllo indiscriminato, costante e prolungato in quanto è necessario rispettare i principi di pertinenza e non eccedenza.<sup>36</sup> Sul punto, un primo provvedimento, il n. 547, è intervenuto nel 2016, in cui l'Autorità Garante ha ritenuto che la conservazione dei dati relativi alle comunicazioni elettroniche per una durata pari a dieci anni sui server aziendali non sia coerente con i principi di necessità, pertinenza e non eccedenza. Principi che entrano in gioco soprattutto se il controllo è finalizzato alla tutela del patrimonio dell'azienda e che rientra nella categoria dei c.d. controlli difensivi, dei quali si tratterà successivamente.

Nell'ambito del controllo sulla posta elettronica aziendale è intervenuta di recente la sentenza n. 18168 del 26 giugno 2023 della Corte di Cassazione. La sentenza conferma l'illegittimità di un licenziamento di un dirigente bancario per sospetto di violazione dell'obbligo di fedeltà. La banca aveva licenziato un dirigente a seguito di un controllo effettuato sulla casella personale del server di posta elettronica aziendale. Anche la Corte d'Appello aveva dichiarato precedentemente l'illegittimità in quanto il monitoraggio non aveva rispettato “la proporzionalità e le garanzie procedurali contro l'arbitrarietà del datore di lavoro”. Il datore difatti, non aveva controllato “indistintamente tutte le comunicazioni presenti nel pc aziendale in uso”, non aveva indicato “i motivi che hanno portato ad un'indagine così invasiva”, ma soprattutto, non era stata data preventiva informazione al dirigente “della possibilità che le

---

<sup>34</sup> MARTORANA M., SICHI Z., *Controlli del datore sugli strumenti informatici aziendali: quali limiti?*, [www.altalex.com](http://www.altalex.com), 4 febbraio 2018, p.1

<sup>35</sup> LEVI A., *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza: lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act*, cit., p.102

<sup>36</sup> STAIANO R., *Il datore di lavoro può leggere la posta elettronica aziendale?*, [www.consulenza.it](http://www.consulenza.it), 29 settembre 2022, p. 1

comunicazioni che effettuava sul pc aziendale avrebbero potuto essere monitorate, né del carattere e della portata del monitoraggio o del livello di invasività nella sua corrispondenza”. La Corte ha confermato la decisione tenendo conto di tali rilievi evidenziati dalla Corte d’Appello. La Cassazione ha evidenziato la differenza tra i controlli a tutela del patrimonio e i controlli difensivi in senso stretto, i quali si collocano al di fuori della portata dell’art. 4 e mirano a scoprire l’eventuale illecito del dipendente sulla base di un ragionevole sospetto e con le modalità meno invasive possibili (test di proporzionalità).<sup>37</sup>

## 5. Il caso dei call center

Il tema dei controlli sulla prestazione lavorativa con riferimento agli strumenti di lavoro ha riguardato in misura importante le attività svolte dagli operatori dei call center. Negli ultimi anni la tecnologia telefonica ha fatto passi da gigante, tanto da permettere di eseguire analisi, registrazioni e trascrizioni delle chiamate effettuate o ricevute e in alcuni casi si è proceduto all’installazione di software in grado di raccogliere ed elaborare dati ottenuti tramite le chiamate dei vari operatori. Tali strumenti sono sempre più utilizzati anche in funzione del “Quality Recording System”, che permette alle aziende di analizzare la qualità del servizio offerto al cliente e l’efficacia dei vari prodotti e servizi, registrando la chiamata tra operatore e utente. Ogni registrazione che viene effettuata normalmente è preceduta da un’informativa, sia al lavoratore che all’utente, che specifica che la registrazione avviene per i soli fini di controllo qualità.<sup>38</sup>

Sul punto, l’Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 4 del 2017 ha dato indicazioni specifiche sull’installazione e uso di software per il CRM (Customer Relationship Management), strumento che permette l’archiviazione dei dati associati al cliente e dal quale potrebbe derivare anche un controllo a distanza. Una delle questioni riguarda la possibilità di qualificarlo come strumento di lavoro e, quindi, installabile senza accordo con le rappresentanze. L’Ispettorato è favorevole a tale classificazione nel

---

<sup>37</sup> PERLINI M., *Il controllo sulla posta elettronica aziendale deve rispettare i diritti dei lavoratori*, [www.federprivacy.org](http://www.federprivacy.org), 27 giugno 2023, p.1.

<sup>38</sup> PARISI A., *I controlli sugli operatori del contact center e i diritti dei lavoratori*, [www.ntplusdiritto.ilsole24ore.com](http://www.ntplusdiritto.ilsole24ore.com), 13 gennaio 2022, p.1.

momento in cui tale strumento si limiti ad associare automaticamente la chiamata con l'anagrafica del cliente. Se, invece, si trattasse di un software in grado di raccogliere dati anche sull'attività dell'operatore, ad esempio "memorizzando" quando è in pausa o non disponibile, allora, sarebbe necessario l'accordo sindacale, l'ipotesi infatti, si inserirebbe perfettamente all'interno della fattispecie dettata dall'art. 4 c. 1 dello Statuto dei Lavoratori, in quanto un software che monitora continuamente l'attività dei lavoratori violerebbe la norma.<sup>39</sup>

In merito a queste tecnologie il Garante per la protezione dei dati personali si è espresso più volte. Con il provvedimento n. 138 dell'8 marzo 2018, il Garante ha analizzato le operazioni di trattamento dei dati relativi a operatori impiegati in un call center dedicato agli abbonati della piattaforma "Sky". La segnalazione arrivata da alcuni lavoratori e da un'organizzazione sindacale riguardava l'installazione di un software di gestione delle chiamate di cui non era stata data informativa ai lavoratori e non era stato stipulato alcun accordo sindacale. Il Garante ha confermato che il sistema poteva considerarsi idoneo alle esigenze produttive della società. Il problema riguardava la normativa privacy, poiché, l'informativa data ai lavoratori era incompleta e inadeguata per quanto riguardava il trattamento dei dati. Il gestionale, infatti, consentiva "la raccolta, la registrazione e la memorizzazione, con possibilità di estrazione di reportistica, di alcuni dati personali associati agli operatori", tra cui, in particolare, "il codice operatore, l'operazione svolta, la durata della chiamata e l'orario di termine della stessa". Inoltre, l'Autorità evidenziò come lo strumento non poteva essere considerato un semplice "strumento di lavoro" ma, più correttamente, uno strumento di tipo organizzativo e produttivo che richiedeva l'accordo preventivo con le rappresentanze. Dal momento che, in questo caso, mancava del tutto, il controllo e il trattamento dei dati raccolti erano illegittimi.<sup>40</sup>

Un più recente provvedimento si è avuto il 28 ottobre 2021; si tratta del provvedimento n. 384 che ha riguardato una società di trasporto pubblico e un dipendente che segnalava al Garante il monitoraggio degli operatori telefonici impiegati presso il call center

---

<sup>39</sup> REDAZIONE, *Call center: L'Ispettorato su CRM e controllo a distanza*, [www.fiscoetasse.com](http://www.fiscoetasse.com), 1 agosto 2017, p. 1.

<sup>40</sup> LESCE D., LONIGRO P., DE LUCIA V., *Call center: il Garante si esprime sulla legittimità di software aggiuntivi da cui derivi la possibilità di controllare i lavoratori*, [www.blog.trifiro.it](http://www.blog.trifiro.it), 11 aprile 2018.

dedicato al customer care. Anche in questo caso la società sottolineava di aver dato opportuna informativa per l'utilizzo dello strumento e dichiarava che quest'ultimo rientrava tra gli strumenti di lavoro, in quanto utile a verificare gli standard qualitativi del servizio di trasporto. Dall'accertamento del Garante era risultato che tale sistema registrava le conversazioni degli operatori con gli utenti, memorizzandole in una piattaforma per tre mesi, e potevano poi essere riascoltate per verificare anche lo standard qualitativo del servizio offerto dall'operatore. In particolare, venivano raccolti dati personali quali il nome del lavoratore, data e ora della chiamata e il numero che aveva chiamato, che venivano conservati ad insaputa del lavoratore. Anche in questo caso il Garante evidenzia come tale sistema non possa rientrare tra gli strumenti di lavoro necessari al fine di rendere la prestazione lavorativa, ma tra quelli organizzativi del comma 1 che richiedono accordo sindacale per l'installazione.<sup>41</sup>

## **6. I controlli difensivi**

Un tema delicato e sempre al centro del dibattito giurisprudenziale riguarda i controlli svolti con finalità di tutela del patrimonio aziendale, detti anche controlli difensivi. Il concetto di patrimonio aziendale deve essere inteso in senso ampio e ricomprendere non solo i beni materiali, ma anche quelli immateriali tra cui il know how, le banche dati, i brevetti e l'immagine aziendale. I controlli difensivi possono essere individuati come quella tipologia di controlli che non è diretta alla verifica della prestazione lavorativa, ma più specificatamente mira ad accertare gli eventuali illeciti commessi dal lavoratore a danno dell'impresa.

