Vitagliano C, 'Potere di controllo datoriale: nuove tecnologie e tutela dei lavoratori nella società digitale' (2022) 1 EJPLT, 350-364.
DOI: https://doi.org/10.57230/EJPLT221CV

EJPLT
ISSN 2704-8012



Potere di controllo datoriale: nuove tecnologie e tutela dei lavoratori nella società digitale

Supervisory power of the employer: new technologies and worker protection in the digital society

CHIARA VITAGLIANO
Ph.D. (c) Università degli Studi di Napoli l'Orientale

Abstract

Nell'attuale società della digitalizzazione il mondo del lavoro ha subito radicali cambiamenti, per effetto dell'introduzione di strumenti tecnologici ed informatici a supporto dell'attività lavorativa.
L'avvento delle moderne tecnologie nelle realtà aziendali ha ampliato il potere di controllo del datore di lavoro dei propri dipendenti, ponendo nuove questioni in tema di tutela della libertà e della riservatezza dei lavoratori.
Il presente lavoro ha l'obiettivo di analizzare le ripercussioni del progresso tecnologico sui rapporti sussistenti tra datore di lavoro e dipendenti, e di verificare se l'attuale normativa garantisca un'effettiva tutela dei diritti fondamentali del lavoratore.

In the current digitalization society, the world of work has undergone radical changes, due to the introduction of technological and IT tools to support work.
The advent of modern technologies in corporate realities has expanded the employer's control power of its employees, posing new issues in terms of protecting the freedom and privacy of workers.
This work aims to analyze the repercussions of technological progress on existing relationships between employer and employees, and to verify whether the current legislation guarantees effective protection of the worker's fundamental rights.

© The author(s) 2022, published by Suor Orsola Benincasa Università Editrice. This contribution is licensed under a Creative Common Attribution 4.0 International Licence CC-BY-NC-ND, all the details on the license are available at: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Keywords: Rapporto di lavoro subordinato; controlli a distanza; nuove tecnologie; privacy

Summary: Introduzione. – 1. La disciplina dei controlli a distanza. – 2. La categoria degli strumenti di lavoro. – 3. L'impatto dell'Industria 4.0 sulla disciplina statutaria. – 4. L'utilizzabilità delle informazioni raccolte. – Conclusioni.

Introduzione.

La configurazione tradizionale del rapporto di lavoro subordinato attribuisce al datore di lavoro una posizione di preminenza rispetto al lavoratore, esplicitamente riconosciuta nell'art. 2086 del codice civile secondo cui l'imprenditore/datore di lavoro è il capo dell'impresa da cui dipendono gerarchicamente i lavoratori collaboratori.

Tale posizione eminentemente attiva risulta confermata dall'art. 2094 c.c., il quale indentifica il lavoratore subordinato in colui che collabora nell'impresa *«alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore»*[1].

Nello svolgimento del rapporto di lavoro subordinato, la supremazia del datore si esplica attraverso il riconoscimento di una triade di poteri giuridici, esercitabili per la tutela di un interesse proprio, e tradizionalmente individuati nel potere direttivo, nel potere di controllo ed infine nel potere disciplinare.

Il potere di controllo è volto a verificare l'esatta esecuzione della prestazione lavorativa dedotta in contratto e tanto anche al fine dell'eventuale esercizio del potere disciplinare.

Tale potere rappresenta la naturale prosecuzione del potere direttivo, giacché consente di controllare che le disposizioni impartite in ordine al tempo ed alle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa siano rigorosamente rispettate dal prestatore con la diligenza dovuta ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c.[2], ed è presupposto logico e giuridico per l'esercizio del potere disciplinare, poiché solo all'esito della verifica di una violazione degli obblighi previsti, il datore di lavoro può irrogare la sanzione disciplinare (art. 2106 c. c.)[3].

Il potere di controllo risulta essere particolarmente invasivo della sfera personale dei singoli dipendenti, ancor di più delle altre prerogative datoriali.

L'esercizio di tale potere per essere considerato legittimo deve, dunque, essere necessariamente contemperato con i diritti fondamentali del lavoratore, aventi dignità giuridica pari alle contrapposte esigenze datoriali.

---

[1] Per la nozione di subordinazione giuridica si veda: M.V. Ballestrero – G. De Simone, *Diritto del lavoro*, 2ª ed., Torino, 2015, 96 ss., nonché M. Roccella, *Manuale di diritto del lavoro: mercato del lavoro e rapporti di lavoro*, 5ª ed., Torino, 2013, 44 ss.

[2] Art. 2104 c.c.: «*Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*».

[3] Cfr. R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, D. Lgs. n. 21/2015)*, in *Riv. dir. lav.*, 2016, I, 77 ss.

Espressione del bilanciamento tra contrapposti interessi che deve essere inevitabilmente realizzato nel rapporto di lavoro subordinato è l'art. 41della Costituzione, che sancisce il principio della libertà d'iniziativa economica privata purché esercitata nel rispetto della sicurezza, della libertà e della dignità umana.

A causa della difficile ricerca di un punto di equilibrio tra l'interesse del datore di lavoro al corretto adempimento della prestazione lavorativa e la tutela della dignità, libertà e riservatezza del lavoratore, la disciplina del potere di controllo del datore di lavoro ha da sempre generato incertezze di natura interpretativa

I tentativi operati dalla dottrina di circoscrivere l'esercizio di tale potere, attraverso la previsione di limiti soggettivi e oggettivi, sono rimasti senza seguito per lungo tempo e tanto anche a causa dell'assenza di un fondamento normativo[4].

1. Il divieto di controlli a distanza.

La traduzione normativa dell'esigenza di circoscrivere il potere di controllo datoriale si è realizzata solamente con la promulgazione della legge n. 300 del 1970 (Statuto dei Lavoratori), prima fonte normativa a dettare una specifica disciplina in tema di potere di controllo datoriale, mancando nel Codice Civile una disposizione che ne individuasse le modalità di esercizio.

