

La disciplina del controllo a distanza della prestazione lavorativa alla prova dei *social network*: il ruolo del principio di trasparenza

Giulia Bandelloni

1. La trasparenza come elemento di legittimità del controllo

La disciplina relativa al controllo a distanza, interessata da una copiosa elaborazione giurisprudenziale, continua ad attirare le attenzioni degli interpreti. Molto è stato scritto in merito, soprattutto dopo la riforma dell'art. 4 dello St. lav. avvenuta nel 2015. Ciononostante, l'interesse intorno alla materia è sempre vivo. La pervasività delle tecnologie digitali induce infatti a tenere desta l'attenzione sulle forme, sempre nuove, attraverso le quali può essere esercitato il potere di controllo.

Uno dei fenomeni di frontiera rispetto ai quali può essere vagliata l'effettività della disciplina del controllo a distanza è quello dei *social network* (*amplius infra* § 3 e seguenti). È, questo, un ambito nel quale la verifica della legittimità del controllo sulla prestazione lavorativa, e talvolta pure sulle attività del lavoratore svolte al di fuori del rapporto di lavoro, si presenta difficile. Non a caso, il complesso incrocio tra art. 4 St. lav. e disciplina della *privacy* è stato oggetto di attenzione da parte di Del Punta fin dal 2016, in un saggio (Del Punta 2016) in cui l'Autore individua nella trasparenza del controllo la più rilevante garanzia per il soggetto controllato (l'importanza del rispetto della trasparenza viene ribadito anche successivamente in Del Punta 2019, 90). Secondo Del Punta (2016), la trasparenza può essere considerata il punto di equilibrio tra il potere di controllo dell'imprenditore e la tutela della dignità del lavoratore e, dunque, rappresenta un utile metro di valutazione della legittimità dell'esercizio del suddetto potere da parte del datore di lavoro.

Giulia Bandelloni, University of Genova, Italy, giulia.bandelloni@giuri.unige.it, 0000-0003-1394-8426

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Giulia Bandelloni, *La disciplina del controllo a distanza della prestazione lavorativa alla prova dei social network: il ruolo del principio di trasparenza*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.05, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 61-81, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

Il presupposto della tesi (Del Punta 2016, 78) è che il mero fatto di essere assoggettati al controllo non viola la dignità dei lavoratori, a meno di non volere ritenere illegittimo, di per sé, l'esercizio del potere di controllo.

Come noto, anche se il potere di controllo non è esplicitamente attribuito al datore di lavoro da una disposizione normativa, esso si ritiene conseguente al potere direttivo e prodromico all'esercizio del potere disciplinare (Perulli 1992, 281; Bellavista 1995, 2-3; Del Punta 2016, 77-78; Ingraio 2018, 12-13). Il datore di lavoro è ritenuto, in quanto «capo dell'impresa» (*ex art. 2086 c.c.*), titolare del potere di controllo¹. Da ciò la dottrina (Ghezzi, Romagnoli 1987, 185) fa conseguire che quest'ultimo potere, al pari del potere direttivo, è «una caratteristica immanente al rapporto di lavoro subordinato»². Del resto, conferma che l'ordinamento giuridico ne riconosca la titolarità in capo al datore di lavoro può essere indirettamente ricavata dalle disposizioni che ne limitano l'ampiezza e le modalità di esercizio, ai fini della tutela della dignità del lavoratore.

Tra i limiti previsti, quelli riconducibili al principio di trasparenza sono presenti nell'ordinamento già nello Statuto di lavoratori (si veda il divieto di controllo occulto) al fine di contemperare le esigenze datoriali con quelle di tutela della persona del lavoratore³.

La trasparenza può assumere contenuto variegato: cogliendo un suggerimento di Del Punta, essa si configura diversamente anche in rapporto al tipo di controllo che si prende in considerazione. Con riferimento al «controllo umano», la trasparenza può prendere forma in «senso forte»; se per controllo trasparente «intendiamo il fatto di *sapere che si è controllati nel momento in cui lo si è*» (Del Punta 2016, 79), quanto previsto nell'art. 3 St. lav. è sufficiente per garantire che il lavoratore, essendo a conoscenza dei nominativi del personale addetto al controllo (Ghitti 2020, 956-957; Caro 2018, 817-818; Amoroso, Centofanti 2017, 33 sgg.; Bellavista 1995, 35 sgg.), sappia quando è controllato, perché potrà verificare la presenza fisica di chi lo controlla. Lo stesso si può dire nel caso in cui il controllo sia esercitato direttamente dal datore di lavoro o da un superiore gerarchico (persone note al lavoratore e che esercitano un controllo immediatamente percepibile e palese)⁴.

¹ Amoroso, Centofanti 2017, 35; Bellavista 1996, 547. In giurisprudenza: Cass. 12.6.2002, n. 8388, in *MGC*, 2002, 1000; Cass. 3.7.2001, n. 8998, in *FI*, 2002, I, 2793, con nota di Iozzo; Cass. 23.6.1999, n. 6390, in *LG*, 2000, 137, con nota di D'Angelo.

² Nello stesso senso: Grandi 1987, 351; Ichino 1989, 200; Bellavista 1995, 3-4 e 6-7.

³ Come è stato sottolineato da Zilli 2022, 19, la trasparenza potrebbe incarnare «il miglior compromesso possibile tra l'efficienza produttiva e la giustizia sociale».

⁴ Bellavista 1996, 547; Ghitti 2020, 957; Carbone 2018, 488. In giurisprudenza: T. Firenze, 29.11.2003, in *D&L*, 2001, 2, 357, con nota di Giometti; Cass. 2.3.2002, n. 3039, in *RIDL*, 2002, II, 873, con nota di Passerini; Cass. 28.8.1996, n. 7889, in *RDL*, 1997, II, 391, con nota di Faleri. In dottrina (Amoroso, Centofanti 2017, 34) si specifica che l'ampliamento del potere di controllo in capo ai superiori gerarchici dovrebbe riguardare solo i diretti superiori gerarchici dei lavoratori e non tutti coloro che si trovano in una posizione sovraordinata poiché altrimenti diventerebbe meno concreta la possibilità di conoscere il controllo.

Per quanto concerne il controllo a distanza, esso per sua natura si presta a eludere facilmente il rispetto del principio della trasparenza in «senso forte»⁵. Il controllo a distanza è tale anche perché può avvenire in maniera differita in riferimento al tempo e allo spazio⁶. Quindi il lavoratore potrebbe sapere ad esempio che è presente in azienda un impianto audiovisivo o uno strumento di controllo a distanza, ma potrebbe non sapere se effettivamente in un tempo successivo qualcuno controllerà quanto registrato o se a distanza spaziale vi è qualcuno che sta guardando il video. Questi ampi spazi di incertezza, dovuti alla possibile poca trasparenza del controllo venivano considerati non rispettosi della dignità del lavoratore, e pertanto avevano indotto il legislatore del 1970 a vietare in modo assoluto il controllo a distanza della prestazione lavorativa. Come sottolineato da Del Punta (2016, 79-80), tale divieto finiva però per sacrificare «in misura eccessiva il potere di controllo, rendendolo tendenzialmente inservibile, in particolare rispetto all'esigenza datoriale di prevenire e di accertare la commissione di illeciti, anche gravi, da parte del lavoratore».

Oggi la sensibilità comune alle forme di controllo a distanza è mutata: le attuali tecnologie consentono un monitoraggio sempre più invasivo e, per quanto siano stati rafforzati i congegni giuridici di protezione della riservatezza e di tutela dei dati personali, non v'è dubbio che vi sia una assuefazione e abitudine a essere sottoposti a possibili controlli a distanza, sul luogo di lavoro e nella vita quotidiana⁷. Non è probabilmente un caso che progressivamente il legislatore abbia allentato i vincoli relativi alla possibilità di controllare a distanza la prestazione lavorativa con strumenti tecnologici. Il cambio di sensibilità collettiva potrebbe aver contribuito alla mancata riproposizione del divieto assoluto di controllo a distanza della prestazione lavorativa. E in effetti, a seguito alla riscrittura del 2015 della disposizione statutaria, la trasparenza ha ottenuto, anche in riferimento alla delimitazione dei limiti del controllo a distanza, un ruolo centrale. Ai fini della legittimità dell'esercizio del potere (e della successiva possibilità per il datore di lavoro di utilizzare i dati raccolti a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro) è necessario che il lavoratore sia adeguatamente informato, ad esempio, sulle modalità di realizzazione del controllo al fine di impedire che il lavoratore finisca per venire a conoscenza del controllo solo *ex post*, cioè dopo la contestazione di un inadempimento disciplinare o il compimento di un illecito.

⁵ Secondo Del Punta 2016, 79, i controlli a distanza sembrerebbero essere «incompatibili con il principio di trasparenza del controllo» se per trasparenza si intende il sapere esattamente quando si è controllati perché un superiore o un addetto alla vigilanza della prestazione sono fisicamente vicini alla postazione del lavoratore.

