



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Il controllo a distanza  
sulla prestazione dei ciclo fattorini  
tra Scoober App e GPS**

**ALESSANDRA INGRAO**  
Università di Milano

**vol. 7, no. 1, 2021**

ISSN: 2421-2695





## Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclo fattorini tra Scoober App e GPS

**ALESSANDRA INGRAO**

Università degli Studi di Milano  
Ricercatrice di Diritto del lavoro  
alessandra.ingrao@unimi.it

---

### ABSTRACT

---

The article takes a critical look at the Takeway.com express - OO. SS contract by which the parties agree that the Scoober App and GPS are indispensable working tools and its legal implication. The Author also discusses the limits to the power of remote control arising from the legal system for the protection of personal data.

**Keywords:** riders; GPS; App; remote control; monitoring employee at work; data protection.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/13193>

---

## **Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclo fattorini tra Scoober App e GPS**

SOMMARIO: 1. Il controllo a distanza sull'attività dei *rider* passa dalla Scoober App e dal GPS. – 2. Sulla qualificazione pattizia della Scoober App e del GPS come strumenti indispensabili di lavoro. 3. – Utilizzabilità dei dati raccolti per il tramite del GPS e privacy dei ciclo fattorini. – 4. Il diritto alla “disconnessione” dei *rider*: l'abbandono dei sistemi algoritmici e la disabilitazione della Scoober App a fine turno.

### **1. Il controllo a distanza sull'attività dei *riders* passa dalla Scoober App e dal GPS**

L'art. 9, comma ottavo, del contratto Takeaway.com Express Italy - OO.SS., cela sotto la rubrica «pianificazione dei turni» una clausola dedicata al controllo a distanza sull'attività dei ciclo-fattorini, affrontando il delicato problema della tracciabilità della loro prestazione che è stata sin qui assoluta, a causa dell'uso di tecnologie algoritmiche e della costante geolocalizzazione.

Le parti si accordano sull'uso della *Scoober App*, un applicativo multifunzionale che costituisce l'interfaccia attraverso cui il rider comunica e viene a conoscenza dei turni che gli spettano, effettua il *log in* e il *log out* e che include altresì un sistema di geolocalizzazione satellitare.

Ciò che suscita più di un dubbio (*amplius infra* § 2) è che le parti si limitano a qualificare concordemente *l'App*, ma anche il GPS «“strumenti di lavoro” indispensabili ai fini dello svolgimento della prestazione lavorativa» al fine di sottrarre al vaglio preventivo della RSA/RSU e dell'Ispettorato del lavoro due strumenti che potrebbero permettere alla società di esercitare il controllo a distanza ai sensi dell'art. 4, comma 1 st. lav. Tanto è che le parti concordano sulla non utilizzabilità degli esiti delle rilevazioni di questi strumenti, almeno a fini disciplinari, salvi però i casi in cui i dati costituiscano prova di una condotta penalmente illecita del *rider* o di una violazione dell'orario di lavoro (*infra* § 3).

Infine, è previsto – con una pattuizione che potrebbe apparire scontata ma che non lo è affatto (*infra* § 4) – che *la Scoober App* dovrà essere disconnessa e disabilitata (da parte dell'azienda) al termine del turno e che da quel momento in poi smetterà di registrare dati personali del prestatore in tempo reale. È

stabilito inoltre che «in ogni caso», durante il turno o fuori di esso, l'applicativo non potrà attingere alla memoria “datificata” del cellulare del *rider*.

Passando in rassegna il “non detto” della clausola, l'accordo nulla dice sull'uso dei sistemi di *rating* – che recentemente sono stati sotto le luci della ribalta per essere stati impiegati da altre piattaforme come strumento di direzione, *sub specie* di pianificazione e assegnazione dei turni, talvolta discriminatoria – i quali sono con molta probabilità superati dal modello organizzativo che la società dovrà implementare per dare ingresso in azienda alla subordinazione.

## **2. Sulla qualificazione pattizia della Scoober App e del GPS come strumenti indispensabili di lavoro**

Con la clausola n. 9, ult. co., «le parti si danno atto» che due strumenti dai quali potrebbe derivare il controllo a distanza sono strumenti di lavoro indispensabili a eseguire la prestazione.