Lo Statuto dei lavoratori si proponeva di modificare il tradizionale assetto del rapporto di lavoro subordinato, improntato ad un'organizzazione di tipo gerarchico e di comando che vedeva il lavoratore in una posizione di soggezione, tendendo al riequilibrio delle posizioni, attraverso l'individuazione di limiti e vincoli all'esercizio dei poteri datoriali[5].

Se è vero che il contratto di lavoro subordinato legittima l'esercizio di una serie poteri da parte del datore di lavoro, è altrettanto vero che questi poteri incontrano dei limiti non solo derivanti dalle esigenze tecnico produttive dell'impresa, ma indotti, altresì, dalla necessità di rispettare precisi valori quali la libertà, la dignità e la riservatezza del lavoratore[6].

Diverse sono le norme contenute nello Statuto dei lavoratori dedicate alla disciplina del potere di controllo datoriale, e dirette a delinearne i confini, come nel caso in cui il datore si avvalga per l'esercizio di detto potere dell'operato di altri soggetti, quali guardie giurate e personale di vigilanza (art. 2 e art. 3 Stat. Lav.).

Particolare rilevanza assume l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori che, nella sua originaria formulazione, sanciva un divieto assoluto di utilizzo di

[4] Come sottolineato dalla dottrina nel codice civile vi è un salto logico e giuridico tra potere direttivo e potere sanzionatorio. Sul punto si veda: R. DEL PUNTA, *op.cit.*; V. FERRANTE, *Controllo sui lavoratori difesa della loro dignità e potere disciplinare a quarant'anni dallo Statuto,* in *Riv. dir. lav.*, 2011, n. 1, II, 73 ss.

[5] Si veda la Relazione del Ministro Brodolini al Disegno di Legge, che è divenuto poi lo Statuto dei Lavoratori ove viene enunciato l'obiettivo di individuare i presupposti normativi per la creazione «*di un clima di rispetto della dignità e della libertà umana nei luoghi di lavoro, riconducendo l'esercizio dei poteri direttivo e disciplinare dell'imprenditore nel loro giusto alveo e cioè in stretta finalizzazione allo svolgimento delle attività produttive*».

[6] Sul punto cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., 2.5.2017, n. 10637; Cass. Civ., Sez. Lav., 9.2.2016, n. 2351; Cass. Civ., Sez. Lav., 27.5.2015, n. 10955, Cass. Civ., Sez. Lav., 23.2.2012, n. 2722.

apparecchiature tecnologiche e di impianti di videosorveglianza esclusivamente finalizzati al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Per controllo a distanza deve intendersi quella particolare forma di controllo diretta al monitoraggio della prestazione lavorativa ed eseguita per il tramite di strumenti elettronici che ne consentono la registrazione, permettendo, quindi, al datore di lavoro di verificare a distanza di tempo e luogo, l'esatta esecuzione da parte del lavoratore delle mansioni dedotte in contratto[7].

A tale disposizione seguiva, poi, la facoltà delineata al secondo comma, di installare, a fronte di determinate esigenze ritenute meritevoli di tutela, e a condizione di ottenere la preventiva autorizzazione del sindacato o dell'autorità amministrativa, strumenti dai quali potesse derivare indirettamente la possibilità di un controllo a distanza[8].

La *ratio* posta a fondamento della summenzionata previsione andava ravvisata nell'intento del legislatore di contemperare l'interesse del datore di lavoro ad utilizzare gli strumenti necessari per la gestione dell'impresa o per la sicurezza di persone e cose, con quello opposto del lavoratore a non veder leso il proprio diritto alla riservatezza, attraverso forme di controllo assiduo e continuo, poste in essere mediante l'installazione incontrollata di apparecchiature idonee ad eliminare ogni zona di autonomia nello svolgimento del lavoro[9].

In presenza, quindi, di determinate esigenze aziendali era previsto un bilanciamento degli interessi in gioco attraverso una procedura di concertazione diretta a raggiungere una soluzione concordata tra le parti interessate, volta ad evitare potenziali pregiudizi per la dignità e la riservatezza dei lavoratori.

Con l'avvento del progresso tecnologico ed informatico, la disciplina statutaria ha mostrato i suoi limiti, in quanto incapace di stare al passo con l'evoluzione tecnologica e di intercettare le nuove forme di controllo.

L'innovazione tecnologica ha alterato il presupposto su cui si basava la norma statutaria, ovverosia la sussistenza di controlli derivanti esclusivamente da apparecchiature esterne alla prestazione lavorativa o comunque distinte dai processi produttivi; con l'avvento delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro, invece, il controllo è divenuto possibile attraverso gli stessi strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e, come tali, inscindibili dal sistema produttivo[10].

Detti strumenti, oltre a consentire un controllo costante e persistente del lavoratore, potenzialmente più pervasivo rispetto a quello realizzabile attraverso le apparecchiature esistenti alla data di entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, permettevano la registrazione continua delle

[7] Secondo M. DELL'OLIO, *Art. 4 stat. lav. ed elaboratori elettronici*, in *Dir. Lavoro*, 1986, 487 ss., la distanza rileva come soluzione di continuità, come mancanza di contatto biunivoco e impossibilità di accorgersi del controllo nel momento in cui viene attuato.

[8] La giurisprudenza ha affermato la legittimità di quei controlli c.d. difensivi ovverosia diretti ad accertare condotte illecite del lavoratore. Detti controlli non rientrano nel divieto sancito dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Cfr. sul punto: Cass. Civ., sez. lav., 17 luglio 2007, n. 15892; Cass. Civ., sez. lav.,3 aprile 2002, n. 4746.

[9] A. BELLAVISTA, *I poteri dell'imprenditore e la privacy del lavoratore*, in *Dir. Lavoro*, 2002, n. 1,157 ss.

[10] P. ICHINO, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Riv. it. dir.lav.*, 2017, 525 ss.

informazioni relative all'attività svolta per il loro tramite, incrementando il rischio di una lesione della privacy dei lavoratori.

Sotto questo aspetto, dunque, l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori appariva obsolescente e inidoneo a realizzare una effettiva tutela della riservatezza dei lavoratori, in quanto si limitava a prescrivere le condizioni di legittimità dei controlli, senza prevedere misure di prevenzione delle violazioni alla privacy dei lavoratori.