⁶ Il controllo a distanza consente infatti un controllo pervasivo e anelastico, nello spazio e nel tempo. Ingraio 2018, 30. Zanelli 1988, 749 sgg., in particolare, (citando Foucault 1976, 218) sottolinea che la possibilità di utilizzare i dati in un momento successivo alla loro raccolta trasforma il datore di lavoro in un controllore «onniveggente ed invisibile».

⁷ Nell'esperienza di tutti i giorni, i controlli attuati attraverso strumenti audiovisivi ed elettronici sono diventati pressoché «normali». Cfr. sul punto: Salimbeni 2015, 600; Trojsi 2014, 96; Maio 2015, 1213-1215; Russo 2016, 3.

Per vero, la tesi secondo la quale è oggi legittimo controllare a distanza la prestazione lavorativa⁸ non è unanimemente condivisa.

Parte della dottrina non ritiene che il venir meno del divieto assoluto di controllo comporti la possibilità per il datore di lavoro di controllare a distanza la prestazione lavorativa⁹. Ad avviso di chi scrive, invece, la mancata riproposizione del divieto generale non sembra essere casuale. Indubbiamente, seguendo la lettera della disposizione, ancora oggi sopravvive un divieto relativo di controllo a distanza della prestazione lavorativa attraverso impianti audiovisivi; ad esempio, ancora oggi è vietato installare impianti audiovisivi per controllare esclusivamente l'attività lavorativa del dipendente, potendosi utilizzare tali strumenti solo per motivi organizzativi, produttivi, di tutela della sicurezza sul lavoro o del patrimonio aziendale. Tuttavia, lo stesso legislatore contempla la possibilità che attraverso tali strumenti possa derivare «anche» (pur non essendo il loro scopo principale) il controllo della prestazione lavorativa.

La disposizione non richiede la sussistenza delle medesime finalità per quanto concerne gli strumenti di lavoro¹⁰ e di registrazione degli accessi e delle presenze, che potrebbero quindi essere utilizzati anche per controllare a distanza la prestazione lavorativa¹¹. Inoltre, i dati raccolti con gli strumenti disciplinati dal co. 1 e quelli raccolti con gli strumenti previsti al co. 2 possono essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, *ex co.* 3. Da ciò consegue che per quanto concerne i controlli *ex co.* 1 la finalità sia un limite soltanto al fine dell'installazione degli strumenti e non per il successivo utilizzo dei dati.

Vi è chi argomenta (Marazza 2016, 15-16; Dagnino 2016, 116-117) che i dati raccolti con gli strumenti previsti al co. 1 potrebbero essere utilizzati solo per le finalità che ne hanno determinato l'installazione e non quindi per il

⁸ Emiliani 2022, 616; Topo, Razzolini 2018, 392 e 402-403; Tullini 2017a, 15 (la quale afferma che, «secondo il quadro normativo vigente, il datore è abilitato a servirsi delle informazioni raccolte per via diretta [...]. Pertanto, sembra definitivamente archiviato il divieto di controllo tecnologico sull'attività lavorativa»); Maresca 2016, 518-520 (il quale, seppur prospettando anche letture alternative, sembra confermare il collegamento tra assenza del divieto e legittimità del controllo a distanza). In giurisprudenza: Cass. 9 novembre 2021, n. 32760.

⁹ Vi è chi ritiene che il divieto di controllo a distanza sussista ancora e possa essere implicitamente ricavato dall'attuale comma 1: Zoli, Villa 2017, 129; Del Punta 2016, 82, 96; Ricci 2016, 740 sgg.; Lambertucci 2016, 769-770; Alvino 2016, 16; Russo 2016, 5. Più sfumata pare la posizione di Maio 2015, 1193, il quale ritiene che sul piano precettivo cambi «poco o nulla».

¹⁰ Per strumenti di lavoro secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Circ. INL n. 2 del 2016) e il Garante della Privacy (provvedimento del Garante della Privacy n. 138 del 2017) si devono intendere soltanto gli strumenti di lavoro utilizzati in via primaria ed essenziale dal lavoratore e «strettamente funzionali alla prestazione lavorativa» (Provvedimento del Garante della Privacy n. 303 del 2016). Non sono ricompresi pertanto in tale nozione i programmi eventualmente installati sugli strumenti di lavoro che abbiano una funzionalità esclusivamente di controllo.

¹¹ Su queste nozioni si veda Pisani 2022, 439 sgg.

controllo della prestazione lavorativa. Anche volendo accogliere questa lettura restrittiva, lo stesso ragionamento non si potrebbe riproporre per gli strumenti *ex co. 2*, per i quali non è necessaria la sussistenza di una delle finalità prime citate. Se si coniuga quest'ultimo aspetto con quanto stabilito dal *co. 3* si può ritenere che, ad oggi, è possibile per il datore utilizzare con finalità di controllo a distanza della prestazione lavorativa quantomeno gli strumenti *ex co. 2* (Pessi 2022, 538)¹². Del resto, se si negasse la possibilità di controllare la prestazione lavorativa attraverso gli strumenti di lavoro, verrebbe meno per il datore di lavoro la possibilità di controllare a distanza i lavoratori che svolgono la loro prestazione in modalità agile¹³.

Meglio si comprende dunque, a questo punto, perché si possa ritenere, stanti le vigenti disposizioni, che gli obblighi di trasparenza occupino oggi un ruolo centrale nello strumentario di protezione dal potere di controllo. L'informativa sulle modalità di uso degli strumenti e di effettuazione del controllo, oltre che la necessità del rispetto della normativa sulla *privacy* prevista al *co. 3* (sia per gli strumenti disciplinati al *co. 1* sia per quelli al *co. 2*)¹⁴, è volta a preservare la trasparenza del controllo. Se si vuole continuare a leggere l'*art. 4 St. lav.* come norma a tutela della dignità dei lavoratori, occorre ammettere che tale dignità sia preservata oggi principalmente attraverso regole di trasparenza: ad essere vietato non è il controllo in sé, di regola, quanto il controllo di cui il lavoratore non sia consapevole e informato.

2. La nuova formulazione dell'*art. 4 St. lav.* pone rimedio alle questioni lasciate irrisolte dalla precedente versione?

Facendo perno sul potenziamento della trasparenza come condizione di legittimità del controllo, Del Punta (2016, 91) auspicava che la novella avrebbe potuto contribuire a porre rimedio a due problemi generatisi in vigenza dalla versione originaria dell'*art. 4 St. lav.*: la mancata integrazione della disciplina con il codice della *privacy*¹⁵ e l'elevato «tasso d'inosservanza» della stessa disposizione statutaria, in ragione dello spazio riconosciuto, in giurisprudenza, ai c.d. controlli difensivi (Del Punta 2016, 84). Oggi, essendo

¹² Ingraio 2016, 113, sottolinea che il controllo a distanza della prestazione lavorativa è legittimo purché sia trasparente e sia data al lavoratore corretta informazione; purché si tratti di un controllo svolto in ultima istanza; purché sia proporzionale, quindi non svolto senza soluzione di continuità.

¹³ Sul controllo del datore di lavoro sul lavoratore che svolge la prestazione in modalità agile si veda Pessi 2022, 531 sgg.

¹⁴ Del Punta 2016, 104-6, sostiene che i dati raccolti attraverso il controllo a distanza possano essere utilizzati anche a fini disciplinari purché siano rispettate le condizioni previste dallo stesso *art. 4*.

¹⁵ Del Punta 2016, 91, descrive il rapporto tra la normativa *privacy* e quella dei controlli a distanza, ante riforma, come di «un'integrazione poco riuscita», poiché «i due apparati normativi, in sostanza, hanno continuato a gravitare nelle rispettive sfere, senza sviluppare particolari interazioni».

trascorsi diversi anni dalla pubblicazione del saggio, è possibile verificare se, come auspicato dallo stesso Autore all'indomani della riforma, la nuova disposizione abbia risolto le questioni controverse.

2.1 Attuale formulazione dell'art. 4 St. lav. e disciplina della *privacy*

Per quanto concerne il primo aspetto, ovvero l'integrazione tra la disciplina limitativa dei controlli a distanza e la disciplina di tutela della *privacy*, prima della modifica, l'art. 4 nulla prevedeva in merito e il rispetto della disciplina della *privacy* era raramente verificato in giurisprudenza (Del Punta 2016, 92; Ingraio 2018, 67)¹⁶.