Nello specifico, la Scoober App, attraverso cui il *rider* effettua il *log in* e *log out* (inizio e fine turno), indica la disponibilità a svolgere turni e conosce i turni assegnati dalla società e il sistema di geo-localizzazione collegato ricadono per comune volontà delle parti nella deroga prevista dall'art. 4 co. 2 st. lav. La conseguenza è che questi dispositivi saranno sottratti sia al contro-controllo preventivo della rappresentanza aziendale, da effettuarsi in ciascuna città, finalizzato alla codeterminazione (o, in mancanza di accordo collettivo, all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro). Come noto, le procedure menzionate hanno l'obiettivo di verificare la sussistenza in concreto di ragioni aziendali lecite e qualificate che giustificano l'installazione degli strumenti di controllo a distanza (ragioni organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale) nonché di ispezionare le relazioni tecniche delle apparecchiature per comprenderne scopi e modalità di utilizzo. Dell'accertamento di tali esigenze non v'è traccia nella clausola n. 9, nonostante nell'art. 4 st. lav. riformato l'espletamento della procedura co-determinativa rivesta una valenza decisiva nella tutela effettiva dei diritti di libertà e dignità dei lavoratori quando gli strumenti abbiano la potenzialità di esercitare il controllo a distanza <sup>(1)</sup>.

---

<sup>(1)</sup> R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. 151/2015)*, RIDL, 2016, 79 ss. e V. Nuzzo, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018. Valorizza la funzione del comma 1 dell'art. 4 anche la

Il principale problema che scatena l'accordo delle parti appena illustrato è che l'art. 4 st. lav. è norma imperativa e inderogabile e non concede all'autonomia negoziale collettiva la facoltà di qualificare come "strumenti di lavoro" apparecchiature che, invece, potrebbero essere considerati strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4, co. 1, st. lav. in un eventuale e successivo giudizio o procedimento innanzi all'Autorità Garante per la protezione dei dati. In altri termini, l'art. 4 st. lav. scolpisce il principio della tassatività della co-determinazione/autorizzazione, escludendo la liceità di qualsiasi accordo che intervenga sul *nomen iuris* da dare al singolo strumento con il fine di "cancellare" il diritto/dovere dei rappresentanti dei lavoratori di verificare il funzionamento dell'apparecchiatura in ogni singola unità produttiva.

Il fatto poi che il nuovo art. 4, co. 1, ultima parte st. lav. ammetta che la funzione "autorizzatoria" possa essere assolta anche dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nell'ipotesi di imprese multi-localizzate, ossia con sedi dislocate in tutto il territorio nazionale, non sposta di molto quanto sinora detto. Infatti, è vero che i sindacati confederali dei trasporti (FILT-CGIL, FIT-CISL e UIL Trasporti) hanno firmato l'accordo a livello nazionale, ma resta il fatto che tale firma non segue la spendita di un potere co-determinativo o autorizzatorio (*ex art. 4 st. lav.*) – come dimostra il testo dell'accordo in cui non sono riportate le esigenze organizzative in base alle quali i dispositivi sono installati né vi è traccia del fatto che i sindacati abbiano mai preso atto o verificato il funzionamento degli stessi –, ma il mero intento di incasellare nominalmente gli strumenti nella categoria degli strumenti di lavoro. Peraltro, in questo caso, resterebbe aperto il problema di misurare la rappresentatività comparativa di tali associazioni sindacali che allo stato non è certificata.

In definitiva, qualora un giudice si trovasse a giudicare il caso di un ciclo fattorino dipendente che lamenti la geolocalizzazione costante in orario di lavoro o che sia stato licenziato per giusta causa sulla base di prove digitali che attestino il mancato rispetto dell'orario di lavoro (anche *sub specie* di ritardo nel *log in*), questi potrebbe anche non tenere conto della clausola n. 9 che vale come una mera chiarificazione *inter partes*.

---

giurisprudenza di merito che si è pronunciata in favore dell'inclusione dei controlli difensivi nel perimetro del comma 1 anche se non con riferimento ad applicativi o GPS, cfr. Trib. Venezia, 23 luglio 2020, *Redazione Giuffrè* 2020; Trib. Vicenza 28 ottobre 2019, *Redazione Giuffrè*, 2019; Trib. Roma 13 giugno 2018, *FI*, 2018, 9, I, 2932 e *GC.com* 23 novembre 2018, nt. OGRISEG.