Tale criticità ha reso necessario l'intervento del legislatore al fine di prevedere una regolamentazione più incisiva dei controlli a distanza, idonea da un lato a contenere l'accrescimento dei poteri datoriali derivante dall'utilizzo di nuove tecnologie e, dall'altro, a contemperare le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della riservatezza dei lavoratori.

Con l'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015 (c.d. Jobs Act) e con il successivo art. 5, 2° co., D.Lgs. n. 185/2016, è stato novellato l'art. 4, legge n. 300/1970, adeguandolo alle innovazioni tecnologiche nel frattempo intervenute[11].

Il legislatore, preso atto della diffusione di nuove tecnologie e dell'introduzione di strumenti informatici a supporto dell'attività lavorativa, ha individuato un regime differente con riferimento a due distinte fattispecie: la prima concernente impianti audiovisivi, la seconda relativa agli strumenti di lavoro (quali, ad esempio, computer, cellulari, tablet, posta elettronica) ed agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

In riferimento alla prima fattispecie, l'art. 4, 1°comma, vieta l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti[12], dai quali derivi la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, salvo che gli stessi siano impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.

Va considerato che, sebbene il divieto generale del 1°comma dell'art. 4 St. Lav. nella sua formulazione originaria non risulti più espressamente sancito, lo stesso continua ad essere implicitamente riconosciuto, essendo ammessa l'installazione di impianti audiovisivi o altri strumenti, ivi compresi specifici software, che consentono incidentalmente il controllo a distanza dei lavoratori, solo per determinate e specifiche finalità, risultando, per converso, vietata in ogni altro e diverso caso[13].

Peraltro accanto alle esigenze organizzative e produttive e alla sicurezza sul lavoro compare, per la prima volta, l'esigenza di tutela del patrimonio aziendale, che sembra aver comportato il superamento della giurisprudenza sui controlli difensivi[14].

---

[11] Sull'argomento: BARRACO-A. SITZIA, *Potere di controllo e privacy (Lavoro, riservatezza e nuove tecnologie*), Milano, 2016, 83 ss.; V. MAIO, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *Arg. dir. lav.,* 2015, 1186 ss.

[12] La norma ha sostituito il termine «apparecchiatura» con quello onnicomprensivo di «strumento».

[13] Sul punto A. MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello statuto dei* lavoratori, in *Riv. dir. lav.,* 2016, I, 517 ss; M.T. Salimbeni, *La riforma dell'articolo 4 dello statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore,* in *Riv. dir. lav.,* 2015, n. 4, 602 ss.

[14] I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del codice della* privacy, in *Lab. & Law Iss.*, 2016, vol. 2, n. 1, 3 ss. R. FRATINI e R. MAURELLI, *La nuova disciplina dei controlli a distanza nel dialogo fra art. 4 e codice privacy,* in *Lavoro e prev. oggi,* 2020, 714 ss. Si veda tuttavia in senso contrario Cass. civ., sez. lav., 8 novembre 2016, n. 22662: «*In tema di controllo del lavoratore, non è soggetta alla disciplina dell'art. 4, comma 2, st.lav., l'installazione di impianti ed apparecchiature di controllo poste a tutela del patrimonio aziendale dalle quali non derivi anche la possibilità di*

È stata, inoltre, confermata l'altra condizione di legittimità per l'installazione, già posta dall'originaria formulazione statutaria, rappresentata dall'obbligo di ottenere il preventivo accordo sindacale o, in mancanza, l'autorizzazione amministrativa dell'Ispettorato del lavoro[15].

Per l'installazione di detti strumenti è, dunque, ancora richiesto al datore di lavoro l'adempimento di una procedura preventiva volta a verificare la legittimità delle ragioni del controllo, nonché a stabilire modalità e limiti del funzionamento degli impianti.

2. La nuova categoria degli strumenti di lavoro.

La novità sostanziale della riforma dei controlli a distanza, contenuta nel D.Lgs. n. 151/2015 come successivamente modificato ed integrato, concerne gli strumenti utilizzati dal lavoratore per lo svolgimento della propria prestazione.

In particolare, il legislatore, preso atto dell'evoluzione tecnologica che ha reso alcuni dispositivi indispensabili per lo svolgimento della prestazione lavorativa, ha inteso creare una disciplina *ad hoc* per gli stessi.

Il secondo comma del nuovo art. 4 prevede che *«i limiti e le procedure di cui al primo comma non si applicano agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze»*.

Pertanto cellulari, computer, tablet, GPS satellitari delle autovetture, e qualsiasi altro strumento utilizzato dal lavoratore per svolgere la propria attività, qualora siano annoverabili tra gli strumenti di lavoro, nonché i badges, non sono soggetti alla duplice limitazione delle finalità del controllo e delle procedure di autorizzazione preventiva a carattere sindacale o amministrativo.

Tale previsione è espressione della volontà del legislatore di snellire l'installazione e l'impiego degli strumenti utilizzati dal lavoratore per eseguire la prestazione lavorativa o per accedere ai luoghi di lavoro, sottraendoli alla disciplina di cui al primo comma.

I controlli dell'attività in tali casi, infatti, derivano da strumenti che per la loro stessa funzione, non possono essere assoggettati a vincoli causali e a garanzie procedurali, senza di fatto andare a limitare l'autonomia organizzativa del

---

controllo a distanza dell'attività lavorativa, né risulti in alcun modo compromessa la dignità e riservatezza dei lavoratori»; nonché Cass. pen., sez. III, 27 gennaio 2021, n. 3255.
Inoltre, sul punto ed in particolare in tema di vigilanza occulta, Cfr. CEDU, Grand Chamber, 17 ottobre 2019, ric. n. 1874/13 e 8567/13, in *Riv. giur. Lavoro*, 2020, II, 237, con nota di M. D'APONTE , *I controlli a distanza e la videosorveglianza nei luoghi di lavoro tra diritto nazionale e giurisprudenza della CEDU.* In particolare la Corte Europea dei diritti dell'uomo ha stabilito la legittimità della videosorveglianza del datore di lavoro sui propri dipendenti, nonostante la carenza di informazioni, qualora il controllo sia disposto in presenza di evidenti indizi di illeciti dei lavoratori ai danni del patrimonio aziendale purché lo stesso sia proporzionato e adeguato al solo fine di reprimere tali illeciti, nonché bilanciato con i diritti alla riservatezza dei dipendenti.
Cfr. sul punto, altresì, CIRIELLO e ARIANTE, *Videosorveglianza "occulta" sul luogo di lavoro: il caso Lòpez Ribalda e altri c. Spagna, e la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*, in *Lav. dir. Europa*, 2019, 1 ss.