Nell'interpretazione della prima versione dell'art. 4 St. Lav., parte della dottrina e giurisprudenza ammettevano l'esistenza dei controlli difensivi e ritenevano che tali controlli, in quanto finalizzati alla tutela del patrimonio, non rientrassero nell'ambito di disciplina dell'art. 4. Il secondo comma, infatti, evidenziava la necessità di accordo solo per strumenti necessari per esigenze produttive, organizzative e di sicurezza sul lavoro. La prima sentenza che conferma la totale esclusione dei controlli difensivi dall'ambito

---

<sup>41</sup> DE CONNO A., *Controllo a distanza dei lavoratori e strumenti informatici*, [www.altalex.com](http://www.altalex.com), 4 marzo 2022, p.1.

dell'art. 4 è la n. 4746 emanata il 3 aprile 2002 dalla Cassazione Sezione Lavoro. Solo nel 2012 si registra una prima sentenza che inizia a cambiare orientamento sulla riconducibilità dei controlli difensivi all'interno della disciplina riguardante i controlli a distanza.<sup>42</sup>

Con la riforma del 2015, nel nuovo primo comma dell'art. 4 vengono inseriti anche i controlli riguardanti la tutela del patrimonio aziendale che, per essere legittimamente effettuati, richiedono la stipulazione preventiva di un accordo con le rappresentanze sindacali. Sul piano giurisprudenziale, si è avuta una pronuncia del Tribunale di Roma che confermava il fatto che i controlli non avvenivano più per finalità difensive ma, era necessario da parte del datore chiedere autorizzazione al sindacato e dare preventiva informazione al lavoratore sulle eventuali modalità di controllo. La Cassazione, invece, si è espressa per la sopravvivenza dei controlli difensivi effettuando una distinzione tra i controlli difensivi in senso lato, che riguardavano tutti i dipendenti, e i controlli difensivi in senso stretto.<sup>43</sup>

I controlli difensivi in senso stretto si collocano anche oggi all'esterno dell'art. 4 in quanto prevedono alcune particolarità. In primo luogo, tali controlli sono eseguiti ex post, infatti, sono legati ad un particolare accadimento e ad un sospetto fondato. Questi sono eseguiti al solo fine di rilevare condotte illecite tenute dal lavoratore e non per svolgere una verifica sulla sua attività lavorativa. In secondo luogo, si tratta di un controllo occulto in quanto, se il lavoratore fosse a conoscenza di tale controllo, adotterebbe una condotta diversa. In terzo luogo, deve trattarsi di un controllo mirato e deve essere effettuato un bilanciamento tra le esigenze del datore di lavoro di protezione dei beni aziendali e le norme in materia di tutela della riservatezza del lavoratore.<sup>44</sup> Inoltre, anche i dati raccolti devono essere utilizzati solamente in maniera proporzionata e pertinente rispetto alla natura stessa del controllo.

Sulle modalità di effettuazione dei controlli è intervenuta anche una sentenza della Cassazione Civile Sezione Lavoro, la n. 10636 del 2 maggio 2017, che ha confermato

---

<sup>42</sup> PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, cit., p. 7.

<sup>43</sup> DE LUCA TAMAJO R., *Art. 4 St. lav.: focus su una recente sentenza della Cassazione in tema di "sopravvivenza" dei controlli difensivi*, [www.toffolettodeluca.it](http://www.toffolettodeluca.it), 13 maggio 2022, p. 1.

<sup>44</sup> MARINI P., *Controlli difensivi, perché sopravvivono alla riforma dell'articolo 4*, [www.altalex.com](http://www.altalex.com), 18 maggio 2023, p. 1.

che, l'utilizzo di strumenti a scopo "difensivo", non necessita dell'accordo con le rappresentanze sindacali ma deve essere diretto a prevenire condotte illecite che rischiano di mettere in pericolo il patrimonio aziendale. Tali strumenti diretti al controllo non devono in nessun caso azzerare le garanzie per quanto riguarda la tutela della riservatezza dei lavoratori e infatti, si ritiene legittimo un controllo "effettuato con modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti".<sup>45</sup>

Un'ulteriore sentenza si è avuta con riferimento ai controlli effettuati sull'utilizzo di Internet e della casella di posta elettronica da parte del lavoratore. Il Tribunale di Genova, con sentenza del 14 dicembre 2021, ha dichiarato legittimi i controlli effettuati dal datore sulla posta elettronica di una lavoratrice che tramite mail aveva inviato a terzi informazioni riservate della società. La lavoratrice, la quale era stata licenziata, ha ottenuto la reintegrazione in seguito all'accertamento del Giudice della mancanza di un'informativa sulle modalità di controllo e di un fondato sospetto della commissione dell'illecito. Di norma vi è il divieto per il datore di lavoro di controllare la casella di posta elettronica e il lavoratore gode del diritto alla segretezza della corrispondenza definito all'art. 15 della Costituzione, salvo che il controllo non si classifichi come controllo difensivo perché diretto ad accertare condotte illecite del lavoratore, ma in questi casi si devono rispettare le caratteristiche sopra descritte.<sup>46</sup>

Quando si parla di ammissibilità di controlli difensivi in senso stretto è fondamentale considerare anche la giurisprudenza della Corte europea dei diritti dell'uomo (CEDU). Molte sono le pronunce che hanno evidenziato i principi alla base di un controllo difensivo che può considerarsi legittimo. Come detto, il controllo, anche per la CEDU, deve basarsi su un bilanciamento tra il diritto del datore di lavoro, il cui interesse è controllare al fine di garantire il buon andamento dell'impresa, e il diritto del lavoratore di vedersi riconosciuto il rispetto della sua privacy.<sup>47</sup> Un caso molto importante sul tema si è avuto in Spagna, con sentenza del 17 ottobre 2019 che ha rappresentato l'ultimo tassello della vicenda "López Ribalda". I fatti risalgono al 2009, anno in cui il

---

<sup>45</sup> LEVERONE I., *Sono leciti i controlli occulti esercitati con modalità non eccessivamente invasive*, [www.dejure.it](http://www.dejure.it), 3 maggio 2017, p.1.

<sup>46</sup> BUCCA R., LANNA S., *Controlli difensivi del datore di lavoro sulla posta elettronica dei propri dipendenti*, [www.previti.it](http://www.previti.it), 10 maggio 2022, p. 1.

<sup>47</sup> CASSANO G., *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell'uomo e Corte di Cassazione a confronto*, *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2/2022, p. 530.

direttore di un supermercato, nota delle difformità tra le scorte di magazzino e gli incassi della giornata. Decide di installare delle telecamere poste in maniera visibile sia presso le entrate sia presso le uscite, con l'obiettivo di rilevare eventuali furti dei clienti, e, di controllare il personale tramite impianti installati in maniera occulta. Risulta dai dispositivi che cinque dipendenti avevano collaborato per il furto di vari prodotti e il direttore decide di licenziarle per motivi disciplinari. Le lavoratrici impugnano il licenziamento e i giudici spagnoli escludono l'illegittimità rifacendosi a precedenti decisioni della Corte Costituzionale. Esauriti i gradi, le lavoratrici fanno ricorso alla CEDU, lamentando la lesione del diritto alla riservatezza, garantito all'art. 8 della Convenzione, ad opera dei dispositivi di videosorveglianza occulta. Con sentenza del 9 gennaio 2018, la Corte Europea si esprime favorevolmente alla violazione dell'art. 8 adottando una nozione ampia di "vita privata" includendo come intrusione in quest'ultima anche un sistema di videosorveglianza occulta in un luogo di lavoro, che la dipendente non avrebbe potuto eludere poiché obbligata a rendere la prestazione in quel luogo. L'ultima decisione risale al 17 ottobre 2019 da parte della Grande Camera che nega la violazione dell'art. 8 della Convenzione. In particolare, rileva che: il controllo riguardava solo le aree intorno alle casse, le condotte erano tenute in luogo pubblico e a contatto con la clientela e la videosorveglianza è durata solamente per dieci giorni così da non eccedere rispetto all'esigenza di verificare la fondatezza dei sospetti. È stato stabilito che, per garantire la proporzionalità di tali tipologie di controllo, il dipendente deve essere informato, che vi siano delle motivazioni legittime e un fondato sospetto, che il mezzo di controllo scelto sia il meno invasivo rispetto allo scopo da perseguire e che siano fornite al lavoratore le garanzie idonee. Alla luce dei vari rilievi, la Grande Camera ha sancito la proporzionalità del controllo svolto dal direttore del supermercato.<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> CIRIELLO A., ARIANTE F., *Videosorveglianza "occulta" sul luogo di lavoro: il caso López Ribalda e altri c. Spagna e la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*, Lavoro Diritti Europa, 3/2019, p.4.