### 3. Utilizzabilità dei dati raccolti per il tramite del GPS e privacy dei ciclo fattorini

I dati di geolocalizzazione saranno memorizzati durante il turno di lavoro, ma non potranno essere utilizzati a fini disciplinari, salvi i casi in cui il *rider* commetta un reato o violi le disposizioni relative all'orario di lavoro. Le parti si danno poi atto del necessario rispetto della normativa *privacy*.

Se la Scoober App in sé può più facilmente ricadere nel disposto dell'art. 4, comma 2, st. lav. perché strumento di lavoro o strumento di registrazione degli accessi e delle presenze <sup>(2)</sup>La prima questione da porsi è se il GPS possa essere considerato uno strumento di lavoro o uno strumento di controllo <sup>(3)</sup>.

Il GPS sembrerebbe essere installato per esigenze organizzative e logistiche della piattaforma che eccedono le necessità immediate della prestazione dei *rider*. Questi ultimi, infatti, ben potrebbero eseguire la consegna ricevendo l'ordine sul proprio *smartphone*, e poi utilizzare un GPS non installato sull'*app* sviluppata dalla piattaforma per orientarsi per le vie della città, qualora ne avessero bisogno. La necessità di monitorare il *rider*, la velocità della sua pedalata durante il tragitto nonché altri aspetti comportamentali, in altri termini, è funzionale a soddisfare esclusivamente interessi di controllo propri del datore di lavoro, essendo indubbio che il fattorino possa eseguire la consegna sottraendosi al monitoraggio diretto sull'esecuzione della prestazione lavorativa. Del resto quanto detto è supportato dall'interpretazione fatta propria dal Garante per la protezione dei dati personali che nei numerosi provvedimenti emessi a seguito della riforma dell'art. 4 St. <sup>(4)</sup> ha ripetutamente ritenuto i GPS – installati per esigenze di ottimizzazione, coordinamento degli interventi e/o

---

<sup>(2)</sup> A patto che registri unicamente i dati relativi all'orario di lavoro, sia consentito sul punto rinvia a A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, 2018, Bari, 182 ss.

<sup>(3)</sup> In dottrina, M.T. Carinci, *Il controllo "a distanza" sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, 2017, 53, che riporta l'esempio di un GPS installato su uno *smartphone* all'unico scopo di rendere maggiormente efficiente un'attività di consegna plichi sul territorio, cui dovrebbe applicarsi il c. 1 della disposizione. Cfr., *contra*, A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in P. Tullini (a cura di), *op. cit.*, 16-17 e I. Alvino, *I nuovi limiti controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, vol. 2, n. 1, 25 secondo i quali il GPS sarebbe strumento di lavoro ogniqualvolta la prestazione sia caratterizzata da mobilità del prestatore sul territorio.

<sup>(4)</sup> I provvedimenti cui ci si riferisce saranno oggetto di analisi nel prosieguo. La posizione del Garante emerge con limpidezza dalle relazioni sull'attività 2016, 2017, 2018 consultabili sul sito [www.garanteprivacy.it](http://www.garanteprivacy.it)

efficiente programmazione delle attività sul territorio (persino in casi di gestione delle emergenze di pubblica sicurezza) – strumenti di controllo, perché «non direttamente preordinati all'esecuzione della prestazione lavorativa»; il Garante si è allineato alla posizione dell'Ispettorato del lavoro<sup>(5)</sup> secondo cui il GPS è un elemento “aggiunto” allo strumento di lavoro e, come tale, deve essere installato, previo accordo con le rappresentanze dei lavoratori o previa autorizzazione dell'Ispettorato stesso.

Il riflesso più rilevante di questa impostazione è che il GPS dovrebbe essere negoziato secondo le procedure descritte al paragrafo precedente. La rinegoziazione del GPS, ma anche della Scoober App, dovrebbe porsi in particolare la finalità di verificare che Take away abbia configurato i sistemi in questione rispettando i principi *privacy* e in particolare dei principi di *privacy by design* e *by default* posti dal Regolamento 2016/679/Ue, cd. GDPR <sup>(6)</sup>.