[15] In proposito, la giurisprudenza reputa inderogabile la sussistenza di un contratto collettivo e, pertanto, non sostituibile dal consenso/autorizzazione dei lavoratori dell'azienda considerati *uti singuli*, anche se risultante per iscritto. Cfr. sul punto: Cass. pen., sez. III, 8 maggio 2017, n. 22148; Cass. pen., sez. III, 24 agosto 2018, n. 38882; Cass. pen., sez. III, 17 dicembre 2019, n. 50919; Cass. pen., sez. III, 17 gennaio 2020, n. 1733.

datore di lavoro che si estende anche alla individuazione dei mezzi necessari all'organizzazione del lavoro.

All'indomani della riforma è sorta sin da subito l'esigenza di individuare i limiti di operatività della predetta disposizione, al fine di evitare un uso distorto della medesima, volto a sottrarre qualsiasi dispositivo offerto in dotazione al lavoratore alla disciplina stringente del primo comma dell'art. 4 Stat. Lav.

E tanto ancor di più se si consideri che manca una nozione semantica di strumento di lavoro, in quanto è da considerarsi tale solo quello che è strettamente connesso con l'attività svolta in concreto dal singolo lavoratore, in ragione, dunque, della funzione che lo strumento assolve in concreto nell'organizzazione aziendale e non delle sue caratteristiche oggettive.

Seppur il 2° comma dell'art. 4 Stat. lav. non individui espressamente gli strumenti di lavoro, né menzioni specificamente gli strumenti informatici, digitali o satellitari, è evidente che il legislatore abbia inteso riferirsi soprattutto a questi.

Rappresentano strumenti di lavoro, pertanto, non soltanto gli impianti e le apparecchiature stabili, e dunque concretamente percepibili dal punto di vista materiale, ma tutte quelle tecnologie incorporate in altre apparecchiature.

Il termine generico «strumenti» deve riferirsi, difatti, a entrambe le componenti di un sistema: l'hardware, ossia lo strumento di lavoro, (quale il computer, il cellulare, il tablet) ed i software nonché gli applicativi, ovverosia tutti quei programmi a cui accede il lavoratore, che consentono il fisiologico e sicuro funzionamento dei dispositivi[16].

Ciò comporta una necessaria individuazione della funzionalità di ciascun software al fine stabilire il tipo di controllo effettuabile e la disciplina applicabile[17].

La posta elettronica aziendale [18] e l'accesso alla rete internet sono, ad esempio, annoverabili tra gli strumenti di lavoro, ma, in determinati casi, sono suscettibili di diventare veri e propri strumenti di controllo a distanza[19].

Sul punto il Garante ha precisato che, qualora vi siano dei sistemi che permettano un controllo minuzioso del traffico e-mail da parte del datore di lavoro (nella forma di c.d. backup) attraverso software aggiuntivi che consentano una conservazione massiva dei dati al di fuori delle esigenze tecniche di funzionamento/sicurezza del servizio, allora si tratta di strumenti di controllo a distanza del lavoratore, con tutte le conseguenze che ne derivano[20].

---

[16] A. MARESCA, *I controlli tecnologici a distanza,* in *Lavoro e prev.* oggi, 2021, 10 ss.

[17] P. TULLINI, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, 2017, 97 ss.

[18] Cfr. Linee guida del Garante per posta elettronica e internet del 01.03.2007, doc. web n. 1387522.

[19] In tema di controllo datoriale occulto sulla navigazione internet e sulla posta elettronica aziendale, cfr., CEDU, Sez. IV, 12 gennaio 2016, ric. n. 61496/08, Barbulescu c. Romania, in *Riv. it. dir. lav.,* 2016, II, 279 ss., con nota di C. CRISCUOLO, *Il controllo sugli account di posta elettronica e di messaging aziendale* ; nonché C. JERVIS, *Barbulescu v Romania: Why There is no Room for Complacency When it Comes to Privacy Rights in the Workplace*, in *EJIL: Talk!*, 2017; F. PERRONE, *La tutela della privacy sul luogo di lavoro: il rinnovato dialogo tra Corte Europea dei Diritti dell'Uomo e giurisdizione nazionale dopo la sentenza Bărbulescu*, in *Labor*, 2018, 283; E. SYCHENKO E D. CHERNYAEVA, *The Impact of the ECHR on Employee's Privacy Protection*, in *Italian labour law e-journal*, 2019, 171.

[20] Cfr. Provv. Garante per la protezione dei dati personali, 13 luglio 2016, n. 303, nonché con riguardo alla posta elettronica aziendale: Garante per la protezione dei dati personali, 30 luglio 2015, n. 456, doc. web n. 4298277; Garante per la protezione dei dati personali, 22 dicembre 2016, n. 547, doc. web n. 5958296; Garante per la protezione dei dati personali, 1 febbraio 2018, n. 53, doc. web n. 8159221; Garante per la protezione dei dati personali, 4 dicembre 2019, n. 216, doc. web n. 9215890.

Ad analoga conclusione si deve giungere per i sistemi di geolocalizzazione installati sui tablet, smartphone e sulle vetture concesse in uso al dipendente, ma solo laddove gli stessi siano necessari per rendere la prestazione lavorativa, come nel caso in cui il lavoratore incaricato della manutenzione di impianti debba effettuare gli interventi in diversi luoghi.