## CAPITOLO III

# IL TRATTAMENTO DEI DATI E I CONTROLLI A DISTANZA NELLE NUOVE MODALITÀ DI LAVORO

### 1. Il trattamento e i limiti di utilizzabilità dei dati raccolti

La prima volta in cui si è parlato di trattamento dei dati personali del lavoratore è riferibile al Codice Privacy del 2003, il cui obiettivo era quello di dare una prima regolamentazione sul tema che, proprio grazie all'intenso sviluppo tecnologico, ha cominciato a diventare sempre più centrale. Tre anni dopo, il Garante per la Protezione dei Dati Personali ha emanato le "Linee Guida sul trattamento dei dati personali dei lavoratori privati". Queste sottolineano il fatto che il datore di lavoro entrando in contatto con tutta una serie di dati del lavoratore, deve trattarli nel rispetto di tre principi fondamentali: liceità, pertinenza e trasparenza. Il trattamento si considera lecito nel momento in cui è finalizzato ad adempiere obblighi che derivano dal contratto di lavoro. Si pensi al caso in cui venga effettuato un controllo, anche a distanza, diretto a verificare l'esatto adempimento della prestazione o, tramite gli strumenti di registrazione degli accessi, per verificare l'orario di inizio e fine della giornata lavorativa e determinare così la retribuzione. Inoltre, deve sempre trattarsi di informazioni pertinenti rispetto alla vita professionale e che, quindi, non si collochino al di fuori del rapporto di lavoro, così come già anticipato dal divieto previsto dall'art.8 St. Lav.. Infine, per il principio di trasparenza, deve essere data preventiva informativa al lavoratore in modo tale da renderlo edotto dalla tipologia di dati raccolti e delle modalità di utilizzo di tali dati.<sup>49</sup>

Il Codice Privacy è stato armonizzato successivamente con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2016/679 (GDPR). In questo testo normativo non sono presenti norme specifiche per il trattamento dei dati personali del lavoratore, in quanto l'art. 88 prevede che ogni Stato emani una normativa interna relativa alla tutela della privacy del

---

<sup>49</sup> Deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006, *Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati*, [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it), doc. web. 1364939

dipendente, alla gestione dei dati personali raccolti e al rispetto delle disposizioni relative all'utilizzo di determinati strumenti, compresi software, da cui sia possibile, da parte del datore di lavoro, effettuare un monitoraggio. Oggi, il Codice Privacy non contiene una disciplina inerente ai controlli a distanza e ai dati che possono essere raccolti, ma rimanda direttamente alla disciplina dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.<sup>50</sup>

In materia di trattamento dei dati personali, assume un ruolo centrale il comma 3 dell'art. 4 St. Lav. che evidenzia come tutte le informazioni raccolte dai dispositivi indicati nei primi due commi possono essere utilizzate dal datore di lavoro “per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro”. Si deduce che, nel momento in cui un qualsiasi strumento, dal quale possa derivare anche un controllo a distanza sull'attività lavorativa, è installato rispettando le disposizioni del primo e del secondo comma, vanno poi solamente individuati i limiti entro cui i vari dati raccolti possono essere utilizzati per altre finalità correlate comunque al rapporto di lavoro ma, che non rientrano nelle esigenze produttive, organizzative, di sicurezza, di tutela del patrimonio e di svolgimento della prestazione lavorativa. Due sono i limiti che il datore è obbligato a rispettare e sono da un lato, il dovere di fornire adeguata informazione ai dipendenti e dall'altro, il rispetto dell'intera disciplina del Codice Privacy.<sup>51</sup>

La preventiva informazione è imposta anche dall'art. 5, par. 1, lett. a) del Reg. UE 2016/679 (GDPR) che prevede il rispetto del principio di trasparenza. Tale principio si basa sul fatto che sia doveroso indicare ai lavoratori le modalità attraverso cui saranno trattati i loro dati personali in modo tale che, nel caso in cui non siano d'accordo, possano opporsi al trattamento.<sup>52</sup> L'entrata in vigore, poi, del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di “condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili” (c.d. Decreto Trasparenza)<sup>53</sup> ha preso in considerazione il fatto che il datore di lavoro possa utilizzare dei “sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, deputati a fornire

---

<sup>50</sup> RIZZI R., VENTURA A., *La tutela della privacy del lavoratore controllato a distanza, alla luce della nuova disciplina sulla protezione dei dati personali*, Roma, Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti, p. 30.

<sup>51</sup> PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, cit., p. 18.

<sup>52</sup> PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, cit., p.19.

<sup>53</sup> FIELDFISHER, D. Lgs. 27 giugno 2022 n. 104: Decreto Trasparenza in Gazzetta Ufficiale, [www.lavorosi.it](http://www.lavorosi.it), 1 agosto 2022.

indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori".<sup>54</sup> È stato necessario, quindi, introdurre nuovi obblighi informativi quali: il funzionamento di tali sistemi automatizzati, l'indicazione degli aspetti del rapporto sui quali incidono, il responsabile del sistema, i parametri utilizzati per programmare i sistemi di monitoraggio nonché misure di controllo al fine di valutare le decisioni automatizzate.<sup>55</sup>

Il rinvio dell'art. 4 St. Lav. all'intera disciplina contenuta nel Codice Privacy adattata all'introduzione del GDPR fa sì che, nelle operazioni di trattamento dei dati personali dei lavoratori, vengano rispettati alcuni principi generali che caratterizzano tutta la gestione del dato, dalla raccolta fino all'eliminazione. In primo luogo, si deve rispettare il principio di limitazione delle finalità, secondo cui è possibile raccogliere i dati dei lavoratori solamente per scopi determinati, legittimi ed espliciti. Così facendo, si riesce ad inserire una sorta di "vincolo di finalità" alle informazioni raccolte in modo tale da impedire che queste siano utilizzate per scopi diversi rispetto a quelli stabiliti prima della loro raccolta (art. 5, p.1, lett. b del GDPR). È uno dei principi più rilevanti, in quanto consente al titolare del dato di comprendere chiaramente quali finalità vengono perseguite tramite la raccolta, il trattamento e tutte le altre operazioni di utilizzo delle informazioni di cui il datore viene in possesso. Inoltre, permette all'Autorità Garante di effettuare appositi controlli sulla legittimità di tutte queste operazioni di trattamento effettuate sui vari dati. In secondo luogo, vi è il principio di minimizzazione dei dati, che evidenzia come i dati raccolti devono essere "adeguati, pertinenti e non eccessivi rispetto alle finalità per le quali sono raccolti e successivamente trattati" (art. 5, p.1, lett. c del GDPR). Ciò comporta che, nel momento in cui viene effettuato il controllo a distanza, vi è l'ulteriore obbligo di rispettare determinate modalità attraverso le quali si esegue il controllo, in modo tale da non permettere una eccessiva sorveglianza sul lavoratore. È, quindi, sempre necessario individuare la finalità principale che è alla base

---

<sup>54</sup> BOFFI D., Il Ministero del Lavoro si esprime sul Decreto Trasparenza (circolare n. 19 del 20 Settembre 2022): un po' di luce nel buio, [www.dentons.com](http://www.dentons.com), 22 settembre 2022.

<sup>55</sup> Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (c.d. "Decreto trasparenza"), [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it), 13 dicembre 2022, doc. web 9844960.

del controllo a distanza, che secondo l'art. 4 c. 3 St. Lav. deve essere "connessa al contratto di lavoro".<sup>56</sup>

Un altro importante principio è quello di limitazione della conservazione dei dati; esso si basa sul fatto che tutti i dati raccolti non possono essere conservati all'infinito, ma una volta che vengono raggiunte le finalità per le quali sono stati raccolti, devono essere cancellati. Tale limite temporale si applica solo se tramite il dato è possibile risalire all'interessato. Se, infatti, il dato viene anonimizzato, quindi non consente più un'identificazione, è possibile conservarlo per periodi di tempo maggiori. Si pensi, per esempio, a tutti quei dati raccolti e utili per la ricerca scientifica o storica, per usi statistici o a fini di interesse pubblico.<sup>57</sup>

Un altro punto da sottolineare è che l'art. 6 del GDPR pone il consenso dell'interessato (titolare dei dati) come condizione per la liceità del trattamento. Nei rapporti di lavoro, però, non viene citato il consenso del lavoratore come condizione di utilizzabilità del dato raccolto, poiché i due soggetti, lavoratore e datore, si trovano in due posizioni diverse. Il primo, in particolare, si trova in una posizione di subordinazione, e di conseguenza, sarà difficile credere che l'eventuale consenso dato sia derivato da una volontà libera.<sup>58</sup> Inoltre, qualora il lavoratore non fornisca il consenso o non lo fornisca tempestivamente, il datore di lavoro si troverebbe nell'impossibilità di adempiere agli obblighi burocratici connessi all'instaurazione ed esecuzione del contratto di lavoro. Ecco perché la disciplina vigente prevede che sia sufficiente come condizione di utilizzabilità la sola informativa al dipendente, che non deve in nessun caso dipendere dalla prestazione del consenso del lavoratore.<sup>59</sup>

Solo in alcuni casi il consenso può rilevare, salvo che il datore dimostri che sia stato fornito liberamente. Si tratta comunque di situazioni eccezionali come, per esempio, nel caso in cui il trattamento sia a favore dello stesso lavoratore.<sup>60</sup> Le condizioni per individuare la legittimità del consenso prestato sono definite all'interno dell'art. 7 del

---

<sup>56</sup> INGRAO A., *Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, cit., p. 156 e ss.