Infatti, il principio di *accountability*, che è alla base del d.lgs. 196/2003 modificato dal GDPR, richiede che il titolare del trattamento, il datore di lavoro, sia responsabilizzato dei trattamenti che effettua nel suo interesse e che sia anche in grado di dimostrare che la loro realizzazione sia subordinata all'attuazione di misure di sicurezza che eliminino il rischio che un trattamento non conforme può cagionare ai diritti di dignità e autodeterminazione dell'interessato del trattamento. La logica insomma è quella preventiva già fatta propria dal legislatore in materia di protezione di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Takeaway al fine di dare concretezza ai principi di legittimità, finalità, minimizzazione dei dati personali, con particolare riferimento al GPS, dovrà necessariamente seguire le preziose indicazioni contenute nei provvedimenti del Garante per la protezione dei dati, effettuando la Valutazione di impatto privacy che è obbligatoria nell'ipotesi in cui il trattamento derivi da un controllo a distanza <sup>(7)</sup>. Non si dubita che tali prescrizioni debbano essere rispettate alla luce dell'articolo che qui si commenta, considerata soprattutto la somiglianza (per non dire identità) dei casi considerati dal Garante con quello che qui ci occupa.

Il GPS, infatti, è nella maggior parte dei casi reso legittimo dalla condizione di liceità (art. 5 GDPR) dell'espletamento della procedura co-

---

<sup>(5)</sup> Circolare Inl 7 novembre 2016

<sup>(6)</sup> L'art. 4, co. 3, st. lav. prevede infatti che il regime di utilizzabilità delle informazioni raccolte sia condizionato al doveroso rispetto della normativa *privacy* e alla circostanza che il controllo sia preceduto da un'informazione adeguata sulle modalità con cui può essere realizzato, cfr. M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in P. Tullini (a cura di), cit., 183-208.

<sup>(7)</sup> Cfr. soprattutto Garante per la protezione dei dati personali, provv. 4 ottobre 2011, n. 360, doc. web n. 1850581, *Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro*.

determinativa che, nella logica del bilanciamento d'interesse, attesta la effettiva sussistenza di un interesse legittimo del titolare del trattamento (cfr. art. 6 GDPR) di ottimizzare la gestione delle attività aziendali in occasione di richieste di intervento sul territorio o di programmazione efficientemente degli interventi dei propri dipendenti in zone geografiche piuttosto ampie <sup>(8)</sup>.

In coerenza con tali finalità, la configurazione dell'applicativo da installare su dispositivi mobili <sup>(9)</sup>, per impostazione predefinita *by default*, non può certo rilevare dati senza soluzione di continuità sulla posizione geografica del lavoratore, visto che un trattamento siffatto si risolverebbe in un tracciamento personale realizzato per lo scopo (diverso e vietato) di un monitoraggio individuale costante <sup>(10)</sup>. I principi di *privacy by design* e *privacy by default*, introdotti dall'art. 25 GDPR quali misure di rafforzamento del principio di minimizzazione, impongono che siano raccolti soltanto dati necessari e pertinenti rispetto allo scopo lecito perseguito e che dunque la periodizzazione temporale della raccolta sia congruente rispetto a tali finalità.

Se ne desume che il principio di minimizzazione e di proporzionalità sarebbero violati nell'ipotesi in cui il *rider*, identificato, fosse costantemente monitorato durante il tragitto per ciascun turno effettuato. La localizzazione, finalizzata alla distribuzione delle consegne nel contesto urbano, infatti, può essere realizzata anche attraverso la raccolta di informazioni assai più limitate. Per esempio, avvalendosi di appositi sistemi di "*check inn*" da configurare nell'applicativo che il singolo fattorino sarà tenuto ad utilizzare. In questo modo, la piattaforma localizzerebbero il fattorino soltanto al momento del prelievo della merce presso il ristorante e, successivamente, del recapito della stessa presso il consumatore, soddisfacendo al contempo la propria esigenza di tracciare

---

<sup>(8)</sup> Non si ritengono invece rilevanti le prescrizioni impartite dal garante nei casi in cui il GPS abbia la funzione di mettere in sicurezza le flotte aziendali da possibili furti, visto che è noto che i mezzi utilizzati dai *rider* non sono di proprietà della piattaforma che dunque non avrebbe alcun interesse in tal senso.