Diversa è l'ipotesi in cui la prestazione lavorativa non sia caratterizzata da mobilità territoriale. In tal caso, il sistema di geolocalizzazione non risulterebbe funzionale alla corretta esecuzione della prestazione lavorativa divenendo strumento riconducibile alla fattispecie degli strumenti di controllo, legittimi ai sensi dell'art. 4, 1° comma, solo se finalizzati a soddisfare una delle esigenze ivi previste[21].

La ricostruzione proposta trova conferma nei chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro che, con la nota del 18 giugno 2015, nell'illustrare la corretta interpretazione da attribuire all'espressione «*per rendere la prestazione lavorativa* », ha precisato *che* «*l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che "serve" al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (a esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione* ».

Rilevante è anche il chiarimento fornito dal Garante per la protezione dei dati personali che, con verifica preliminare del 16.03.2017, ha precisato che possono considerarsi strumenti di lavoro tutti quei dispositivi «*utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa*», ovvero «*direttamente preordinati all'esecuzione della prestazione lavorativa».*

L'interpretazione fornita alla fattispecie in esame risulta essere, dunque, particolarmente restrittiva, in quanto volta a circoscrivere la sfera di azione libera per il datore di lavoro, negando l' applicazione della disciplina di cui al 2° comma, a tutti quei componenti ed applicativi aggiunti, non costituenti mezzo di esecuzione della prestazione, bensì installati ed utilizzati prevalentemente ad altri fini, pure se accessori o connessi ad essa (quali ad esempio quelli di sicurezza come i programmi antivirus). Dette modifiche, se potenzialmente capaci di controllo a distanza, possono avvenire solo alle condizioni ricordate sopra: la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione amministrativa.

La seconda tipologia di strumenti sottratti alla procedura autorizzatoria di cui al 1° comma è costituita dagli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.

Si tratta prevalentemente della categoria dei badges aziendali che registrano l'entrata e l'uscita dall'azienda, che altro non è che l'evoluzione dei cartellini marca-tempo.

Anche per tale categoria si deve propendere per una interpretazione più garantista per il lavoratore, limitandola a quegli strumenti che consentono

[21] Si veda in tal senso la circolare del 07.11.2016, n. 2 dell'INL. Nello stesso senso: Garante per la protezione dei dati personali, 16 marzo 2017, n. 138, doc. web n. 6275314; Garante per la protezione dei dati personali, 18 aprile 2018, n. 232, doc. web n. 9358266. Nonché in tema di geolocalizzazione dei dipendenti: Garante per la protezione dei dati personali, 9 gennaio 2020, n. 8.

esclusivamente il controllo sui dati dell'entrata, della permanenza e dell'uscita dal luogo di lavoro, ed escludendo quegli apparecchi che raccolgano anche altre informazioni, quali spostamenti interni ed esterni ai locali aziendali, permessi, pause, e relative tempistiche[22].

A causa della laconica formulazione della disposizione di legge, inoltre, non è chiaro se il 2° comma della norma in commento, debba ritenersi limitato solo agli accessi fisici, oppure comprenda anche agli accessi virtuali tramite computer o sistemi informatici.

Il tenore letterale della norma non sembra ostare alla possibilità di ricondurre alla fattispecie tipica anche le registrazioni di accesso alla rete informatica aziendale[23].

3. L'impatto dell'Industria 4.0 sulla disciplina statutaria.

I problemi sin qui descritti in ordine alle potenzialità intrusive del controllo datoriale risultano amplificati nella Industria 4.0, in cui si sta diffondendo un approccio lavorativo sempre più digitalizzato, che richiede necessariamente l'integrazione tecnologica per lo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'evidente rischio di una dilatazione dell'area di esonero di cui all'art. 4, 2° co., St. Lav.[24].

La digitalizzazione applicata ai processi produttivi (specialmente Cloud Computing, Internet of Things) rende ancora più labile, sino ad annullarla, la distinzione tra strumento di controllo e strumento di lavoro, in quanto pressoché tutti gli apparati tecnologici sono utilizzati per rendere la prestazione lavorativa.

In tale contesto, le tecnologie informatiche e digitali sono diventate gli strumenti principali di esecuzione della prestazione lavorativa e di gestione delle relazioni aziendali, dando vita ad una nuova configurazione del rapporto di lavoro.

Gli strumenti di lavoro finiscono con l'indentificarsi con il sistema informatico aziendale e al quale si connettono i dipendenti per svolgere la prestazione lavorativa, attraverso postazioni, fisse o mobili, poste all'interno o all'esterno del luogo di lavoro.

Al tempo stesso l'utilizzo delle risorse informatiche all'interno dei locali aziendali, o in collegamento remoto, consente forme di controllo della

---

[22] Secondo la dottrina prevalente la previsione concerne altresì i badges che registrano l'accesso a particolari aree. Sul punto M. MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *Arg. dir. lav*, 2016, 505 ss.
l badges Radio - Frequency Identification (c.d. RFId) - sono invece considerati strumenti di controllo e come tali non rientrano nella previsione del comma 2: Cfr. sul punto Cass. Civ., Sez. Lav., 13.5.2016, n. 9904.

[23] A. MARESCA, *I controlli tecnologici a distanza, 14.*

[24] Sul rapporto tra innovazione tecnologica e controllo dei lavoratori si veda: cfr. R. BALDWIN, *Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro*, Bologna, 2020; C. CROUCH, *Se il lavoro si fa gig,* Bologna, 2019; V. NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Napoli, 2018; A. SITZIA, *Coronavirus, controlli e "privacy" nel contesto del lavoro*, in *Lav. giur.*, 2020, 495 ss.; A. INGRAO, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Labour Law Issue*, 2019,129 ss. Sull'evoluzione digitale e sui suoi impatti nel potere di controllo del datore di lavoro, si veda: A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, Torino, 2020; I. PICCININI e M. ISCERI, *IA e datori di lavoro, verso una e-leadership?, in Lav. dir. Europa,2021.*

prestazione lavorativa particolarmente pervasive, oltre che un trattamento automatizzato dei dati dei lavoratori.

In particolare, l'esigenza di garantire l'integrità e la sicurezza della rete aziendale fornisce ai datori di lavoro nuovi strumenti potenzialmente idonei a consentire un controllo (spesso occulto) sull'operato dei dipendenti[25].