Ciò posto, il legislatore nel riformulare l'art. 4 St. lav. ha voluto certamente promuovere la «contaminazione sistematica» con la normativa *privacy* (Del Punta 2016, 107)¹⁷. Ai sensi dell'art. 4, co. 3, St. lav., affinché il controllo sia legittimo e i dati ricavati possano essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro il lavoratore deve essere adeguatamente informato sulle modalità del controllo e deve essere rispettata la normativa sulla *privacy*. Lo scopo dell'informativa è quindi quello di rendere più trasparente possibile il controllo a distanza o, per usare le parole di Del Punta (2016, 79), per far sì che anche il controllo a distanza possa diventare trasparente in «senso forte» in modo da garantire che il lavoratore sappia quando e come possa essere controllato. In particolare, affinché l'informativa possa essere considerata «adeguata» non è sufficiente la comunicazione della generica possibilità di controllo, ma è necessario indicare le tempistiche dello stesso, ovvero se il controllo è occasionale oppure periodico, quali dati riguardi e il tempo di conservazione degli stessi (Nuzzo 2018, 212). L'informativa deve essere perciò quanto più possibile completa¹⁸.

Ai fini delle legittimità del controllo a distanza, in un'ottica quindi di massima trasparenza, sarà necessario inoltre il rispetto della normativa sulla *privacy* che si traduce nel dover tener conto dei principi di «liceità, correttezza

¹⁶ Le sentenze in cui i giudici, in costanza della vecchia versione dell'art. 4, hanno verificato anche il rispetto della disciplina *privacy* si contano sulle dita di una mano: Cass. 1.08.2013, n. 18443; Trib. Milano 23.06.2015; App. Milano 4.08.2015.

¹⁷ Nello stesso senso: Ingraio 2018, 56. Di diverso avviso è Tullini 2022, 113, secondo la quale il «complicato meccanismo di rinvii incrociati [...] anziché instaurare un nesso sistematico, si limita a far salvi i rispettivi ambiti disciplinari e suggerisce un'impressione di separatezza».

¹⁸ Come sottolineato in dottrina (Maresca 2017, 24), la completezza deve essere coniugata con la sintesi, poiché una quantità eccessiva di informazioni potrebbe impedire l'effettiva conoscibilità e la comprensione delle stesse. Quest'ultimo aspetto è infatti requisito essenziale al fine della valutazione dell'adeguatezza dell'informativa. Cfr. sul punto: Tullini 2017b, 117; Maresca 2017, 24; Pinto 2017, 151; Ziccardi 2016, 62; Proia 2016, 569. Sulla questione dell'adeguatezza dell'informativa v.: T. Savona, 1.3.2018, in *RGL*, 2018, II, 574 sgg., con nota di Bandelloni; T. Torino 19.9.2018, n. 1664, in *Ilgiuslavorista.it 15 ottobre 2018*, con nota di Apa.

e trasparenza»¹⁹, di «limitazione della finalità»²⁰, di «minimizzazione dei dati»²¹, di «esattezza»²², di «limitazione della conservazione»²³, di «integrità e riservatezza»²⁴ sanciti all'art. 5 del GDPR e delle condizioni di liceità previste al successivo art. 6²⁵.

Ci si può chiedere, invero, se sia necessario redigere due informative, una *ex art. 4 St. lav.* e una *ex art. 13 del GDPR*²⁶. Per quanto concerne quest'ultima, essa si differenzia dalla precedente (che pare presupporre una recezione passiva dell'informazione dal lavoratore) per il fatto di richiedere come necessaria l'espressione del consenso da parte dell'interessato²⁷. Quest'ultima informativa deve contenere le generalità del titolare del trattamento e, se presente, i dati di riferimento del responsabile per la protezione dei dati (DPO); le finalità del trattamento dei dati; la classificazione degli stessi e la loro eventuale diffusione; il periodo di conservazione dei dati (determinata o determinabile); la base giuridica del trattamento. In aggiunta, tale comunicazione deve essere redatta con «un linguaggio semplice e chiaro» in modo tale che le informazioni ivi contenute siano «facilmente accessibili e comprensibili»²⁸. Le logiche perseguite dalle due informative possono essere considerate parzialmente sovrapponibili dal momento che è prevista in entrambe l'indicazione delle finalità del trattamento dei dati e la trasparenza nella comunicazione e del successivo utilizzo dei dati. Tuttavia, i principi *privacy* impongono, oltre a quanto previsto dall'art. 4, il rispetto del principio di minimizzazione nell'uso dei dati. Quest'ultimo impone di prediligere, ove possibile, l'utilizzo di dati anonimi in luogo di quelli personali. Questo principio potrebbe tradursi in una tutela aggiuntiva per il lavora-

¹⁹ Tale principio si concretizza nella necessità che il trattamento dei dati sia utile a perseguire un interesse legittimo del titolare. È necessario inoltre che quest'ultimo agisca in modo trasparente e improntato alla buona fede.

²⁰ Tale principio impone che le finalità debbano essere determinate, esplicite e legittime. Tuttavia, l'individuazione di queste ultime non è sufficiente a rendere lecito il trattamento, occorre infatti che i dati siano pertinenti e adeguati rispetto alle finalità in modo da assicurare che vengano raccolti solo quelli funzionali al perseguimento delle finalità predeterminate.

²¹ Tale principio prevede, laddove possibile, l'utilizzo di dati anonimi, limitando al minimo l'utilizzo di quelli personali.

²² Tale principio dispone che il dato sia completo in modo tale che non possa essere travisato.

²³ Nei casi in cui sia imprescindibile l'utilizzo di dati personali, tale principio dispone che sia necessario che la conservazione sia limitata per il solo lasso di tempo necessario a conseguire la finalità del trattamento.

²⁴ Al fine di rispettare tale principio, si rende necessario che i dati personali siano conservati nella loro integrità, in modo da garantirne la loro salvaguardia da alterazioni o intrusioni di terzi.

²⁵ Bolognini 2016, 103, distingue tra la liceità del trattamento, che riguarda il suo essere conforme alla legge, e la legittimità delle finalità, che potrebbe non riguardare la liceità a monte, ma la presenza di una base giuridica che giustifica il trattamento nel caso concreto.

²⁶ Sul rapporto tra informativa *ex co. 3*, art. 4 *St. lav.* e informativa *ex art. 13* normativa *privacy* si veda Proia 2022, 344-46. In giurisprudenza sulla necessità di redigere e consegnare al lavoratore un'informativa *ex art. 13* GDPR: Corte App. Roma 24 novembre 2023, n. 4371.

²⁷ Considerando 40 del GDPR.

²⁸ Considerando 39 e art. 12 del GDPR.

tore. Il controllo a distanza dovrebbe infatti avere ad oggetto primariamente dati aggregati e resi anonimi, ma che consentano comunque di rispondere alla tutela degli interessi datoriali.

L'adempimento corretto e esaustivo degli obblighi previsti dal co. 3 dell'art. 4 St. lav., così come specificati, da parte del datore di lavoro dovrebbe garantire l'effettiva, e tanto agognata, trasparenza del controllo a distanza.

All'esito delle considerazioni svolte, si può ritenere che il richiamo esplicito nel comma 3 alle garanzie apportate dal Codice privacy ha scongiurato il rischio che le stesse rimanessero sulla carta come spesso in precedenza accadeva (Del Punta 2016, 107). Al lavoratore sono oggi assicurate informazioni che rendono il controllo a distanza trasparente al pari di quello personale.

2.2. Controlli difensivi: orientamenti *ante* e *post* riforma art. 4 a confronto

Per quanto concerne il secondo aspetto, come sottolineato in dottrina (Del Punta 2016, 84), la previsione del divieto assoluto di controllo a distanza non impediva un elevato «tasso d'inosservanza» della disposizione da parte dei datori di lavoro. La necessità da parte di questi ultimi di accertare le condotte illecite poste in essere dai propri dipendenti aveva portato all'elaborazione giurisprudenziale della nozione di controlli difensivi (la cui collocazione sistematica rispetto all'art. 4 versione originaria è stata al centro di ampio dibattito)²⁹. Come è noto, oggetto del controllo difensivo non è lo svolgimento della prestazione lavorativa, ma l'eventuale compimento di atti illeciti da parte dei lavoratori, sovente rilevanti sotto il profilo penale e lesivi del patrimonio aziendale. Non sfugge, tuttavia, che la natura «difensiva» del controllo, e quindi la sua finalità, è accertabile solo *ex post* rispetto all'effettuazione del controllo stesso. Come osservato da Del Punta (2016, 85) «era paradossale [...] che un controllo potesse essere ritenuto legittimo [...] a seconda di quello che consentiva di accertare, ossia di un dato *ex post*»³⁰.

Consentendo i controlli difensivi si rischiava di permettere in via di fatto un controllo continuo e occulto da parte del datore di lavoro sulla prestazione lavorativa in violazione dell'art. 4 St. lav.³¹. I casi affrontati dalla giurisprudenza, come sottolineato in dottrina (Tullini 2009, 324-27; Aimo 2003, 124 sgg.; Del Punta 2016, 85-86) confermano la difficoltà, e talvolta l'impossibi-

²⁹ Per una ricostruzione degli orientamenti giurisprudenziali cfr: Criscuolo 2017, 43-44; Ingraio 2017, 48-50; Maresca 2016, 524-25 (autore di una disamina tanto critica quanto convincente); Alvino 2014, 1011-17; Levi 2013, 94-97; Barraco, Sitzia 2013, 387-92; Olivelli 2013, 377-379; Erboli 2012, 140-43; Galardi 2010, 569-70; Bellavista 2010, 464-66; Barraco, Sitzia 2010, 1008-10.