<sup>(9)</sup> Garante per la protezione dei dati personali, provv.ti 11 settembre 2014, n. 401, doc. web n. 3474069, e 9 ottobre 2014, n. 448, doc. web n. 3505371, dove il Garante ritenuto che il trattamento di dati personali riferiti alla localizzazione di dispositivi – che, differentemente dai veicoli di servizio, da un lato “seguono” costantemente il dipendente, dall'altro si prestano comunemente ad utilizzi anche privati, spesso consentiti dal datore di lavoro – presenta rischi specifici per le libertà (es. di circolazione e di comunicazione), i diritti e la dignità dei lavoratori.

<sup>(10)</sup> Garante per la protezione dei dati personali, provv. 4 ottobre 2011, cit., punto 3, e, più di recente, provv.ti 28 giugno 2018, n. 396, doc. web n. 9023246, e 19 luglio 2018, n. 427, doc. web n. 9039945; provv. 16 marzo 2017, n. 138, doc. web n. 6275314 e provv. 24 maggio 2017, n. 247, doc. web n. 6495708, cit.; art. 5, par. 1, lett. c) e d) reg.; inoltre, cfr. la Raccomandazione 1° aprile 2015, CM/Rec(2015)5.



la consegna della merce. Per di più, i dati relativi alle consegne dei pasti dovrebbero essere raccolti in modo da non consentire la diretta identificazione di ciascun ciclo-fattorino <sup>(11)</sup> o perlomeno, se sussistono particolari necessità connesse alla sicurezza del lavoratore, in modo tale da non consentire un'associazione diretta tra le coordinate geografiche e il singolo collaboratore <sup>(12)</sup>.

#### 4. Il diritto alla “disconnessione” dei rider: l'abbandono dei sistemi algoritmici e la disabilitazione della Scoober App a fine turno

La nuova organizzazione e pianificazione oraria dei turni di lavoro che *Take away* andrà a implementare renderà superfluo l'uso dei famigerati algoritmi <sup>(13)</sup> che le altre piattaforme del *food delivery* continueranno ad utilizzare nei confronti dei ciclo fattorini autonomi, come stabilito dall'accordo siglato tra il sindacato UGL che Assodelivery ha riconosciuto come controparte.

Gli algoritmi – chiamato icasticamente “*Hurrier*” da *Foodora* (cioè colui che va' di corsa) e “*Frank*” da *Deliveroo* (come *Frank Reynolds*, il *business man* cinico e manipolatore interpretato da Danny DeVito con una tendenza a prendere decisioni illegali della serie “C'è sempre il sole a Philadelphia”) – servono a stabilire classifiche tra i *rider* e ad attribuire le consegne a coloro che erano risultati i migliori, i più affidabili, i più veloci a seconda delle aggregazioni di dati effettuate dall'algoritmo. La piattaforma si assicurava così preziosi dati sul comportamento individuale che le permettevano di sapere in anticipo a chi offrire occasioni di lavoro e a chi no.

Non solo. Poiché il modello del lavoro autonomo non dà garanzie alla piattaforma sulla effettiva disponibilità a lavorare da parte della manodopera

---

<sup>(11)</sup> Garante per la protezione dei dati personali, provv. 19 ottobre 2017, n. 432, doc. web n. 7321142, dove il Garante ha ammesso l'identificazione del singolo lavoratore in considerazione della peculiare attività svolta dalla Polizia locale. Peraltro, il singolo lavoratore era reso identificabile non perché la sua posizione fosse controllabile in tempo reale sul *monitor* della sala operativa, ma perché il personale autorizzato poteva identificare indirettamente gli agenti attraverso il raffronto con il registro cartaceo dei turni di servizio, al fine di contattarli in caso di emergenza.

<sup>(12)</sup> Così Garante per la protezione dei dati personali, provv. 24 maggio 2017, n. 247, doc. web n. 6495708.