All'interno della rete aziendale i controlli sulle informazioni sono riconducibili a due tipologie: controlli effettuati dall'amministratore di sistema, attraverso l'analisi di file di log, e controlli bidirezionali dei dati trattati dallo strumento di lavoro, effettuati con firewall e proxy.

Detti strumenti, attraverso il monitoraggio del traffico di rete e dei singoli accessi, permettono di processare in maniera automatica i dati e di ottenere, così, informazioni anche non attinenti alla prestazione lavorativa.

L'ampliamento della sfera di azione libera del datore di lavoro costituisce, dunque, l'inevitabile conseguenza della struttura della Industria 4.0, nonché dell'attuale formulazione dell'art. 4 St. Lav.

In tale contesto si corre il rischio di legittimare il controllo a distanza da parte del datore di lavoro, divenuto parte integrante dell'ambiente digitale, giacché l'uso dei nuovi strumenti di lavoro incorpora fisiologicamente una componente di controllo.

Analoghe difficoltà incontra l'applicazione della disciplina statutaria laddove l'attività lavorativa sia esternalizzata, sfruttando le risorse del web e la connettività da remoto con l'impresa.

È il caso del lavoro agile, c.d. smart working, emblema dell'impatto della digitalizzazione sul rapporto di lavoro, che consente al lavoratore l'esecuzione della prestazione lavorativa in forma delocalizzata, mediante l'utilizzo di dispositivi mobili connessi alla rete aziendale.

È da premettere che ogni dispositivo in grado di interfacciarsi con una rete, pubblica o privata, con conseguente condivisione dei contenuti, comporta il rischio di una sottoposizione ad un controllo occulto da parte di terzi.

Il datore di lavoro, sfruttando le predette potenzialità, può accedere agevolmente al contenuto del dispositivo utilizzato dal lavoratore e alla navigazione internet effettuata mediante il server aziendale, come pure alla posta elettronica.

Per rendere la prestazione a distanza il lavoratore può avvalersi di due differenti modelli: il BYOD (Bring Your Own Device) che prevede la possibilità di utilizzare i propri dispositivi per collegarsi alla rete aziendale, ed il COPE (Corporate Owned Personally Enabled), dove è l'azienda a fornire ai dipendenti i dispositivi da utilizzare durante la propria attività lavorativa[26].

Tali modelli pongono la questione di bilanciamento del diritto del datore di lavoro di implementare misure di sicurezza per contenere i pericoli a cui viene esposto il patrimonio aziendale, e quello alla tutela dei dati personali del lavoratore.

Vi è il potenziale rischio, difatti, che il datore di lavoro, nel monitorare l'attività svolta e nell'installare applicativi volti a garantire la sicurezza dei dati aziendali, realizzi una violazione della privacy del lavoratore, acquisendo

[25] Per tutti, E. MINGIONE, *Lavoro: la grande trasformazione*, Milano 2020; A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI e G. MARI, *Il lavoro 4.0 La quarta rivoluzione industriale e la trasformazione dell'attività lavorativa*, Firenze, 2018.

[26] Cfr. A. STROZZIERI e M. PARPAGLIONI, *Controlli a distanza sui lavoratori e tutela della privacy*, Milano, 2021;

informazioni che esulano dall'ambito strettamente lavorativo e riguardino, piuttosto, la vita privata del dipendente[27].

E tanto ancor di più nel caso del modello BYOD, ove all' interno del medesimo dispositivo si creano due diverse aree informatiche, dedicate rispettivamente ai dati personali del lavoratore e ai dati aziendali, con l'inevitabile rischio di possibili interferenze fra le stesse.

In mancanza di una prescrizione restrittiva contenuta nella norma statutaria in relazione alla titolarità del dispositivo, non può escludersi a priori che i dispositivi c.d. BYOD possano essere annoverati tra gli strumenti di lavoro ex art. 4, 2° comma St. Lav., purché siano effettivamente funzionali allo svolgimento dell'attività lavorativa da parte del dipendente, ancorché di sua proprietà.

Tuttavia i rischi di controllo e di profilazione del lavoratore connessi a tali tecnologie, appaiono inevitabili, in quanto connaturati a detta tipologia di rapporti di lavoro.

In ogni caso, al fine di evitare che il dispositivo sia oggetto di un controllo occulto da parte di terzi, si renderà opportuna l'adozione di filtri o di altri meccanismi analoghi che riducano, se non addirittura eliminino, la possibile interferenza dei due ambienti.

Le considerazioni appena svolte consentono di sostenere che, nei contesti produttivi ad elevata digitalizzazione, ove il lavoro è svolto prevalentemente in rete e spesso all'esterno dei locali aziendali, l'attuale disciplina statutaria appare inadeguata a regolamentare in maniera incisiva l'esercizio del potere di controllo tecnologico datoriale e a garantire un'effettiva tutela del lavoratore, in quanto le tecnologie di ultima generazione, divenute di uso comune anche nel mondo del lavoro, consentono un controllo a distanza dell'attività lavorativa senza soluzione di continuità.

4. L'utilizzabilità delle informazioni raccolte.

Sebbene il legislatore, abbia inteso non sottoporre gli strumenti di cui al 2° comma ai vincoli causali e alle garanzie di cui al 1° comma, ha ritenuto necessario tutelare il lavoratore per quanto concerne l'aspetto le informazioni raccolte attraverso gli stessi, individuando i limiti entro i quali le stesse possono essere utilizzate.

Le moderne tecnologie, difatti, consentono di svolgere trattamenti ulteriori rispetto a quelli strettamente connessi all'attività lavorativa e ciò, all´insaputa o senza la piena consapevolezza dei lavoratori.

Nell'attuale mondo del lavoro il problema maggiore non è esclusivamente quello di impedire che il personale dipendente sia sottoposto ad un controllo costante ed occulto, ma è, altresì, quello di evitare che il datore di lavoro, venuto in possesso di dati personali relativi al lavoratore, possa utilizzarli abusando dei propri poteri.