<sup>57</sup> PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, cit., p.22.

<sup>58</sup> MARAGLINO R., *Consenso come base giuridica del trattamento nei rapporti di lavoro*, [www.altalex.com](http://www.altalex.com), 15 novembre 2019.

<sup>59</sup> LEVI A., *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act*, cit., p. 131.

<sup>60</sup> MARAGLINO R., *Quando il consenso del dipendente è valido*, [www.4privacy.it](http://www.4privacy.it), 23 giugno 2022, p.1.

GDPR. In particolare, condizione fondamentale per considerare lecito il consenso è il fatto che quest'ultimo possa essere “revocato in qualsiasi momento senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prima della revoca”. Inoltre, il quarto comma prevede che per valutare il fatto che il consenso sia stato fornito liberamente si deve tenere conto dell'eventualità che l'esecuzione di un determinato contratto dipenda dalla prestazione di tale consenso per il trattamento dei dati personali anche se quest'ultimo non è necessario all'esecuzione stessa del contratto.<sup>61</sup>

Per concludere, il trattamento dei dati personali è un'attività dinamica che necessita di un costante monitoraggio al fine di essere svolta nel modo corretto. L'azienda, infatti, deve sempre identificare le tipologie di dati che vengono raccolte e trattate, indicare con quali strumenti e i relativi tempi di conservazione. Una volta fatto ciò, il datore prepara idonea documentazione per informare il dipendente, garantire il rispetto dei suoi diritti, nominare i responsabili per l'intera gestione del dato e inserire i vari trattamenti effettuati in appositi archivi.<sup>62</sup>

## **2. I controlli a distanza nel lavoro digitale: il lavoro agile**

Il lavoro agile è una modalità di lavoro subordinato introdotta e disciplinata dall'art. 18 e ss. della legge n. 81 del 2017 che permette al lavoratore di realizzare la conciliazione dei tempi di vita privata e di lavoro. Le modalità di lavoro agile vengono stabilite tramite accordo tra datore di lavoro e lavoratore stesso e si caratterizzano per l'assenza di vincoli di orario, di luogo e per l'utilizzo prevalente di strumenti tecnologici per lo svolgimento della prestazione lavorativa.<sup>63</sup> Questa modalità di lavoro, fino al 2020, è stata impiegata molto raramente, ma durante la pandemia di Covid-19 è risultata come l'unica soluzione per continuare a svolgere la prestazione lavorativa in sicurezza. I lavoratori, quindi, svolgevano le proprie mansioni, se possibile, direttamente a casa

---

<sup>61</sup> IASELLI M., *Il trattamento dei dati del dipendente nel rapporto di lavoro: principi e cautele*, [www.agendadigitale.eu](http://www.agendadigitale.eu), 18 maggio 2023, p.1.

<sup>62</sup> SINIGAGLIA E., *Il trattamento dei dati personali dei lavoratori dipendenti*, [www.azienda-digitale.it](http://www.azienda-digitale.it), 27 maggio 2022, p.1.

<sup>63</sup> Legge 22 maggio 2017, n. 81 *Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*, si veda art. 18 e ss. della medesima legge.

mediante l'utilizzo di strumenti elettronici quali computer portatili, cellulari, tablet. È proprio per questa necessità di utilizzo di apparecchi "smart" che è stato coniato il termine "smart working" per identificare tale modalità di lavoro.<sup>64</sup>

I dipendenti che lavorano in tale modalità devono vedersi garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto a coloro che svolgono la stessa prestazione lavorativa, ma all'interno dell'azienda. Deve essere comunque rispettata tutta la disciplina in materia di tutela della riservatezza del lavoratore ma, in ogni caso, il datore di lavoro conserva il potere di controllo per la verifica degli obiettivi e dei risultati raggiunti. Su questo punto assume un ruolo fondamentale l'accordo stipulato tra datore e lavoratore e su cui andrà definita la possibilità di effettuazione di controlli e le varie modalità.<sup>65</sup> Essendo un controllo a distanza, l'art. 21 della l. n. 81 del 2017 evidenzia il fatto che comunque deve essere rispettata la disciplina dell'art. 4 St. Lav., benché ovviamente adeguata e interpretata alla luce della nuova modalità di lavoro.

L'accordo deve essere redatto in forma scritta e, oltre a definire i tempi di riposo, gli strumenti utilizzati e gli eventuali comportamenti sanzionabili, deve contenere anche le modalità di effettuazione del controllo. Si dispone, in primo luogo, che l'azienda potrà effettuare dei controlli durante lo svolgimento della prestazione in modalità agile; in secondo luogo, il datore di lavoro si obbliga a rispettare la disciplina dell'art. 4 St. Lav., nonché di eventuali regolamenti aziendali che disciplinano le modalità di controllo sugli strumenti informatici usati dal lavoratore.<sup>66</sup>

Nel lavoro agile, qualche aspetto relativo alla disciplina dei controlli a distanza perde importanza, in quanto la prestazione non è svolta solamente nel luogo di lavoro, ma anche in altri luoghi. In questi ultimi, il datore di lavoro è impossibilitato ad installare dei dispositivi o dei sistemi per il controllo dei lavoratori e, di conseguenza, viene meno il vincolo sancito dal primo comma dell'art. 4 St. Lav. relativo all'accordo sindacale. Sono utilizzabili, invece, i dati raccolti tramite controllo mirato su smartphone e computer aziendali. Entrambi normalmente vengono fatti rientrare nella categoria degli

---

<sup>64</sup> NERI AFRICANO D., *Controlli a distanza e diritto alla riservatezza ai tempi del smart working*, [www.iusinitinere.it](http://www.iusinitinere.it), 30 aprile 2021, p.1.

<sup>65</sup> OGGERO V., *Lavoro in smart working: quali sono i controlli che può fare il datore di lavoro?*, [www.fiscomania.com](http://www.fiscomania.com), 24 giugno 2022, p. 1

<sup>66</sup> BALLANTI P., *Controlli per chi lavora in smart working: cosa può fare il datore di lavoro*, [www.money.it](http://www.money.it), 17 giugno 2022, p. 1.

strumenti di lavoro, per i quali non è necessario nessun tipo di autorizzazione, ma è richiesto solamente di fornire preventivamente adeguata informazione al lavoratore stesso.<sup>67</sup>

Rimangono legittimi i controlli a distanza effettuati per ragioni organizzative, produttive e per monitorare la prestazione del lavoratore valutando, appunto, i risultati raggiunti. Il datore di lavoro ha sempre l'obbligo di rispettare la vita privata del lavoratore ed è assolutamente vietato installare dei programmi idonei a ledere il diritto alla privacy del dipendente, quali, per esempio, strumenti di geolocalizzazione. È consentito, invece, il controllo a distanza del datore sulla casella di posta elettronica aziendale e sulle sue navigazioni in Internet. È stato ritenuto legittimo l'utilizzo di strumenti, quali il proxy server, in grado di registrare dati al fine di tutelare beni estranei al rapporto, ad esempio il patrimonio aziendale. In questo caso è compito del datore di lavoro indicare chiaramente i limiti di utilizzo di Internet per scopi privati ed eventuali comportamenti non concessi.<sup>68</sup>

In conclusione, ciò che risulta fondamentale è non ledere in nessun modo il diritto alla privacy del lavoratore. Con la diffusione di tale modalità di lavoro, infatti, è indubbio il fatto che sia stato necessario prevedere un adeguamento dell'art. 4 dello Statuto, anche perché quando si tratta di lavoro agile, l'unica modalità di controllo della prestazione lavorativa è quello a distanza, dato che il lavoratore non sempre si trova all'interno del luogo di lavoro. Inoltre, si stanno sempre più sviluppando strumenti tecnologici nuovi che richiedono accorgimenti sempre maggiori e che nascondono al loro interno dei meccanismi che potrebbero sensibilmente mettere in pericolo il diritto alla riservatezza del lavoratore.