³⁰ Nello stesso senso: Ingraio 2018, 50; Falsone 2015, 995; Amoroso 2014, 47; Mazzotta 2013, 545; Ravelli 2010, 322; Zoli 2009, 500; Nogler 2002, 14.

³¹ In dottrina cfr. sul punto: Minervini 2014, 316; Trojsi 2013, 298; Aimo 2012, 1810-11; Bellavista 2005, 777; Aimo 2003, 123.

lità, di scindere il controllo sul compimento dell'illecito dal controllo sull'attività lavorativa³².

Il vigente art. 4 contiene l'espressa considerazione della tutela del patrimonio aziendale tra le legittime finalità dei controlli a distanza. Pertanto, secondo parte della dottrina e della giurisprudenza il legislatore ha inteso ricomprendere i controlli difensivi nella disciplina dell'art. 4 St. lav.³³. Ciononostante, la figura dei controlli difensivi, per i quali non è richiesta la procedura autorizzativa sindacale o amministrativa, è ancora ammessa in giurisprudenza e in dottrina³⁴. La giurisprudenza maggioritaria si trova in linea con quest'ultima tesi³⁵. In particolare, i giudici di legittimità individuano una bipartizione tra controlli «in senso lato» – da ricomprendere nella disciplina dell'art. 4 – e controlli «in senso stretto» – non compresi nell'art. 4. La Cassazione specifica che i controlli difensivi in senso lato si concretizzerebbero in tutti quei controlli non diretti esclusivamente a scoprire il compimento di eventuali illeciti, ma rivolti in modo indifferenziato alle prestazioni rese da tutti i lavoratori in quanto incidenti sul patrimonio aziendale. I controlli difensivi in senso stretto, invece, sarebbero diretti verso singoli dipendenti. In particolare, due sono le caratteristiche identificative di questi ultimi individuate dalla Cassazione: non devono riguardare l'attività dei lavoratori e devono essere realizzati *ex post* rispetto al comportamento illecito «del cui avvenuto compimento il datore di lavoro abbia avuto il

³² Il confine tra controlli sull'attività lavorativa e controlli sul compimento di illeciti può essere tracciato con sicurezza soltanto nei casi in cui i controlli fossero svolti dal datore di lavoro al di fuori dell'orario di lavoro. In detti casi non vi era possibile commistione tra controllo sull'attività lavorativa e controllo sul compimento di illeciti. La giurisprudenza ha, condivisibilmente, ritenuto i suddetti controlli non ricadenti nel dettato dell'art. 4: Cass. 3.7.2001, n. 8998, in *FI*, 2002, I, 2793, con nota di Iozzo; T. La Spezia, 25.11.2016, in *RGL news*, n. 1/2017, 16-17. In dottrina: Dagnino 2016, 119; Minervini 2014, 315. Maresca 2017, 10, individua un altro caso in cui il controllo potrebbe essere genuinamente difensivo: «quando il sistema informatico (o una sua funzione) viene tarato in modo tale da accertare soltanto condotte illecite del dipendente».

³³ Ritengono che i controlli difensivi siano oggi sottoposti all'art. 4: Bellavista 2022, 100-1; Casano 2019, 307; Nuzzo 2018, 43; Ingrao 2018, 170-72; Bandelloni 2018, 92; Barbieri 2017, 202; Ingrao 2017, 50-51; Del Punta 2016, 96-97; Lambertucci 2016, 770; Marazza 2016, 17-18; Alvino 2016, 18; Tebano 2016, 353. In giurisprudenza tale tesi è sicuramente minoritaria: Cass. 4.11.2021, n. 31778; T. Vicenza, 28.10.2019, n. 356, *cit.*; T. Roma 13.6.2018, *cit.*; T. Roma 16.9.2016, in *Igiuslavorista.it* 22 febbraio 2017, con nota di Russo.

³⁴ Con argomenti variegati sostengono tale posizione: Maio 2022, 424-433; Sartori 2020, 241; Brun 2020, 771; Maresca 2017, 10; Marazza 2017, 30 (il quale specifica rispetto alla posizione espressa precedentemente – Marazza 2016 – che, a suo avviso, i controlli difensivi che abbiano ad oggetto comportamenti illeciti con rilevanza penale non rientrano nell'attuale comma 1 dell'art. 4) e 37-40; Maio 2017, 68; Maio 2015, 1193-94.

³⁵ Cass. 26.01.2023, n. 18168, in *MGL*, 2023, n. 3, 614 sgg., con nota di Rosa; Cass., 22.9.2021, n. 25732, in *RGL*, 2022, I, 11 sgg., con nota di Bandelloni; Cass. 12.11.2021, n. 34092; C. App. Roma 22.3.2019, n. 1331, in *Dejure*; T. Roma 24.3.2017, in *DRI*, 2018, I, 265, in *Dejure*; T. Roma 26.3.2019, n. 17778, *cit.*; T. Padova, 22.1.2018, *cit.*; T. Torino 18.9.2018, n. 1664, in *RIDL*, 2019, II, 3, con nota di Criscuolo; T. Padova, 19.1.2018, in *DRI*, 2019, I, 302; T. La Spezia 25.11.2016, in *DRI*, 2019, I, 302. *Contra*: le isolate sentenze citate a nota 33.

fondato sospetto»³⁶. Secondo la Corte di Cassazione, il controllo si può considerare realizzato *ex post* nel caso in cui il datore di lavoro proceda alla raccolta delle informazioni solo ed esclusivamente dal momento in cui ha il fondato sospetto della commissione di un illecito. Graverà pertanto sul datore di lavoro l'onere di allegazione della prova relativa al fatto che il controllo sia successivo all'insorgere dello stesso³⁷.

Quest'ultima tesi, anche se può rispondere a esigenze reali di tutela del patrimonio aziendale del datore di lavoro, risulta essere in contrasto con quanto disposto dallo stesso co. 1 dell'art. 4, con il paradosso di finire per ammettere un illecito al fine di contrastarne un altro (Nuzzo 2018, 50-52).

L'orientamento giurisprudenziale prevalente, in ogni caso, riapre le porte ad un utilizzo opaco del potere di controllo: ed è questo un esito contraddittorio con l'impianto dell'art. 4 St. lav. che permette i controlli a patto che questi rispondano al principio di trasparenza. Non è il controllo in sé ad essere escluso, ma il controllo datoriale di cui il controllato è del tutto inconsapevole. Senza contare che, come è stato scritto (Bellavista 2022, 105), considerare parte dei controlli difensivi come espunti dalla disciplina dell'art. 4 St. lav. impedisce la tanta agognata integrazione tra disciplina statutaria e normativa della *privacy*.

3. Potere di controllo e *social network*

Una delle possibili modalità di controllo a distanza maggiormente pervasive, e nel contempo assai poco trasparenti, è quella realizzata tramite i *social network*. Essi consentono di accedere a molteplici aspetti riguardati il lavoratore, anche attinenti alla sua sfera personale³⁸. A ciò si aggiunga il fatto che il controllo tramite i *social*, a differenza degli altri, è sostanzialmente privo di costi per il datore di lavoro e ben si presta a essere svolto in modo occulto (Ingrao 2016, 108). Volendo limitare l'indagine alla sfera del controllo della prestazione lavorativa (oggetto del presente saggio), è necessario chiedersi se i *social network* possano essere utilizzati per il controllo a distanza di quest'ultima.

Ricostruita nel senso indicato nei paragrafi precedenti la disciplina dell'art. 4 St. lav., si ritiene che in linea generale il datore di lavoro possa, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente, controllare a distanza la prestazione lavorativa. Occorre tuttavia comprendere se i controlli attuati tramite i *social network* siano sottoposti alla disciplina contenuta nell'art. 4 St. lav. Per rispondere a tale interrogativo è necessario compiere delle distinzioni.

I *social* possono anzitutto essere considerati dall'azienda degli strumenti utili a fini organizzativi. Il datore di lavoro, ad esempio, potrebbe promuovere l'utilizzo di *social* aziendali per favorire la diffusione dell'informazione all'interno dell'azien-

³⁶ Cass. 22.9.2021, n. 25732, cit.

³⁷ C. App. Roma 17.11.23, n. 4371.

³⁸ Su tale aspetto, che presenta diverse sfaccettature, sia consentito il rinvio a Bandelloni 2023, 36 sgg.

da sui progetti in corso svolti dai diversi reparti. In questo caso il *social* potrebbe rientrare in senso lato tra gli strumenti utili a fini organizzativi dai quali può derivare anche un controllo a distanza della prestazione lavorativa (*ex co.* 1 art. 4), poiché nel caso di specie l'utilizzo del *social* permette di valutare l'attività lavorativa e il suo stato di avanzamento. In tal senso, ai fini di un loro utilizzo legittimo è necessario seguire la procedura autorizzativa prevista dallo stesso art. 4, co. 1.