[27] L. FIORILLO e A. PERULLI, *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2018, 213; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile,* Bari, 2018.

L'art. 4 nella versione statutaria non si premurava di disciplinare il profilo dell'utilizzabilità delle informazioni raccolte, limitandosi a dettare le condizioni di legittimità per la predisposizione del controllo.

L'attuale formula dell'art. 4 Stat. Lav. disciplina una fase logicamente successiva dell'esercizio del potere di controllo, quella dell'utilizzazione dei dati che inizia quando le informazioni reperite attraverso gli strumenti di cui ai precedenti commi, entrano nella disponibilità del datore di lavoro[28].

Nel 3° comma dell'articolo in commento è, dunque, racchiusa la tutela del dipendente destinata ad operare nella fase in cui, all'esito dei controlli a distanza legittimamente effettuati conformemente ai commi precedenti, il datore di lavoro si avvalga dei dati acquisiti, utilizzandoli per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro[29].

Sia che si tratti di impianti audiovisivi o di altri strumenti di potenziale controllo a distanza, sia che si tratti di strumenti di lavoro, le informazioni raccolte attraverso gli stessi possono essere utilizzate per «*tutti i fini connessi al rapporto di lavoro*» e, dunque, anche a fini disciplinari, purché siano rispettate le condizioni di cui all'art. 4 Stat. Lav.

L'utilizzo dei dati raccolti, orbene, è legittimo solo alla duplice condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e che sia garantito il rispetto della disciplina vigente a tutela della privacy.

Il nuovo art. 4 Stat. Lav. rafforza i diritti conoscitivi del lavoratore, richiedendo al datore di lavoro l'obbligo di fornire ai propri dipendenti un'adeguata informazione delle modalità d'uso delle apparecchiature di controllo e di effettuazione dei controlli, attraverso un apposito regolamento interno.

L'informativa deve essere redatta in maniera chiara, comprensibile ed esaustiva e deve contenere l'indicazione, in maniera particolarmente dettagliata, degli strumenti che consentono il controllo a distanza, delle modalità e delle regole di utilizzo di tali strumenti, del tipo di controlli che potranno essere effettuati dall'azienda e delle eventuali sanzioni.

Quanto alla forma, l'informativa può essere contenuta in documenti autonomi, formati *ad hoc* dal datore, oppure, in alternativa, può essere inserita anche nelle policy aziendali tramite una loro integrazione.

In ogni caso si rende necessario che la stessa sia portata a conoscenza di tutti i lavoratori con modalità adeguate, o attraverso comunicazioni individuali, o mediante affissioni sui luoghi di lavoro con modalità analoghe a quelle previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori.

L'obbligo informativo posto a carico del datore di lavoro costituisce, dunque, uno strumento di tutela del lavoratore, il quale deve essere posto in una condizione di consapevolezza, con la conseguenza che in caso di mancata informazione, il trattamento dei dati raccolti sarà illecito e gli stessi saranno inutilizzabili sia dal punto di vista sostanziale, che dal punto di vista processuale, non potendo essere impiegati come prova in giudizio.

---

[28] A. Maresca, *op.cit.*, 522 ss.

[29] Secondo G. Busia, *Così vicini, così distanti: i controlli da remoto del datore di lavoro e la riservatezza del dipendente*, in *Lav. dir. Eur.*, 2020, è emblematico che all'interno dell'ordinamento italiano la tutela dei dati personali del lavoratore abbia preceduto quella del consumatore e del cittadino.

Tuttavia, nell'attuale era della digitalizzazione, il rischio è che, nonostante la prescrizione dell'obbligo di informativa, determinate tipologie di monitoraggio sfuggano alla consapevolezza del dipendente, il quale si trova ad interfacciarsi con tecnologie particolarmente avanzate con conseguente difficoltà di comprensione delle concrete possibilità di controllo dalle stesse promananti.

A questo onere di informazione deve, comunque, affiancarsi, il dovere di fornire ai lavoratori apposita informativa ex artt. 13 e 14 del Regolamento europeo (ex art. 13 D. Lgs. 196/2003)[30].

Ulteriore condizione di legittimità per l'utilizzabilità di tutti i dati raccolti nel corso del rapporto di lavoro, attraverso gli strumenti tecnologici e/o strumenti di lavoro, è il rispetto della disciplina in materia di trattamento e protezione dei dati personali, e dunque del D.Lgs n. 196/2003, c.d. Codice della Privacy, e del Reg. UE 2016/679 (GDPR).

L'art. 4, 3° comma, Stat. Lav., prevede espressamente la possibilità di utilizzare le informazioni acquisite con il controllo, purché siano rispettati i principi che governano il trattamento dei dati personali[31].

La disciplina di protezione dei dati personali consente che il datore di lavoro tratti i dati personali dei lavoratori, anche relativi a categorie particolari di dati (cfr. art. 9, par. 1, del Regolamento), nel rispetto dei principi generali del trattamento, ossia il principio di liceità, correttezza, trasparenza, limitazione della finalità perseguita, minimizzazione, esattezza dei dati, limitazione della conservazione e integrità[32].

Tali principi, in buona sostanza, impongono al titolare del trattamento, e dunque al datore di lavoro, di ridurre i rischi di un trattamento illecito dei dati.

L'esercizio del potere di controllo è, in particolare, condizionato dai principi di finalità e minimizzazione del trattamento che impongono al titolare di garantire che i dati personali siano raccolti per finalità determinate, specifiche e ben definite, e che successivamente siano trattati in modo compatibile con dette finalità.

---

[30] A. MARESCA, *Jobs Act, come conciliare potere di controllo e tutela della dignità e riservatezza del lavoratore*, Milano, 2016, secondo cui l'informativa sulle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli non coincide con l'informativa relativa alla privacy. Si veda anche A. SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *Labour & Law Issues*, 2016, 83 ss.

[31] G. PROIA ,*Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'«impatto» della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *Riv. it. dir.lav.*, 2016, 547 ss.