<sup>(13)</sup> Sia consentito rinviare a A. Ingrao, *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di) in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, 2019, Cacucci. In argomento cfr. altresì G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, *LLI*, 2017, vol. 3, n. 1, R. 3 ss.

negli *slot* a più alta richiesta di consegna a domicilio (gli orari dei pasti principali), alcune di esse, seguono la prassi di rilevare la posizione dei fattorini, anche fuori dall'esercizio del turno assegnato e, addirittura, anche quando il *rider* è *offline*, da quanto si apprende dalle dichiarazioni dei rappresentanti dei *rider*, confermate peraltro da un *ex dispatcher* di Foodora <sup>(14)</sup>.

La ragione ben si comprende: la piattaforma esercita il controllo informatico su un esercito di riserva di lavoratori da richiamare in servizio con un *click* qualora la squadra in turno non riesca a evadere gli ordini a causa delle ragioni più disparate (pioggia, lentezza del ristorante, numero inatteso di ordini ecc.). Insomma, quando il *rider* crede di essere disconnesso dall'*app* la piattaforma in realtà lo sta sorvegliando, per vedere se si sta avvicinando diligentemente al luogo di lavoro o se è nei pressi di una zona comoda per ricevere una consegna.

Questa prassi, che viola il diritto alla riservatezza del ciclo fattorino e che offende altresì la sua dignità, dal momento che la geolocalizzazione fuori orario di lavoro potrebbe rivelare dati sensibilissimi alla piattaforma (si pensi alla permanenza in un luogo di culto) viene quindi superata dal contratto in commento che prevede un vero e proprio “diritto alla disconnessione”, sulla falsa riga di quello previsto per il lavoro agile dall'art. 19, comma 1, della l. 81/2017. Il datore di lavoro *Take away* si impegna a non raccogliere e memorizzare dati sugli spostamenti che il lavoratore compie fuori turno, in quanto non ha più bisogno di esercitare un controllo sleale per sapere se il *rider* è vicino al ristorante da cui prelevare il pasto.

La previsione è poi rafforzata dal fatto che «in ogni caso», quindi sua durante il turno sia fuori di esso, la *Scoober App* non potrà attingere per nessuna ragione alla memoria “datificata” del telefonino del *rider* per captare dati personali comuni o sensibili. Si realizza quindi una forma di tutela della persona che passa dalla separazione dei dati personali da quelli lavorativi che costituisce attuazione delle miglior prassi delle *policy* meglio conosciute come BYOD, *Bring Your Own Device*.

Infine, vale la pena di aggiungere che nulla si dice nell'accordo sulla sorte delle valutazioni della clientela del servizio di consegna dei pasti, i cd. *feedback* basati su *reviews* che costituisce una fonte di dati valutativi elaborati dagli algoritmi reputazionali. Si ritiene al riguardo che la subordinazione non sia confliggente con l'introduzione di sistemi di *customer service* che aiuterebbero la

---

<sup>(14)</sup> Cfr. l'articolo pubblicato su l'Espresso il 20 dicembre 2018, *Io, burattinaio dei rider, vi racconto come controlliamo le consegne e i fattorini* a firma di F. Sironi.

piattaforma a valutare il gradimento del servizio da parte dei consumatori finali, sempreché la raccolta di quei dati non si trasformi in uno strumento di controllo pervasivo della prestazione del singolo e che i dati raccolti non siano utilizzabili per finalità disciplinari<sup>(15)</sup>.

---

<sup>(15)</sup>Sul punto G. Pacella, *Il lavoro nella gig economy*, cit. R.3 ss.

## Bibliografia

- Alvino I., *I nuovi limiti controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *LLI*, 2016, 2 (1), 1-45.
- Barbieri M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, 183-208.
- Carinci M.T., *Il controllo "a distanza" sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, 43-58.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. 151/2015)*, in *RIDL*, 2016, 77 ss.
- Ingrao A., *I sistemi di feedback basati su rating e reviews tra controllo della prestazione lavorativa e divieto di decisioni automatizzate*, in C. Alessi, M. Barbera, L. Guaglianone (a cura di) in *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, 2019, Bari, Cacucci.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, 2018, Bari, Cacucci.
- Maresca A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2017, 1-26.
- Nuzzo V., *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2018.
- Pacella G., *Il lavoro nella gig economy e le recensioni online: come si ripercuote sui e sulle dipendenti il gradimento dell'utenza?*, in *LLI*, 2017, vol. 3, n. 1, R. 3 ss.