In un'ottica diversa i *social network* (presumibilmente non privati, ma gestiti per l'azienda o per i clienti) possono incarnare anche dei veri e propri strumenti di lavoro (*ex co.* 2, art. 4) nel caso in cui il lavoratore svolga ad esempio la mansione di *social media manager* o di *blogger*. In questo caso il lavoratore li utilizzerà per rendere la propria prestazione lavorativa. Il datore di lavoro potrà controllarli ai fini della verifica del corretto adempimento della prestazione lavorativa. Ai fini della legittimità di tale controllo e del successivo utilizzo dei dati, fondamentale è il rispetto del principio di trasparenza in riferimento alle modalità di utilizzo del *social* e in riferimento alle modalità e ai tempi di controllo. In particolare, nell'informativa *ex co.* 3 dell'art. 4 St. lav. è necessaria l'esplicitazione da parte del datore di lavoro di quali condotte sono ammesse e tollerate e quali no. Inoltre, dovrà essere rispettata la normativa sulla *privacy* che si concretizza nel divieto di controlli continui e prolungati nel tempo³⁹. Posto questo limite, il datore di lavoro potrà accedere all'account *social* di lavoro al fine di controllare il corretto adempimento della prestazione lavorativa da parte del lavoratore e nel caso in cui constati un uso scorretto o un inadempimento, i dati così raccolti potranno essere utilizzati a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro, quindi anche disciplinari (Ingrao 2016, 116).

In entrambi i casi sembra agevole ricondurre il controllo a distanza attuato tramite i *social network* all'interno della disciplina dell'art. 4 e quindi garantire al lavoratore le connesse tutele garantite dal principio di trasparenza.

4. La possibilità di usare i *social network* (utilizzati dal lavoratore a fini privati) per il controllo a distanza della prestazione lavorativa

Sgombrato il campo da questi casi in cui i *social network* sono in vario modo connessi alla prestazione lavorativa, è necessario affrontare l'aspetto maggiormente insidioso, e cioè, se il datore di lavoro possa, attraverso i *social network* (utilizzati dal lavoratore con profilo personale e a fini privati), controllare indirettamente il corretto adempimento della prestazione lavorativa. Come è noto, l'uso del *social network* sul posto di lavoro, in orario di lavoro, può integrare mancanza di diligenza⁴⁰ nel rendere la prestazione lavorativa⁴¹. In giurisprudenza,

³⁹ A parere di Ingrao 2016, 116-17, «il datore di lavoro non potrà, certamente, monitorare in modo costante l'attività del lavoratore sul Social, in ogni istante e in ogni momento in cui è *loggato*».

⁴⁰ Rocchini 2019, 147, in particolare nota 16; Ingrao 2018, 72; Ingrao 2016, 106-7. Del Punta 2019, 88 e 93, sottolinea che l'accesso ai *social network* in orario di lavoro, qualunque sia la ragione, comporta un'interruzione dell'attività lavorativa che può non essere tollerata dal datore di lavoro.

⁴¹ Gli psicologi che studiano l'organizzazione del lavoro hanno coniato il termine *cyberslacking* o *cyberloafing* per indicare l'uso da parte del lavoratore per fini privati dei servizi collegati al web in orario lavorativo. Cfr. sul punto Friedman 2000, 1562 sgg.

l'uso prolungato dei *social network* per scopi personali durante l'orario di lavoro è stato ritenuto costituire un «comportamento idoneo a incrinare la fiducia del datore di lavoro»⁴².

Del resto, le caratteristiche del *social* consentono di individuare il luogo e la fascia oraria in cui l'utente è connesso o «posta» dei contenuti. Di conseguenza, il datore può facilmente venire a conoscenza dell'uso da parte del lavoratore dei *social network* in orario di lavoro e sul luogo di lavoro; indirettamente, può anche verificare se in orario di lavoro il dipendente si è allontanato dal luogo stesso in cui dovrebbe rendere la prestazione (Ingrao 2016, 108). Peraltro, la pervasività del controllo tramite *social network* raggiunge profondità notevole ove si consideri che da alcuni *social* è possibile raccogliere dati di geolocalizzazione dell'utente⁴³.

Si consideri, inoltre, che la latitudine dei controlli possibili è molto vasta: si ritiene infatti di aderire alla tesi secondo la quale un comportamento illecito del lavoratore posto in essere durante l'orario lavorativo si configura anche come un inadempimento della prestazione. Tuttavia, non essendo sovente distinguibile detto confine, è necessario chiedersi come questo tipo di controllo possa collocarsi sistematicamente rispetto alla normativa vigente (sia in riferimento all'art. 4 St. lav. sia con riguardo a quanto stabilito dal GDPR).

5. L'utilizzo dei *social* privati per il controllo del rispetto degli obblighi del lavoratore

Partendo dal presupposto secondo cui l'utilizzo dei *social* può tradursi in un inadempimento (Timellini 2020, 285), per cercare di collocare sistematicamente il controllo attraverso i *social network* rispetto alla disciplina contenuta nell'art. 4 St. lav. può essere di aiuto la casistica giurisprudenziale.

Significativo è il caso di un lavoratore, operaio addetto alle presse stampatrici, che a seguito dell'utilizzo dei *social* sul luogo di lavoro non era stato in grado di intervenire prontamente su di una pressa che si era bloccata a causa di una lamiera rimasta incastrata nei meccanismi. Il datore di lavoro in questione aveva utilizzato *Facebook* per provare la distrazione del lavoratore sul posto di lavoro (Cass. 27 maggio 2015, n. 10955). In particolare, nel caso di specie il datore di lavoro, con il fine di accertare l'inadempimento del lavoratore, aveva creato un falso profilo *Facebook* di donna con il quale aveva contattato il dipendente in orario lavorativo. I giudici hanno ritenuto legittima la condotta datoriale e la

⁴² Trib. Brescia 13.6.2016, in www.bollettinoadapt.it, 4 luglio 2016, con nota di E. Dagnino. La vicenda è poi arrivata in Cassazione, che ha confermato la decisione di merito: si veda Cass. 1.02.2019, n. 3133, in *RIDL*, 2019, II, 416, con nota di A. Ingrao.

⁴³ La Cassazione (Cass. 27.05.2015, n. 10955) sostiene che il lavoratore deve essere consapevole che l'utilizzo di *Facebook* ne consente la geolocalizzazione. Nel caso di specie, in particolare, i giudici di legittimità sostengono che, essendo la localizzazione avvenuta in seguito all'accesso a *Facebook*, si deve presumere la «consapevolezza del lavoratore di poter essere localizzato, attraverso il sistema di rilevazione satellitare del suo cellulare».

Cassazione non ha ritenuto suddetto tipo di controllo rientrante nella disciplina dell'art. 4 (vecchia versione) perché non lo hanno ritenuto un controllo tramite strumenti audiovisivi sulla prestazione lavorativa, ma un controllo volto alla tutela del patrimonio aziendale, patrimonio oggetto di lesione, nel caso di specie, per non essere, il lavoratore, tempestivamente intervenuto sul macchinario⁴⁴.

Un altro caso significativo (Cass. 13.3.2023, n. 7293) riguarda il licenziamento (ritenuto legittimo dalla Corte) di un autista di autobus che aveva pubblicato sul proprio profilo *Facebook* una foto in cui ritraeva il *display* del suo mezzo in cui aveva scritto una frase scurrile relativa agli obblighi vaccinali. La pubblicazione sul noto *social network* della fotografia aveva permesso all'azienda di appurare che durante il servizio il lavoratore invece di iniziare prontamente il turno utilizzava il sistema di bordo per la tabellazione della vettura al fine di divulgare un messaggio non attinente allo svolgimento della prestazione lavorativa. Tale condotta aveva comportato un rallentamento dell'attività lavorativa e, in aggiunta, aveva reso non identificabile la linea pregiudicando l'interesse dell'utenza a un corretto servizio. A ciò si aggiunge che il gesto ha avuto ripercussioni sull'immagine aziendale⁴⁵.

Nel primo caso, i giudici hanno deciso per la legittimità del controllo in quanto non rientrante, a loro avviso, nella disciplina dell'art. 4. Nel secondo caso i giudici non si sono posti il problema della legittimità dell'acquisizione dei dati tramite *social network* in riferimento alla normativa sui controlli a distanza sulla prestazione lavorativa, ritenendola implicitamente una condotta legittima a prescindere dal rispetto dell'art. 4 St. lav.