---

<sup>67</sup> REDAZIONE, *Smart working: le regole per il controllo a distanza*, [www.fiscoetasse.com](http://www.fiscoetasse.com), 1 marzo 2022, p. 1

<sup>68</sup> OGGERO V., *Lavoro in smart working: quali sono i controlli che può fare il datore di lavoro?*, cit.

### **3. Le modalità BYOD e COPE e l'utilizzo dei wearable devices sul luogo di lavoro**

L'intenso sviluppo tecnologico che si è avuto negli ultimi anni ha consentito il diffondersi di tecnologie sempre più avanzate ma anche lo sviluppo di nuove modalità di gestione dei dispositivi mobili, sempre più diffusi all'interno delle aziende.

Il primo modello viene identificato con l'acronimo BYOD (Bring Your Own Device), e indica la possibilità per il lavoratore di utilizzare per lo svolgimento della prestazione lavorativa i propri dispositivi tecnologici. Il secondo, invece, è il modello COPE (Corporate Owned Personally Enabled) che si basa sul fatto che sia l'azienda stessa a fornire tutti i dispositivi mobili al lavoratore. Il "problema" è che in entrambi i casi vi è la concreta possibilità di far coesistere in un medesimo dispositivo informazioni personali e dati aziendali e questo pone grosse criticità relative alla tutela della riservatezza del lavoratore e al tema dei controlli a distanza. Da un lato, un dispositivo COPE permette all'azienda di avere un controllo su tutti i dispositivi mobili e gli consente di salvaguardare l'integrità dei dati aziendali memorizzati al suo interno. Dall'altro, nel momento in cui il lavoratore può usare il dispositivo anche per scopi privati, il datore di lavoro potrebbe effettuare dei controlli a distanza non consentiti che rivelano dati personali. Va sottolineato che, anche nel momento in cui si sceglie la modalità BYOD, il rischio vi è comunque poiché essendo un dispositivo personale, al suo interno potrebbero esserci anche dati di natura sensibile. Inoltre, l'interazione tra sfera privata e aziendale può rivelare anche dati che la stessa impresa vuole mantenere riservati. Per ovviare a questa possibile conseguenza, si è stabilito che, in primo luogo, il datore di lavoro deve adottare qualsiasi accorgimento possibile per evitare la lesione dei dati personali, e in secondo luogo, anche il dipendente ha il compito di assicurarsi che il dispositivo usato non sia oggetto di un controllo occulto.<sup>69</sup>

La gestione BYOD è stata adottata da molte aziende che, a causa della pandemia, si sono trovate a ricorrere al lavoro agile. Il maggior utilizzo ha potuto evidenziare notevoli vantaggi: i dipendenti sono liberi di scegliere il dispositivo più adatto alle loro esigenze

---

<sup>69</sup> PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., *Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy*, cit., p. 16.

e l'azienda ha una riduzione di costi sia per l'acquisto sia per la manutenzione. Non mancano gli svantaggi che derivano da tale gestione. Si pensi al caso in cui il dispositivo sia stato venduto e non venissero cancellati i dati aziendali a cui si aveva accesso, oppure al caso in cui il dispositivo sia stato utilizzato anche da altri membri della famiglia che involontariamente potrebbero aver condiviso informazioni riservate. Per evitare tutto ciò, il datore di lavoro deve prevedere un "piano di protezione dei dati" che valga sia per quelli aziendali che per quelli personali. Inoltre, deve rispettare tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di controlli a distanza e quindi per l'installazione di software in grado di monitorare il lavoratore, deve chiedere autorizzazione alle rappresentanze sindacali.<sup>70</sup>

Molti sono i nuovi dispositivi che, con il grande sviluppo dello smart working, hanno iniziato ad essere utilizzati in ambito lavorativo tramite le gestioni BYOD e COPE. Tra questi, particolare attenzione va rivolta ai c.d. "wearable devices". Con questo termine si individuano tutti quei dispositivi che possono essere indossati dall'utente, ad esempio un orologio, e che sono in grado di svolgere molte funzioni, tra le quali memorizzare una quantità enorme di dati.

I dispositivi "wearable" permettono al datore di lavoro di avere un incisivo controllo sul dipendente, infatti, tramite il sistema di geolocalizzazione presente all'interno del dispositivo è possibile registrare i vari spostamenti del lavoratore. Inoltre, in alcuni casi, il dispositivo è in grado di misurare il livello di stanchezza o il ritmo di lavoro del dipendente basandosi per esempio sulla misurazione del battito cardiaco.<sup>71</sup>

Non vi è una normativa che si occupa di regolare l'utilizzo di tali strumenti, pertanto, risulta necessario fare riferimento ai principi generali. In ambito europeo, va considerato il GDPR che lascia agli Stati membri il compito di formulare delle norme per quanto riguarda la protezione dei dati personali dei dipendenti. In Italia, poi, vi è il Codice Privacy che richiama l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori in materia di installazione di impianti audiovisivi o altri strumenti idonei ad effettuare controlli a distanza. Quasi certamente i dispositivi wearable rientreranno nella disciplina prevista al primo comma,

---

<sup>70</sup> PARISE V., *BYOD e smart working: pro e contro, quali adempimenti*, [www.riskmanagement360.it](http://www.riskmanagement360.it), 15 ottobre 2021

<sup>71</sup> LENZI E., MARINELLI A., *Smartworking e smart device tra controllo a distanza e privacy*, [www.studiolegalestefanelli.it](http://www.studiolegalestefanelli.it), 19 giugno 2019, p. 1.

in quanto non possono essere considerati indispensabili per la prestazione lavorativa e quindi richiedono di essere introdotti per esigenze organizzative, produttive, di sicurezza o tutela del patrimonio aziendale previo accordo sindacale. Il datore di lavoro, inoltre, è tenuto a rispettare tutti i principi previsti per il trattamento dei dati raccolti<sup>72</sup> ma anche introdurre soluzioni per rispettare i principi del art. 25 del GDPR tra cui “mettere in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, che siano trattati, per impostazione predefinita, solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità di trattamento”.<sup>73</sup>

Oggi, l’art. 35 del GDPR sancisce che, nel caso in cui il trattamento dei dati preveda l’uso di nuove tecnologie che possono rappresentare un rischio per le libertà dell’individuo, il responsabile del trattamento deve effettuare “una valutazione dell’impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali”.<sup>74</sup> Tra questi, secondo i criteri individuati dall’ EDPB (European Data Protection Board), possono essere inseriti tutti i trattamenti relativi a dati che derivano da dispositivi wearable.<sup>75</sup>

Per concludere, si può affermare che lo sviluppo tecnologico continuerà a lanciare sfide e non sarà possibile limitarsi a fare riferimento alle norme già esistenti. Si richiede, però, un rispetto di quelli che sono i principi posti dal GDPR ponendo al centro la tutela della riservatezza e la dignità dei lavoratori.<sup>76</sup>

---

<sup>72</sup> Si veda art. 5 EU RGPD “Principi applicabili al trattamento di dati personali”.

<sup>73</sup> ORFANELLI F., *L’uso dei dispositivi wearable nell’attività lavorativa: ecco lo scenario normativo*, [www.cybersecurity360.it](http://www.cybersecurity360.it), 24 dicembre 2019, p. 1.

<sup>74</sup> Reg. 2016/679, *Valutazione d’impatto della protezione dei dati (DPIA)*, [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it).

<sup>75</sup> ORFANELLI F., *L’uso dei dispositivi wearable nell’attività lavorativa: ecco lo scenario normativo*, cit., p.1.

<sup>76</sup> ORFANELLI F., *L’uso dei dispositivi wearable nell’attività lavorativa: ecco lo scenario normativo*, cit., p.1.

#### 4. Il caso Amazon

Il tema dell'utilizzo dei wearable devices è risultato centrale con riferimento ai lavoratori impiegati presso Amazon, società che negli ultimi anni è stata caratterizzata da un'enorme crescita economica. Si è confermata il primato anche nel 2023 come e-commerce più popolare in Italia secondo gli "E-commerce Italia Awards" tenuti da Casaleggio Associati, che ogni anno sulla base del "Ranking mensile" premiano i migliori siti di vendita online.<sup>77</sup> Negli ultimi tre anni in particolare, Amazon ha beneficiato della diffusione della pandemia di Covid-19 che ha creato un mondo ideale per la società, in quanto i negozi fisici erano chiusi e milioni di consumatori ordinavano qualsiasi prodotto di cui avevano bisogno su Amazon e lo ricevevano direttamente a casa.<sup>78</sup> Ne è derivato per Amazon, sicuramente, un aumento dei guadagni, raggiungendo livelli mai raggiunti prima, ma anche, la necessità di aumentare i dipendenti, facendo sorgere nuovamente i problemi già presenti che riguardano i diritti dei lavoratori.