[32] Cfr. art. 5 GDPR «*I dati personali sono: a) trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato («liceità, correttezza e trasparenza»);b) raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità; un ulteriore trattamento dei dati personali a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici non è, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, considerato incompatibile con le finalità iniziali («limitazione della finalità»);c) adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati («minimizzazione dei dati»);d) esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati («esattezza»);e) conservati in una forma che consenta l'identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati; i dati personali possono essere conservati per periodi più lunghi a condizione che siano trattati esclusivamente a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici, conformemente all'articolo 89, paragrafo 1, fatta salva l'attuazione di misure tecniche e organizzative adeguate richieste dal presente regolamento a tutela dei diritti e delle libertà dell'interessato («limitazione della conservazione»);f) trattati in maniera da garantire un'adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dal danno accidentali («integrità e riservatezza»)».*

Il trattamento, al contempo, deve presentarsi adeguato pertinente e limitato a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali si è inteso operarlo.

Il datore di lavoro nell'esercizio del potere di vigilanza deve utilizzare, quindi, gli strumenti di controllo strettamente indispensabili, al fine di minimizzare l'accesso ai dati riferibili ai lavoratori e adottare tutte le misure organizzative e tecnologiche idonee a ridurre al minimo il trattamento dei dati da raccogliere, e procedere alla cancellazione di quelle informazioni eccedenti rispetto alla finalità dichiarata.

E tanto in virtù del principio di accountability, alla base del Regolamento Europeo, che richiede al datore di lavoro di rispettare i predetti principi e di essere in grado di dimostrare di aver adottato comportamenti proattivi idonei a ridurre il rischio di un trattamento illecito[33].

Alla luce della novella, il datore di lavoro dovrà, pertanto, prestare particolare attenzione agli strumenti di controllo che deciderà di adottare in azienda, in quanto il rispetto dei limiti finalistici e procedurali previsti dalla norma statutaria non è di per sé sufficiente a garantire la liceità del trattamento, essendo necessario che il potere di controllo sia esercitato nel rispetto dei limiti sostanziali, rinvenibili nella disciplina privacy.

A ben vedere, dunque, sebbene la condizione procedurale e contenutistica prevista dall'art. 4, 3° co., St. Lav., rafforzi la tutela dei lavoratori, la stessa non pare avere una piena efficacia deterrente rispetto ad un'indebita intrusione del datore nella sfera personale del dipendente, e tanto ancor di più nell'attuale contesto lavorativo, ove la digitalizzazione sfrutta le potenzialità delle nuove tecnologie per la raccolta, la rielaborazione elettronica e l'interconnessione di una notevole mole di dati dei dipendenti, acquisiti sia in dipendenza dello svolgimento dell'attività lavorativa, che mediante la consultazione di fonti esterne, e tanto anche a prescindere da una specifica volontà in tal senso.

Conclusioni.

Alla stregua delle considerazioni che precedono è evidente che nell'attuale era della digitalizzazione le moderne tecnologie intervenute nell'ambito dell'organizzazione produttiva se da un lato rappresentano una risorsa, dall'altro rappresentano fattori di rischio per la dignità e la riservatezza del lavoratore.

L'impatto della digitalizzazione e della trasformazione del mondo del lavoro nella Industry 4.0 è così dirompente da sollevare alcuni dubbi circa l'efficacia dell'art. 4 St. Lav., per quanto novellato, a disciplinare il potere di controllo, giacché l'uso delle tecnologie in tali casi risulta eminentemente funzionale allo

[33] Tale principio è consacrato nell'art. 24 del GDPR che stabilisce: *«1. Tenuto conto della natura, dell'ambito di applicazione, del contesto e delle finalità del trattamento, nonché dei rischi aventi probabilità e gravità diverse per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento. Dette misure sono riesaminate e aggiornate qualora necessario.2. Se ciò è proporzionato rispetto alle attività di trattamento, le misure di cui al paragrafo 1 includono l'attuazione di politiche adeguate in materia di protezione dei dati da parte del titolare del trattamento».*

svolgimento della prestazione lavorativa, con una conseguente dilatazione dell'ambito di operatività dell'art. 4, 2° comma, St. Lav.

La diffusione di tecnologie nel mondo del lavoro, inoltre, ha enormemente ampliato il potere datoriale di controllo, il cui esercizio è divenuto possibile non solo mediante le tradizionali apparecchiature ma anche attraverso gli strumenti utilizzati quotidianamente dal lavoratore, i quali sono in grado di realizzare un controllo capillare, costante e delocalizzato dell'attività lavorativa, particolarmente pervasivo.

Detto potere, divenuto una parte integrante dell'ambiente digitale, ha assunto nuovi connotati, che lo rendono più pervasivo per la possibilità di profilazione dei lavoratori offerta dalle nuove tecnologie.

Computer, smartphone, tablet, internet e posta elettronica, strumenti oggi necessari per lo svolgimento della prestazione lavorativa, oltre a costituire un'occasione di controllo del lavoratore, consentono, difatti, al datore di lavoro di acquisire, a posteriori, una quantità enorme di informazioni non solo attinenti alla prestazione lavorativa, ma anche di natura strettamente personale.

D'altra parte, la diffusione di detti strumenti, oltre che nel contesto lavorativo anche nella vita quotidiana, ha comportato una progressiva accettazione del controllo: il lavoratore tendenzialmente non percepisce le tecnologie digitali ed informatiche come una possibile causa di lesione ai propri diritti, quali la dignità e la riservatezza.

Di fronte all' incapacità del diritto del lavoro di rispondere efficacemente alle istanze di garanzia dei lavoratori, una funzione contenitiva dei poteri datoriali è senz'altro svolta dalla disciplina in materia di protezione di dati personali.

Tuttavia in assenza di specifiche disposizioni normative è richiesto un arduo compito esegetico agli operatori del diritto al fine di armonizzare la disciplina giuslavoristica con quella in materia di privacy.

Non si può escludere che in futuro si renderà necessario un nuovo intervento del legislatore, idoneo a regolamentare i nuovi strumenti di controllo al fine di garantire una tutela effettiva dei diritti fondamentali del lavoratore, primo fra tutti il diritto alla privacy.