⁴⁴ Non sfugge che in questo caso il datore di lavoro aveva agito come vero e proprio agente provocatore. Ma la Corte di Cassazione ha ritenuto diversamente. La creazione di un falso profilo Facebook è stata definita dalla Corte come un comportamento «non invasivo, né induttivo all'infrazione» e pertanto ha ritenuto la condotta datoriale legittima e legittimo anche il conseguente licenziamento. Secondo alcuni (Ingrao 2016, 112) la condotta in questione del datore di lavoro travalica la dimensione del controllo violando i doveri di correttezza e buona fede.

⁴⁵ L'obbligo per il lavoratore di non ledere l'immagine aziendale è stato esplicitato in particolare per i dipendenti pubblici. Infatti nel senso dell'importanza di tutelare l'immagine del datore di lavoro (in particolare quando questo sia un soggetto pubblico), si è espresso il recente d.l. n. 36/2022 (convertito con l. n. 79/2022) il quale prevede (art. 4, co.1, che aggiunge l'art. 1 bis all'art. 54 d.lgs. n. 165/2001) che il codice di comportamento dei dipendenti pubblici debba contenere «una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione». In tal senso è stato aggiunto anche l'art. 11 ter al dpr n. 62/2013 (modificato dal dpr n. 81/2023) relativo all'uso dei social da parte dei dipendenti pubblici, quest'ultimo articolo prevede al co. 1 che «nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza. E al co. 2 che «in ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale».

In senso analogo il Garante per la protezione dei dati personali ritiene che il datore di lavoro possa utilizzare le prove raccolte sui *social network* del lavoratore nel caso quest'ultimo abbia impostato il profilo aperto o visibile agli «amici degli amici»⁴⁶. Tali prove sono ritenute lecitamente acquisite e, di conseguenza, utilizzabili perché riferibili a informazioni visibili a un numero indeterminato di persone. In particolare, nel caso affrontato dal Garante, il lavoratore era stato licenziato per aver postato su *Facebook* una foto scattata in ufficio con alcuni colleghi che mostrava sullo sfondo disegni coperti da segreto industriale⁴⁷.

Alla luce degli orientamenti giurisprudenziali e del Garante, si può concludere nel senso che esula dalla disciplina limitativa dei controlli a distanza l'acquisizione di informazioni tramite i *social network* utilizzati per fini privati dal lavoratore (Borsari 2022, 788). Il controllo, infatti, non è svolto con strumenti che rientrano nel co. 1 o nel co. 2 dell'art. 4 St. lav.⁴⁸. L'illecito o l'inadempimento contrattuale viene diffuso dal lavoratore stesso attraverso la pubblicazione su un *social network*, per scelta di quest'ultimo, senza che il *social* stesso possa configurarsi come strumento di lavoro o come strumento datoriale di verifica di aspetti organizzativi, di sicurezza o di integrità del patrimonio aziendale. Come sottolineato in dottrina (Tullini 2022, 117; nello stesso senso: Forlivesi 2017, 43), dato l'attuale contesto normativo, «nulla sembra poter impedire al datore di acquisire informazioni che sono state consegnate volontariamente alla rete». Nessuna violazione del divieto di controllo occulto sancito dall'art. 4 St. lav. dunque si configurerebbe. Neppure parrebbe essere dovuta l'informativa, esulando il suddetto controllo dall'ambito di applicazione della normativa sui controlli a distanza (Tullini 2022, 117). Estremamente imprudente è pertanto la decisione di condividere contenuti in rete, non potendosi poi eccepire il diritto alla riservatezza una volta che le informazioni vengano raccolte e utilizzate per uno scopo non gradito⁴⁹.

Tale conclusione vale sia per il caso in cui il lavoratore acceda ai *social network* dai propri *device* privati sia, a maggior ragione, per il caso in cui vi acceda attraverso gli strumenti di lavoro. In quest'ultima ipotesi, infatti, se il datore ha compiutamente ed esaustivamente informato il lavoratore delle limitazioni di uso degli strumenti di lavoro, in particolare vietandone l'uso a fini privati, e delle modalità con cui verranno effettuati i controlli, l'attività *social* del lavoratore potrà essere legittimamente oggetto di controllo. Con riferimento agli strumenti di lavoro tecnologici, come è stato sottolineato in dottrina (Ingrao 2016, 115),

⁴⁶ Relazione annuale del Garante della privacy per l'anno 2010, 112.

⁴⁷ Nota del Garante del 26 agosto 2010.

⁴⁸ A contrario, secondo Ingrao 2016, 119, il datore di lavoro che voglia utilizzare le informazioni così raccolte dovrà sottostare ai limiti previsti dal co. 1 dell'art. 4 St. lav. poiché tale condotta integra un controllo a distanza della prestazione lavorativa a tutela del patrimonio aziendale.

⁴⁹ Miscione 2017, 529, sottolinea che è impensabile pretendere che il messaggio immesso in rete rimanga destinato solo a determinate persone e che le altre persone che ne vengono a conoscenza debbano «non vedere, non sentire, non parlare, perché se lo fanno, fanno male».

sembrerebbe che il legislatore abbia voluto attribuire un peso preponderante alla «consapevolezza individuale del lavoratore che quotidianamente si serve di quello strumento e, quindi, sa di potere essere controllato».

Ci si deve chiedere, tuttavia, se l'acquisizione di tali informazioni, pur esulando dal campo di applicazione dell'art. 4 St. lav., possa ritenersi legittima ai sensi della normativa *privacy*. Ai sensi del GDPR il trattamento di dati personali per fini connessi al rapporto di lavoro, e non per fini domestici e personali, implica l'imputazione al datore di lavoro della qualifica di responsabile del trattamento dei dati. Questo comporta che il datore di lavoro debba rispettare i principi stabiliti nella normativa *privacy* (ricordati *supra*, § 2.1). Tuttavia, si potrebbe ritenere il trattamento lecito, anche in assenza del consenso dell'interessato (in questo caso il lavoratore), se posto in essere per perseguire un legittimo interesse del titolare del trattamento (art. 6 GDPR). In questo caso, il legittimo interesse del datore di lavoro potrebbe essere individuato nella tutela del patrimonio aziendale, il quale include non solo la tutela dei beni materiali, ma anche immateriali, come l'immagine aziendale.

5.1 ...e per il rispetto degli obblighi preparatori alla prestazione lavorativa

I *social network* potrebbero essere anche un mezzo attraverso il quale il datore di lavoro viene a conoscenza del rispetto (o del mancato rispetto) degli obblighi accessori, in particolare di quelli preparatori, alla prestazione lavorativa. In dottrina si afferma (Mazzotta 1983, 8) che «il debitore deve adoperarsi, secondo buona fede, perché sia possibile procedere all'adempimento». Da ciò consegue che «nelle obbligazioni a tratto continuato [...] la diligenza nella fase di preparazione presuppone, nel debitore, la necessaria «tolleranza» ad una qualche limitazione alla propria sfera di libertà per quanto concerne la disponibilità del tempo» (Mazzotta 1983, 8). Questa limitazione deve essere bilanciata con il fatto che è implicata la persona del lavoratore. A tal proposito si esclude la possibilità per il datore di lavoro di esigere direttamente l'attività preparatoria alla prestazione, la cui violazione è rilevante «solo in quanto risulta pregiudizievole al corretto adempimento dell'obbligazione principale del lavoratore»⁵⁰. Secondo i giudici di legittimità, il lavoratore «può essere, quindi, chiamato a rispondere – anche sul piano disciplinare – dell'inesatto adempimento di detta obbligazione, imputabile alle sue cattive condizioni fisico-psichiche, ove le condizioni stesse dipendano dalla volontaria destinazione dei periodi di ferie o riposo a prestazioni lavorative in favore di terzi o, comunque, ad attività che risultano pregiudizievoli per la reintegrazione delle energie lavorative»⁵¹; oppure nel caso di comportamenti tenuti durante la malattia tali da ritardarne la guarigione⁵². Nello stesso

⁵⁰ Cass 5.12.1990, n. 11657 in RIDL 1991, 4,828 con nota di Proia.

⁵¹ Cass 5.12.1990, n. 11657 in RIDL 1991, 4,828 con nota di Proia.

⁵² Cass. 4 luglio 2014, n. 15365; Cass. 28 febbraio 2014, n. 4869; Cass. 21 aprile 2009, n. 9474; Cass. 19 dicembre 2006, n. 27104; Cass. 6 ottobre 2005, n. 19414; Cass 1° luglio 2005, n. 14046. In dottrina: Di Stasi 2015, 753-754.

senso la dottrina (Mazzotta 1983, 8) sostiene che «il limite del dovere preparatorio è intrinseco alla sua propria natura, che lo caratterizza proprio per la sua proiezione verso l'adempimento, cosicché una volta che l'obbligo principale sia stato adempiuto non vi è più spazio per un'autonoma rilevanza di ulteriori doveri accessori». Tuttavia, secondo la Cassazione alcune prestazioni lavorative impongono di «apprezzare *ex ante*» rispetto all'ipotetico verificarsi di un inadempimento, se quanto svolto nel tempo libero possa pregiudicare il corretto adempimento dell'attività lavorativa (nel caso di specie si trattava di un pilota di aereo) (Proia 1991, 834-36; Di Cerbo 2013, 862).