Una delle questioni che ha riguardato Amazon risale al 2018, quando la società ha brevettato un braccialetto elettronico da far indossare ai lavoratori dei magazzini (c.d. picker) con lo scopo di velocizzare e guidare il dipendente nella ricerca della merce sui vari scaffali. Si trattava di un dispositivo in grado di collegarsi tramite dei sensori posti sugli scaffali, che poteva individuare se il prodotto ritirato dal magazziniere fosse quello corretto eliminando eventuali perdite di tempo o errori nella consegna. Tale notizia scatenò le preoccupazioni sia del mondo sindacale che di quello politico. Un dispositivo di questo tipo può essere ritenuto, senza dubbi, come un meccanismo di controllo a distanza del lavoratore dato in dotazione a quest'ultimo, senza rispettare le disposizioni dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori.<sup>79</sup>

Va sottolineato che Amazon deposita continuamente brevetti e per ora tale braccialetto elettronico non è ancora stato introdotto. Il problema è che tale dispositivo, se effettivamente adottato, potrebbe portare sia dei vantaggi riscontrabili nello svolgimento

---

<sup>77</sup> Dato preso dalla sezione approfondimenti, *Ecommerce Italia Awards 2023*, [www.casaleggio.it](http://www.casaleggio.it), 1 febbraio 2023.

<sup>78</sup> ANGIONI A., *La volata di Amazon grazie alla pandemia: Autorità antitrust e governi al contrattacco*, [www.agendadigitale.eu](http://www.agendadigitale.eu), 21 luglio 2021, p. 1.

<sup>79</sup> GIULIANO R., *Il controllo ad opera del datore di lavoro, tra Amazon e Jobs Act*, [www.iusinitinere.it](http://www.iusinitinere.it), 20 febbraio 2018, p. 1.

dell'attività lavorativa, sia numerosi problemi con l'attuale disciplina dei controlli a distanza e il rispetto della privacy del lavoratore. Da un lato, infatti, il braccialetto, che nasce con la funzione principale di guidare il dipendente ad individuare il prodotto in maniera rapida, è sicuramente un grande supporto per l'attività svolta dal dipendente, il quale, oltre ad essere più veloce, è quasi impossibilitato a commettere errori. Dall'altro lato, va considerato che un dispositivo di questo tipo potrebbe consentire la memorizzazione di un'innumerabile quantità di dati che, rilevando i tempi di esecuzione e la performance del dipendente, permetterebbero un monitoraggio costante da parte dell'azienda.<sup>80</sup>

La questione è diventata rilevante poiché non è remota la possibilità dell'utilizzo effettivo di tali "wearable devices". Quello che si è voluto evidenziare fin da subito, è il fatto che anche tali dispositivi sarebbero soggetti alla disciplina dell'art. 4 St. Lav. in materia di controlli a distanza. Infatti, il braccialetto elettronico brevettato da Amazon potrebbe, in linea teorica, sia rientrare tra gli strumenti introdotti per esigenze produttive, e che quindi richiederebbe l'accordo con le rappresentanze sindacali, sia tra gli strumenti usati dal lavoratore per svolgere la prestazione lavorativa, a cui non si applicherebbe la disposizione del comma 1. Usando, però, i parametri dati dall'Istituto Nazionale del Lavoro e del Garante della Protezione dei dati personali, sicuramente il braccialetto elettronico non sarebbe considerato strumento di lavoro e quindi un'eventuale introduzione dovrebbe sottostare ai limiti definiti negli accordi con le RSA o RSU o, in mancanza, con autorizzazione dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.<sup>81</sup>

Non sono mancati poi gli interventi di alcuni esponenti politici sul caso. Giuliano Poletti, ministro del Lavoro nel 2018, si è subito espresso negativamente sulla questione dichiarando che, in materia di controlli a distanza, in Italia, vi è una disciplina ben definita e in quanto tale deve essere rispettata anche da Amazon. Anche Paolo Gentiloni aveva bocciato la proposta definendo tali modalità di lavoro come non dignitose e che rischierebbero di trasformare il lavoro in un vero e proprio sfruttamento. Amazon si era difeso affermando che l'aver brevettato tali braccialetti non significava che effettivamente li avrebbero adottati e che l'obiettivo principale era quello di garantire un

---

<sup>80</sup> MAZZONE D. S., MAZZARO A. M., *Amazon e braccialetto elettronico: è legittimo il controllo a distanza?*, [www.mphlex.it](http://www.mphlex.it).

<sup>81</sup> *Il bracciale della discordia: il caso Amazon riapre la riflessione sul controllo a distanza*, [www.costantinoandpartners.com](http://www.costantinoandpartners.com), 16 febbraio 2018.

ambiente di lavoro inclusivo in cui la sicurezza e il benessere dei dipendenti fossero la loro priorità. Le dichiarazioni di una dipendente però, sembrano contraddire quanto sostenuto da Amazon: ha dichiarato, infatti, di non essersi sentita tutelata all'interno del luogo di lavoro e, secondo la sua opinione, l'eventuale introduzione di tale braccialetto sfocerebbe facilmente in un controllo costante di tutti i lavoratori.<sup>82</sup>

Ad oggi la polemica sembra essersi arrestata, grazie soprattutto alle garanzie assicurate dalla normativa lavoristica italiana che pone al centro il lavoratore quale soggetto da tutelare. Non solo l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori svolge un ruolo fondamentale per quanto riguarda la materia dei controlli a distanza, ma anche il Codice Privacy del 2003 che pone dei limiti stringenti sulla raccolta e trattamento dei dati personali. Anche in ambito europeo è intervenuto nel 2018 il GDPR che, oltre ad aggiornare il Codice Privacy italiano, ha fornito una normativa unitaria per tutti gli Stati membri, garantendo la tutela della riservatezza e della dignità del lavoratore dipendente.

---

<sup>82</sup> POLETTI F., *No al braccialetto elettronico di Amazon*, [www.lastampa.it](http://www.lastampa.it), 2 febbraio 2018.

## CONCLUSIONI

La disciplina relativa ai controlli a distanza è probabilmente quella che più di tutte richiedeva un aggiornamento imposto dall'inarrestabile sviluppo tecnologico. Il testo originario dello Statuto dei Lavoratori del 1970 non considerava in alcun modo la possibilità di un radicale mutamento tecnologico, accompagnata dall'introduzione di nuovi strumenti, dispositivi e modalità di lavoro, in un tempo così breve. Già negli anni 90, infatti, lo sviluppo di Internet ha portato un cambiamento rilevante per lo svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei lavoratori. Il computer, da strumento sconosciuto e marginale quale era, viene considerato, oggi, essenziale per quasi ogni mansione.

La riforma del 2015 cerca di rispondere alle nuove esigenze senza però tralasciare il diritto alla riservatezza dei lavoratori. Se da un lato essa si mostra consapevole delle esigenze dei datori di lavoro, eliminando l'obbligo dell'accordo sindacale per gli strumenti elettronici che il lavoratore deve necessariamente usare per la propria prestazione, dall'altro richiede ancora l'accordo sindacale e la presenza di ragioni organizzative, produttive, di sicurezza o di tutela del patrimonio per l'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali possa derivare la possibilità di controllo a distanza dell'attività.

Il problema che si verifica è che molto spesso, ed è ciò che sta accadendo in questi ultimi anni, la tecnologia "corre" più veloce della legge. I dispositivi elettronici sono in grado di registrare e memorizzare una grande quantità di dati, e se da un lato il comma 3 dell'art. 4 St. Lav. prevede l'obbligo di informazione al lavoratore sulle modalità di utilizzo degli strumenti e il rispetto del Codice Privacy, dall'altro può capitare di non comprendere il funzionamento di un determinato strumento e rischiare di raccogliere dati personali illegittimamente o effettuare controlli a distanza senza rispettare le disposizioni dell'art. 4 St. Lav.

In conclusione, si può affermare che sicuramente la riforma si è dimostrata fondamentale ma, non è ancora abbastanza. È sempre necessario effettuare un adeguamento della disciplina relativa ai controlli a distanza al caso concreto, ponendo

sempre al centro la tutela della riservatezza del lavoratore, nonché il suo diritto alla libertà e dignità anche all'interno del luogo di lavoro.