Attraverso i *social network*, non è raro, oggi, che il datore di lavoro venga a conoscenza della violazione di obblighi preparatori della prestazione. Non a caso, di recente vi sono stati dei casi giurisprudenziali in cui era lo stesso lavoratore ad avere lasciato traccia sui *social* di condotte tenute durante la malattia tali da mettere in dubbio l'esistenza della stessa⁵³.

Sulla scorta degli orientamenti giurisprudenziale già richiamati, si può dare per assodato che il datore di lavoro sia legittimato a conoscere alcune condotte tenute dal lavoratore nel tempo libero nel caso in cui queste possano incidere sul successivo corretto adempimento della prestazione lavorativa o mettere in dubbio l'esistenza della malattia o ritardarne la sua guarigione. In particolare, occorre chiedersi se sia applicabile la disciplina prevista dall'art. 4 St. lav. nei casi in cui il datore di lavoro venga a conoscenza di (e successivamente utilizzi ai fini connessi al rapporto di lavoro) informazioni pubblicate dal lavoratore stesso. La questione non è sicuramente di facile soluzione, ma sembrerebbe che in tali casi il datore di lavoro non ponga in essere un controllo a distanza nel senso proprio del termine e, di conseguenza, non trovi applicazione la disciplina contenuta nella menzionata norma statutaria. Infatti, il datore di lavoro può venire a conoscenza in modo casuale, e non a seguito di un'operazione di controllo, delle informazioni pubblicate dal lavoratore attraverso un *social*, ad esempio nel caso in cui quest'ultimo sia impostato con il profilo aperto o nel caso queste vengano condivise da altri colleghi o postate in una pagina pubblica. Come sostenuto nel paragrafo precedente, in questo caso si ritiene che il datore di lavoro sia legittimato a utilizzare tali informazioni di cui è venuto in possesso per tutelare un suo legittimo interesse (*ex art. 6 GDPR*).

6. Conclusioni

Per concludere, e per riprendere il filo del discorso con l'illustre Maestro, si vuole sottolineare l'importanza del rispetto del principio di trasparenza, evocato più volte nel saggio. Quest'ultimo, infatti, si trova oggi a essere elemento essen-

⁵³ Ad esempio, nel caso deciso presentato al Tribunale di Ancona, in <https://www.ilrestodelcarlino.it/ancona/cronaca/2012/09/20/774824-malattia-concerto-madonna-facebook-licenziato.shtml> il dipendente assente per presunta malattia aveva poi postato delle foto in cui era presente a un concerto; o nel caso deciso da Cass 13.3.2018, n. 6047, in cui il dipendente affetto da sciatalgia si era esibito in piedi a un concerto di fisarmonica per due ore.

ziale di tutela del lavoratore di fronte al potere di controllo datoriale, soprattutto quando questo è esercitato a distanza. Solo la trasparenza, che si traduce nel redigere un'adeguata informativa e nel rispetto dei principi stabiliti dalla normativa sulla *privacy*, è in grado di non rendere più insidioso e temibile quest'ultima modalità di controllo. La vera minaccia per la dignità del lavoratore, infatti, non deriva dal fatto che il controllo sia svolto a distanza, ma dal fatto che il controllo sia svolto in maniera occulta. Per tale motivo si auspica che la giurisprudenza valuti attentamente se ricomprendere tutti i controlli difensivi (anche quelli definiti difensivi «in senso stretto») nell'alveo dell'art. 4 St. lav. e che controlli il rispetto dei principi sanciti dalla normativa sulla *privacy*.

Ai fini di garanzia del lavoratore, la trasparenza deve necessariamente coniugarsi con condotte di auto-tutela che lo stesso lavoratore deve attuare (Ingrao 2018, 118). Infatti, assolto l'obbligo da parte del datore di lavoro di informare compiutamente il lavoratore, spetta a quest'ultimo «amministrare da solo la propria attività digitale, regolando il comportamento in base a quanto descritto nell'«adeguata informazione» statutaria e nell'informativa relativa alla *privacy*» (Zilli 2022, 34).

Riferimenti bibliografici

- Aimo, M. 2003. *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*. Napoli: Jovene.
- Aimo, M. 2012. *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*. In *Trattati di diritto del lavoro*, diretto da Mattia Persiani e Franco Carinci, V, IV. In *Contratto di lavoro e organizzazione*, a cura di Marco Marazza, t. II, 1771-819. Padova: Cedam.
- Alvino, I. 2014. "L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori alla prova di internet e della posta elettronica." *Diritto delle Relazioni Industriali* V, 4: 999-1026.
- Alvino, I. 2016. "I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della *privacy*." *Labour & Law Issues* V, 1: 1-45.
- Amoroso, G. 2014. "Art. 4 Impianti audiovisivi." In *Diritto del lavoro. Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, a cura di Giovanni Amoroso, Vincenzo Di Cerbo, Arturo Maresca, 36-56. Milano: Giuffrè.
- Amoroso, G., Centofanti, F. 2017. "Art. 3. Personale di vigilanza." In *Diritto del lavoro. Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, a cura di Giovanni Amoroso, Vincenzo Di Cerbo, Arturo Maresca, 32-43. Milano: Giuffrè.
- Bandelloni, G. 2018. "La rimozione del divieto di controllo a distanza: significato e conseguenze." *Rivista Giuridica del Lavoro* V, 1: 85-104.
- Bandelloni, G. 2023. "Social network e protezione dei dati del lavoratore." *Labour & Law Issues* V, 2: 36-59.
- Barbieri, M. 2017. "L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)." In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di Patrizia Tullini, 183-208. Torino: Giappichelli.
- Barraco, E., Sitzia, A. 2010. "Il problema dei «controlli difensivi» del datore di lavoro: estne saepe ius summum malitia?" *Lavoro nella Giurisprudenza* V, 10: 993-1010.
- Barraco, E., e Sitzia, A. 2013. "Un de profundis per i «controlli difensivi» del datore di lavoro?" *Lavoro nella Giurisprudenza* V, 10: 385-92.

- Bellavista, A. 1996. "Investigatori privati e controlli occulti sui lavoratori." *RIDL V*, 3: 541-60.
- Bellavista, A. 2005. "Controlli elettronici ex art. 4 dello statuto dei lavoratori." *Rivista Giuridica del Lavoro V*, 4: 772-80.
- Bellavista, A. 2010. "La Cassazione e i controlli a distanza sui lavoratori." *Rivista Giuridica del Lavoro V*, 3: 462-68.
- Bellavista, A. 2022. "Controlli tecnologici e privacy del lavoratore." In *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, a cura di Alessandro Bellavista, e Rosario Santucci, 99-108. Torino: Giappichelli.
- Bellavista, A. 1995. *Il controllo sui lavoratori*. Torino: Giappichelli.
- Bolognini, L. 2016. "Principi del trattamento." In *Il Regolamento privacy europeo. Commentario alla nuova disciplina sulla protezione dei dati personali*, a cura di Luca Bolognini, Enrico Pelino e Camilla Bistolfi, 92-118. Milano: Giuffrè.
- Borsari, R. 2022. "La tutela penale del diritto alla riservatezza nel rapporto di lavoro." In *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di Carlo Pisani, Giampietro Proia e Adriana Topo, 723-99. Milano: Giuffrè.
- Brun, S. 2020. "La distinzione tra gli strumenti di controllo del lavoratore ex art. 4 St. lav. nella giurisprudenza." *Argomenti di Diritto del Lavoro V*, 3: 757-771.
- Carbone, M.A. 2018. "Limiti al potere di controllo sul lavoratore attraverso le agenzie investigative." *Rivista Giuridica del Lavoro V*, 4: 485-89.
- Caro, M. 2018. "Art. 3. Personale di vigilanza." In *Commentario breve alle leggi sul lavoro* a cura di Raffaele De Luca Tamajo e Oronzo Mazzotta, 817-19. Milano: Wolters Kluwer, Cedam.
- Cassano, G. 2019. "Prime pronunce sul nuovo art. 4 della l. n. 300/1970." *Diritto delle Relazioni Industriali V*, 1: 302-08.
- Criscuolo, C. 2017. "Controlli difensivi e codice della privacy." *RIDL V*, 1: 39-46.
- Dagnino, E. 2016. "Tecnologie e controlli a distanza." In *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act* a cura di Michele Tiraboschi, 107-23. Milano: Giuffrè.
- Del Punta, R. 2019. "Social media and workers' right: what is at stake?" *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations V*, 1: 79-100.
- Del Punta, R. 2016. "La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)." *RIDL V*, 1: 77-109.
- Di Cerbo, V. 2013. "Art. 2104 Diligenza del prestatore di lavoro." In *Diritto del lavoro. La Costituzione, il Codice civile e le leggi speciali* a cura di Giovanni Amoroso, Vincenzo Di Cerbo e Arturo Maresca, V, I, 858-72. Milano: Giuffrè.
- Di Stasi, S. 2015. "Obbligo di diligenza ed obbedienza del lavoratore nel diritto vivente: una lettura ragionata dell'art. 2104 cod. civ. alla luce dei principali orientamenti giurisprudenziali." *Argomenti di diritto del lavoro V*, 3: 747-64.
- Emiliani, S.P. 2022. "Il ruolo del sindacato nella disciplina dei controlli sul lavoratore." In *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di Carlo Pisani, Giampietro Proia e Adriana Topo, 587-631. Milano: Giuffrè.
- Erboli, T. 2012. "Legittimità dei controlli difensivi e regime di utilizzabilità delle prove." *Argomenti di Diritto del Lavoro V*, 1: 139-46.
- Falsone, M. 2015. "L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento." *RIDL V*, 4: 990-97.
- Forlivesi, M. 2017. "Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network." In *Web e lavoro. profili evolutivi e di tutela* a cura di Patrizia Tullini, 37-57. Torino: Giappichelli.
- Foucault, M. 1976. *Sorvegliare e punire*. Torino: Einaudi.