## BIBLIOGRAFIA

INGRAO A., Il controllo a distanza dei lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata, Bari, Cacucci Editore, 2018.

VALLEBONA A., Breviario di diritto del lavoro, Torino, Giappichelli, 2021.

PARPAGLIONI M., STROZZIERI A., Controlli a distanza dei lavoratori e tutela della privacy, Milano, Giuffrè Francis Lefebvre, 2021.

CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., La tutela della privacy del lavoratore, Torino, UTET, 2000.

LEVI A., Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei Lavoratori dopo il Jobs Act, Milano, Giuffrè Editore, 2016.

MARESCA A., Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 35/2016.

GAMMARIELLO J., Intorno all'art. 4 Stat. Lav.: tra il vecchio e nuovo diritto, Pisa, 2016.

SALIMBENI M. T., La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2015.

ALVINO I., L'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori alla prova di internet e della posta elettronica, in Diritto delle relazioni industriali, 4/2014.

FAMELI E., La rilevanza giuslavoristica dei social network, tra diritti dei lavoratori e prerogative datoriali di controllo, in Rivista italiana di informatica e diritto, 1/2019.

BARRACO E., SITZIA A., Potere di controllo e privacy. Lavoro, riservatezza e nuove tecnologie, Milano, Wolters Kluwer Italia, 2016.

CASSANO G., Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell'uomo e Corte di Cassazione a confronto, in Diritto delle Relazioni Industriali, 2/2022.

CIRIELLO A., ARIANTE F., Videosorveglianza "occulta" sul luogo di lavoro: il caso López Ribalda e altri c. Spagna e la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo, in Lavoro Diritti Europa, 3/2019.

RIZZI R., VENTURA A., La tutela della privacy del lavoratore controllato a distanza, alla luce della nuova disciplina sulla protezione dei dati personali, Roma, Fondazione Nazionale di Ricerca dei Commercialisti.

## SITOGRAFIA

Statuto dei lavoratori, Legge 20 maggio 1970, n. 300, Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300!vig=>.

Codice in materia di protezione dei dati personali, Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2003-06-30;196!vig=>.

Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>.

LACAPRA R., Il potere di controllo del datore di lavoro: limiti e condizioni del monitoraggio, 18 febbraio 2022, <https://www.iusinitinere.it/il-potere-di-controllo-del-datore-di-lavoro-limiti-e-condizioni-del-monitoraggio-41421>.

SAETTA B., Privacy e controllo dei lavoratori, 1 ottobre 2018, <https://protezionedatipersonali.it/privacy-controllo-lavoratori>.

MODESTI T., Art. 4 Statuto dei Lavoratori: evoluzione normativa e non solo, 2 agosto 2017, <http://www.salvisjuribus.it/art-4-statuto-dei-lavoratori-evoluzione-normativa-e-non-solo/>.

ROTONDI F., Istanza per l'installazione di impianti audiovisivi, [https://dejure.it/#/ricerca/form\\_commentato\\_documento?idDatabank=166&idDocMaster=7372213&idUnitaDoc=0&nVigUnitaDoc=1&docIdx=0&semantica=0&isPdf=false&fromSearch=true&isCorrelazioniSearch=false](https://dejure.it/#/ricerca/form_commentato_documento?idDatabank=166&idDocMaster=7372213&idUnitaDoc=0&nVigUnitaDoc=1&docIdx=0&semantica=0&isPdf=false&fromSearch=true&isCorrelazioniSearch=false).

BAGHIN S., RSA e RSU: cosa fanno, come si costituiscono e quali possono essere le opportunità per le imprese, 31 marzo 2023, <https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2023/03/31/rsa-rsu-fanno-costituiscono-possono-opportunita-imprese#:~:text=RSA%20e%20RSU%20sono%20soggetti,esigenze%20organizzative%20e%20produttive%20aziendali>.

BORRELLI I., Controllo a distanza dei lavoratori, <https://www.wikilabour.it/dizionario/privacy/controllo-a-distanza-dei-lavoratori/>.

BRASCHI G., Controllo a distanza dei lavoratori: rischi sanzionatori di una violazione dello Statuto dei Lavoratori, 23 giugno 2023,

<https://www.cybersecurity360.it/legal/privacy-dati-personali/controllo-a-distanza-dei-lavoratori-rischi-sanzionatori-di-una-violazione-dello-statuto-dei-lavoratori/>.

FALCO W., Il nuovo art. 4 St. lav.: tra strumenti di lavoro e privacy, 15 ottobre 2019, <https://toffolettodeluca.it/il-nuovo-art-4-st-lav-tra-strumenti-di-lavoro-e-privacy/>.

REDAZIONE GIURIDICA, Utilizzo del badge per controllare i lavoratori: deve essere concordato con le rappresentanze sindacali o autorizzato dall'ispettorato del lavoro, 19 luglio 2017, <https://www.brocardi.it/notizie-giuridiche/utilizzo-badge-controllare-lavoratori-deve-essere-concordato/1308.html>.

Del. n. 13 del 1 marzo 2007, Le linee guida del Garante per posta elettronica e internet, Gazzetta Ufficiale n. 58 del 10 marzo 2007, <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522>.

SAETTA B., Profilazione e processi decisionali automatizzati, 12 novembre 2018, <https://protezionedatipersonali.it/profilazione>

SPAGNUOLO R., Controlli a distanza ex art. 4 St. Lav. e monitoraggio dell'uso di posta elettronica e di internet, 11 gennaio 2018, Massima della Sentenza della Cassazione civile sezione lavoro, 10 novembre 2017, n. 26682, [https://dejure.it/#/ricerca/giurisprudenza\\_documento\\_massime?idDatabank=0&idDocM aster=7092494&idUnitaDoc=0&nVigUnitaDoc=1&docIdx=0&semantica=0&isPdf=false&fromSearch=true&isCorrelazioniSearch=false](https://dejure.it/#/ricerca/giurisprudenza_documento_massime?idDatabank=0&idDocM aster=7092494&idUnitaDoc=0&nVigUnitaDoc=1&docIdx=0&semantica=0&isPdf=false&fromSearch=true&isCorrelazioniSearch=false).

MARTORANA M., SICHI Z., Controlli del datore sugli strumenti informatici aziendali: quali limiti?, 4 febbraio 2018, <https://www.altalex.com/documents/news/2022/02/04/controlli-del-datore-sugli-strumenti-informatici-aziendali-quali-limiti>.

STAIANO R., Il datore di lavoro può leggere la posta elettronica aziendale?, 29 settembre 2022, <https://www.consulenza.it/Contenuti/Articoli/Articolo/8374/il-datore-di-lavoro-puo-leggere-la-posta-elet>.

PERLINI M., Il controllo sulla posta elettronica aziendale deve rispettare i diritti dei lavoratori, 27 giugno 2023, <https://www.federprivacy.org/informazione/primo-piano/il-controllo-sulla-posta-elettronica-aziendale-deve-rispettare-i-diritti-del-lavoratore>.

PARISI A., I controlli sugli operatori del contact center e i diritti dei lavoratori, 13 gennaio 2022, <https://ntplusdiritto.ilsole24ore.com/art/i-controlli-operatori-contact-center-e-diritti-lavoratori-AEUwCs7>.

REDAZIONE, Call center: L'ispettorato su CRM e controllo a distanza, 1 agosto 2017, <https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/23764-call-center-l-ispettorato-su-crm-e-controllo-a-distanza.html>.

LESCE D., LONIGRO P., DE LUCIA V., Call center: il Garante si esprime sulla legittimità di software aggiuntivi da cui derivi la possibilità di controllare i lavoratori, 11 aprile 2018, <https://blog.trifiro.it/call-center-il-garante-si-esprime-sulla-legittimit%C3%A0-di-software-aggiuntivi-da-cui-derivati-la-possibilit%C3%A0-di-controllare-i-lavoratori>.

DE CONNO A., Controllo a distanza dei lavoratori e strumenti informatici, 4 marzo 2022, <https://www.altalex.com/documents/news/2022/03/04/controllo-a-distanza-dei-lavoratori-e-strumenti-informatici>.

DE LUCA TAMAJO R., Art. 4 St. lav.: focus su una recente sentenza della Cassazione in tema di “sopravvivenza” dei controlli difensivi, 13 maggio 2022, <https://toffolettodeluca.it/art-4-st-lav-controlli-difensivi/>.

MARINI P., Controlli difensivi, perché sopravvivono alla riforma dell’articolo 4, 18 maggio 2023, <https://www.altalex.com/documents/news/2023/05/18/controlli-difensivi-perche-sopravvivono-riforma-articolo-4>.

LEVERONE I., Sono leciti i controlli occulti esercitati con modalità non eccessivamente invasive, 3 maggio 2017, Massima della Sentenza della Cassazione Civile Sezione Lavoro, 2 maggio 2017, n. 10636, [https://dejure.it/#/ricerca/giurisprudenza\\_documento\\_massime?idDatabank=0&idDocMaster=5342995&idUnitaDoc=0&nVigUnitaDoc=1&docIdx=0&semantica=0&isPdf=false&fromSearch=true&isCorrelazioniSearch=false](https://dejure.it/#/ricerca/giurisprudenza_documento_massime?idDatabank=0&idDocMaster=5342995&idUnitaDoc=0&nVigUnitaDoc=1&docIdx=0&semantica=0&isPdf=false&fromSearch=true&isCorrelazioniSearch=false).

BUCCA R., LANNA S., Controlli difensivi del datore di lavoro sulla posta elettronica dei propri dipendenti, 10 maggio 2022, <https://www.previti.it/controlli-difensivi-del-datore-di-lavoro-sulla-posta-elettronica-dei-proprio-dipendenti>.

Deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006, Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati, <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1364939>.

FIELD FISHER, D. Lgs. 27 giugno 2022 n. 104: Decreto Trasparenza in Gazzetta Ufficiale, 1 agosto 2022, <http://www.lavorosi.it/lavori-parlamentari/gazzetta-ufficiale/dlgs-27-giugno-2022-n-104-decreto-trasparenza-in-gazzetta-ufficiale/>.

BOFFI D., Il Ministero del Lavoro si esprime sul Decreto Trasparenza (circolare n. 19 del 20 Settembre 2022): un po’ di luce nel buio, 22 settembre 2022, <https://www.dentons.com/en/insights/alerts/2022/september/21/the-ministry-of-employment-gives-its-opinion-on-the-transparency-decree>.

Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all’entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro

trasparenti e prevedibili (c.d. “Decreto trasparenza”), 13 dicembre 2022, <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9844960>.

MARAGLINO R., Consenso come base giuridica del trattamento nei rapporti di lavoro, 15 novembre 2019, <https://www.altalex.com/documents/news/2019/11/15/consenso-come-base-giuridica-del-trattamento-nei-rapporti-di-lavoro>.

MARAGLINO R., Quando il consenso del dipendente è valido, 23 giugno 2022, <https://www.4privacy.it/consenso-privacy-del-dipendente/>.

IASELLI M., Il trattamento dei dati del dipendente nel rapporto di lavoro: principi e cautele, 18 maggio 2023, <https://www.agendadigitale.eu/cultura-digitale/il-trattamento-dei-dati-del-dipendente-nel-rapporto-di-lavoro-principi-e-cautele/>.

SINIGAGLIA E., Il trattamento dei dati personali dei lavoratori dipendenti, 27 maggio 2022, <https://www.azienda-digitale.it/gestione-aziendale/trattamento-dati-personali-lavoratori/>.

FILICE M., Il rapporto di lavoro: tra la disciplina dei controlli datoriali e la tutela della privacy del lavoratore, 26 marzo 2020, <https://www.ratioiuris.it/il-rapporto-di-lavoro-tra-la-disciplina-dei-controlli-datoriali-e-la-tutela-della-privacy-del-lavoratore/>.

Legge 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017-05-22;81>.

NERI AFRICANO D., Controlli a distanza e diritto alla riservatezza ai tempi del smart working, 30 aprile 2021, <https://www.iusinitinere.it/controlli-a-distanza-e-diritto-alla-riservatezza-ai-tempi-dello-smart-working-38261>.

OGGERO V., Lavoro in smart working: quali sono i controlli che può fare il datore di lavoro?, 24 giugno 2022, <https://fiscomania.com/controllo-lavoro-in-smart-working/>.

BALLANTI P., Controlli per chi lavora in smart working: cosa può fare il datore di lavoro, 17 giugno 2022, <https://www.money.it/controlli-smart-working-datore-lavoro-cosa-fare>.

REDAZIONE, Smart working: le regole per il controllo a distanza, 1 marzo 2022, <https://www.fiscoetasse.com/rassegna-stampa/28482-smart-working-le-regole-per-il-controllo-a-distanza.html>

PARISE V., BYOD e smart working: pro e contro, quali adempimenti, 15 ottobre 2021, <https://www.riskmanagement360.it/analisti-ed-esperti/byod-e-smart-working-pro-e-contro-quali-adempimenti/>.

LENZI E., MARINELLI A., Smartworking e smart device tra controllo a distanza e privacy, 19 giugno 2019,

<https://www.studiolegalestefanelli.it/it/approfondimenti/smartworking-e-smart-device-tra-controllo-a-distanza-e-privacy/>.

ORFANELLI F., L'uso dei dispositivi wearable nell'attività lavorativa: ecco lo scenario normativo, 24 dicembre 2019, <https://www.cybersecurity360.it/legal/privacy-dati-personali/luso-dei-dispositivi-wearable-nellattivita-lavorativa-ecco-lo-scenario-normativo/>.

Reg. 2016/679, Valutazione d'impatto della protezione dei dati (DPIA), <https://www.garanteprivacy.it/valutazione-d-impatto-della-protezione-dei-dati-dpia->.

Ecommerce Italia Awards 2023, 1 febbraio 2023, <https://www.casaleggio.it/news/approfondimenti/e-commerce-italia-awards-2023/>.

ANGIONI A., La volata di Amazon grazie alla pandemia: Autorità antitrust e governi al contrattacco, 21 luglio 2021, <https://www.agendadigitale.eu/mercati-digitali/e-commerce/la-volata-di-amazon-grazie-alla-pandemia-autorita-antitrust-e-governi-al-contrattacco/>.

GIULIANO R., Il controllo ad opera del datore di lavoro, tra Amazon e Jobs Act, 20 febbraio 2018, <https://www.iusinitinere.it/controllo-ad-opera-del-datore-lavoro-amazon-jobs-act-7943>.

MAZZONE D. S., MAZZARO A. M., Amazon e braccialetto elettronico: è legittimo il controllo a distanza?, <https://www.mphlex.it/amazon-legittimo-il-controllo-a-distanza/>.

Il bracciale della discordia: il caso Amazon riapre la riflessione sul controllo a distanza, 16 febbraio 2018, <https://www.costantinoandpartners.com/bracciale-della-discordia-caso-amazon-riapre-la-riflessione-sul-controllo-distanza/>.

POLETTI F., No al braccialetto elettronico di Amazon, 2 febbraio 2018, <https://www.lastampa.it/topnews/economia-finanza/2018/02/02/news/no-al-braccialetto-elettronico-di-amazon-1.33975091/>.

## RINGRAZIAMENTI

Vorrei dedicare quest'ultima parte della mia tesi a coloro i quali hanno contribuito con il loro supporto a farmi arrivare alla fine di questo percorso ricco di insicurezze ma allo stesso tempo pieno di emozioni.

Ringrazio la Prof.ssa Silvia Bertocco, mia relattrice, per la professionalità e la cura con le quali mi ha affiancata durante la stesura della tesi.

Un ringraziamento particolare va ai miei genitori, Antonella e Antonio, che ci sono sempre stati e mi hanno appoggiato in ogni singola scelta. Grazie perché se sono arrivata fino a qui è anche merito vostro e dei vostri sacrifici fatti in passato. Mi avete insegnato a non mollare mai e a non fermarmi alle prime difficoltà perché solo superandole si cresce realmente.

Ringrazio mia sorella Deborah, per esserci stata nei momenti no e per essere stata dalla mia parte sempre e comunque. Sei sempre stata una sorta di complice perché quando ne combinavo una delle mie eri sempre pronta ad arrabbiarti ma dopo cinque minuti mi aiutavi a sistemare la cosa, così da evitare le sgridate di mamma. Grazie per essere sempre stata un punto di riferimento e per aver creduto in me in ogni singolo momento.

Ringrazio nonna Marcella, che appena finivo un esame la sua chiamata era puntuale come un orologio svizzero per chiedere subito come fosse andata. Sei la colonna portante della famiglia, sempre pronta ad ascoltare ogni tipo di problema e dispensare consigli utili. Ti voglio un mondo di bene.

Ringrazio Federica, l'amica di sempre, dal primo giorno di asilo fino ad oggi. Grazie perché con te ho capito il significato dell'amicizia. Sei sempre stata presente e abbiamo condiviso qualsiasi cosa, dalla semplice gioia di aver passato un esame alle delusioni tipiche di noi giovani. Auguro a tutti di trovare un'amica così, che in qualsiasi momento, che nonostante tutto, sia pronta ad esserci appena riceva anche una semplice chiamata.

Infine, ringrazio tutti i miei amici e amiche con cui ho condiviso questi tre anni di percorso universitario e molto altro. Grazie perché ognuno di voi ha lasciato, a modo suo, un segno nella mia vita!