- Friedman, W.H. 2000. "Is the answer to Internet addiction. Internet interdiction?" *AMCIS 2000 Proceedings*: 1562-1567.
- Galardi, R. 2010. "Il controllo sugli accessi ad internet al vaglio della Cassazione." *RIDL V*, 3: 564-71.
- Ghezzi, G., Romagnoli, U. 1987. *Il rapporto di lavoro*. Bologna: Zanichelli.
- Ghitti, C. 2020. "Art. 3 – Personale di vigilanza." In *Codice commentato del lavoro* a cura di Riccardo Del Punta e Franco Scarpelli, 955-59. Milano: Wolters Kluwer.
- Grandi, M. 1987. *Rapporto di lavoro*. In *Enciclopedia Del Diritto V*, 38: 313-65.
- Ichino, P. 1989. *Subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Ingrao, A. 2016. "Il controllo a distanza realizzato mediante Social network." *Labour & Law Issues V*, 2: 105-19.
- Ingrao, A. 2017. "Il controllo disciplinare e la privacy del lavoratore dopo il Jobs act." *RIDL V*, 1: 46-54.
- Ingrao, A. 2018. *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*. Bari: Cacucci Editore.
- Lambertucci, P. 2016. "La disciplina dei controlli a distanza." *Giurisprudenza Italiana V*, 3: 769-776.
- Levi, A. 2013. *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*. Torino: Giappichelli.
- Maio, V. 2015. "La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica." *Argomenti di Diritto del Lavoro V*, 6: 1186-215.
- Maio, V. 2017. "Il regime delle autorizzazioni del potere di controllo del datore di lavoro ed i rapporti con l'art. 8 della l. n. 148/2011." In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* a cura di Patrizia Tullini, 61-96. Torino: Giappichelli.
- Maio, V. 2022. "I controlli difensivi e la tutela del patrimonio aziendale." In *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di Carlo Pisani, Giampietro Proia e Adriana Topo, 412-38. Milano: Giuffrè.
- Marazza, M. 2016. "Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)." *WP C.S.D.L.E. V*, 300.
- Marazza, M. 2017. "I controlli a distanza del lavoratore di natura «difensiva»." In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* a cura di Patrizia Tullini, 27-44. Torino: Giappichelli.
- Maresca, A. 2016. "Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori." *RIDL V*, 4: 513-46.
- Maresca, A. 2017. "Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav." In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* a cura di Patrizia Tullini, 1-26. Torino: Giappichelli.
- Mazzotta, O. 2013. *Diritto del lavoro* Milano: Giuffrè.
- Mazzotta, O. 1983. "Accertamenti sanitari, eccessiva morbilità e contratto di lavoro." *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali V*, 1: 1-42.
- Minervini, A. 2014 "I controlli sul lavoratore e la tutela dell'azienda." *Il Lavoro nella Giurisprudenza V*, 4: 314-19.
- Miscione, M. 2017. "I comportamenti privati rilevanti per il lavoro nella Rete senza tempi e spazi." *Il Lavoro nella Giurisprudenza V*, 6: 521-29.
- Nogler, L. 2002. "Posta elettronica aziendale: conta anche la privacy del lavoratore?" *Giurisprudenza del Lavoro V*, 22: 10-13.
- Nuzzo, V. 2018. *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali* Napoli: Editoriale scientifica.
- Olivelli, F. 2013 "Il difficile bilanciamento tra la tutela della privacy e le esigenze di controllo del datore di lavoro." *RIDL V*, 2: 372-81.

- Perulli, A. 1992. *Il potere direttivo dell'imprenditore*. Milano: Giuffrè.
- Pessi, A. 2022. "I controlli dell'imprenditore nel lavoro agile e nel lavoro tramite piattaforma." In *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di Carlo Pisani, Giampietro Proia e Adriana Topo, 531-58. Milano: Giuffrè.
- Pinto, V. (2017), "I controlli «difensivi» del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore." In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* a cura di Patrizia Tullini, 139-64. Torino: Giappichelli.
- Pisani, C. 2022. "Gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa e quelli di registrazione degli accessi e delle presenze." In *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di Carlo Pisani, Giampietro Proia e Adriana Topo, 439-60. Milano: Giuffrè.
- Proia, G. (2022), "Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)." In *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di Carlo Pisani, Giampietro Proia e Adriana Topo, 329-57. Milano: Giuffrè.
- Proia, G. 2016. "Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'«impatto» della nuova disciplina dei controlli a distanza." *RIDL V*, 4: 547-78.
- Proia, G. 1991. "Doveri preparatori della prestazione ed obbligo positivo di fedeltà." *RIDL V*, 4: 832-39.
- Ravelli, F. 2010. "Controlli informatici e tutela della privacy: alla ricerca di un difficile punto di equilibrio." *DL – Rivista critica di diritto del lavoro privato e pubblico V*, 2: 317-33.
- Ricci, M. 2016. "I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità «nel» lavoro." *Argomenti di Diritto del Lavoro V*, 4-5: 740-55.
- Rocchini, E. 2019. "Social network e controlli a distanza. Alla ricerca di un difficile equilibrio." *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro V*, 1: 143-59.
- Russo, M. 2016. "Quis custodiet ipsos custodes? I «nuovi» limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza." *Labour & Law Issues V*, 2: 3-26.
- Salimbeni, M.T. 2015. "La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore." *RIDL V*, 4: 589-616.
- Sartori, A. 2020. *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati* Torino: Giappichelli.
- Tebano, L. 2016. "La nuova disciplina dei controlli a distanza: quali ricadute sui controlli conoscitivi?" *RIDL V*, 3: 345-68.
- Timellini, C. 2020. "Le condotte social dei lavoratori sotto la lente della giurisprudenza." *Argomenti di Diritto del Lavoro V*, 1: 283-311.
- Topo, A., Razzolini, O. 2018. "The boundaries of the employer's power to control employees in the ICTs age." *Comparative Labor Law & Pol'y Journal V*, 39: 389-419.
- Trojsi, A. 2013. *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali* Torino: Giappichelli.
- Trojsi, A. 2014. "Il comma 7, lettera f), della legge delega n. 183/2014: tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori." In *Jobs Act e contratto di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014, n. 183* a cura di Mario Rusciano, Lorenzo Zoppoli, *WPC.S.D.L.E., collective volumes*, V, 3: 90-100.
- Tullini, P. 2017a. "La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa." In *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela* a cura di Patrizia Tullini, 3-20. Torino: Giappichelli.

- Tullini, P. 2017b. “Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa. Tecnologie di controllo e tecnologie di lavoro: una distinzione possibile?” In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* a cura di Patrizia Tullini, 97-124. Torino: Giappichelli.
- Tullini, P. 2009. “Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratore.” *RIDL V*, 3: 323-52.
- Tullini, P. 2022. “Dati.” In *Lavoro digitale* a cura di Marco Novella, e Patrizia Tullini, 105-26. Torino: Giappichelli.
- Zanelli, P. 1988. “Innovazione tecnologica, controlli, riservatezza nel diritto del lavoro.” *Il Diritto dell’informazione e dell’informatica V*, 3: 749-63.
- Ziccardi, G. 2016. “Il controllo delle attività informatiche e telematiche del lavoratore: alcune considerazioni informatico-giuridiche.” *Labour & Law Issues V*, 2: 46-59.
- Zilli, A. 2022. *La trasparenza nel lavoro subordinato. principi e tecniche di tutela*, Pisa: Pacini Giuridica.
- Zoli, C. 2009. “Il controllo a distanza del datore di lavoro: l’art. 4 l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma.” *RIDL V*, 4: 485-503.
- Zoli, C., Villa, E. 2017. “Gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.” In *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore* a cura di Patrizia Tullini, 125-38. Torino: Giappichelli.