



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

Social network e protezione dei dati del lavoratore

GIULIA BANDELLONI
Università di Genova

vol. 9, no. 2, 2023

ISSN: 2421-2695



Social network e tutela dei dati del lavoratore

GIULIA BANDELLONI

Università degli Studi di Genova
Ricercatrice di Diritto del Lavoro
giulia.bandelloni@giuri.unige.it

ABSTRACT

Social networks give people the perception of being able to live in two parallel worlds, one real and one virtual. The coexistence of these two realities generates the fallacious belief in users that the two worlds are separate one from each other. The Author dispels this myth and underlines that on the contrary the connections are multiple. In particular, the analysis focuses on the interactions between the employment relationship and social networks when they are used by the worker as personal tools. In this regard, the Author wonders whether the provisions established by the privacy legislation and art. 8 of the Workers' Statute provide effective protection to the data that the worker shares on social networks.

Keywords: social network; employment relationship; GDPR; art. 8 Workers' Statute.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/18614>

***Social network* e protezione dei dati del lavoratore**

SOMMARIO: 1. Reale e virtuale: un'ingannevole separatezza. – 2. Lavoro e uso “personale” dei *social network*. – 3. *Social network* e *privacy*. – 3.1. Il difficile rapporto tra *social* e art. 8 St. lav. – 4. Spunti conclusivi.

1. Reale e virtuale: un'ingannevole separatezza?

I *social network* fanno parte della nostra vita⁽¹⁾. Ma a quale vita ci stiamo riferendo? La domanda appare giustificata alla luce della percezione, assai diffusa, che i *social network* ci consentono di vivere contemporaneamente in due mondi diversi e distinti⁽²⁾: uno reale e uno virtuale⁽³⁾. Secondo Bauman «occupiamo e viviamo realmente due mondi differenti, ognuno con regole e comportamenti consuetudinari propri e dotato di una logica e una percezione distinta di ciò che è lecito e ciò che non lo è»⁽⁴⁾. L'utilizzo costante e quotidiano dei *social* sembra infatti produrre un effetto paradossale. Invece di alimentare la convinzione che le attività svolte nella dimensione virtuale abbiano una valenza anche “reale”, questi nuovi mezzi di comunicazione paiono piuttosto contribuire alla diffusione della fallace certezza che il confine tra mondo virtuale e reale sia stagno e che sia possibile, per ogni individuo, costruire più esistenze, ciascuna caratterizzata da diverse regole di convivenza sociale.

Eppure, dovrebbe essere a tutti evidente che dietro ai profili *social* vi sono persone che intessono relazioni in condizione di continua osmosi tra “reale” e “virtuale” e che ogni azione compiuta nel contesto di un *social network* può avere, e spesso ha, conseguenze reali.

⁽¹⁾ Per un'analisi relativa a che cos'è un *network* v. P. Battiston, *La responsabilità di rete: Network, economia e società*, il Mulino, 2021, 15 ss. In particolare, per una definizione di *social network* v. il Parere 5/2009 - WP 163, Sui *social network* on-line, adottato il 12 giugno 2009, del Gruppo di lavoro per la tutela dei dati ex art. 29, che lo definisce «come una piattaforma di comunicazione on-line che consente ad un utente di creare reti di utenti che condividono i suoi stessi interessi o di entrarne a far parte. Dal punto di vista giuridico, i *social network* sono servizi della società dell'informazione, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2 della direttiva 98/34/CE modificata dalla direttiva 98/48/CE».

⁽²⁾ A. Sitzia - B. Lopez, *Le più avanzate modalità di controllo sul lavoratore: machine learning e social media*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di C. Pisani - G. Proia - A. Topo, Giuffrè, 2022, 363-365.

⁽³⁾ M. Servadio, *Dallo stress al technostress*, EPC Editore, 2019, 24, sottolinea un ulteriore fatto, ovvero che l'utilizzo costante e quotidiano dei *social* ci ha in qualche misura allontanato dal mondo reale, facendoci perdere la capacità di interagire in quest'ultimo.

⁽⁴⁾ Z. Bauman, *La vita tra reale e virtuale*, Egea, 2014, 29.

Altrettanto evidente dovrebbe essere che le attività svolte nei *social network* possono avere riflessi sul rapporto di lavoro. “*The Facebook fired*” è un blog che permette a malcapitati di raccontare come l’utilizzo del *social* abbia influito negativamente sulla loro carriera⁽⁵⁾: è sufficiente questo richiamo per comprendere come sia del tutto infondata la convinzione che ciò che accade sui *social* sia sottoposto a regole particolari e diverse (tendenzialmente più tolleranti verso comportamenti “disinvolti”) rispetto a quelle vigenti nella realtà.

In verità, i *social network*, lungi dal costituire mondi isolati e autoconclusi, paiono fungere da strumenti che semmai amplificano e facilitano la diffusione di notizie e di dati, anche personali, tra la sfera del virtuale e quella del reale. E tale ruolo di amplificazione si realizza tanto nell’ambito delle informazioni che volontariamente sono immesse nella sfera *social* dall’utente per essere diffuse, quanto nell’ambito di quelle che possono essere carpite e messe in circolazione anche oltre l’intenzione dell’utente.

Il potenziale divulgativo dei *social* è in fondo insito nella loro stessa ragion d’essere. Essi nascono e sono utilizzati proprio per la capacità di creare, in modo facile e a costo minimo, reti, contatti, relazioni, flussi di informazioni tra soggetti.

L’utilizzo dei *social network* consente di entrare in contatto con un numero maggiore di persone rispetto a quelle che potremmo avvicinare nello stesso arco di tempo nella vita reale⁽⁶⁾. Il fenomeno è ulteriormente amplificato dal fatto che gli utenti spesso utilizzano più *social* interconnessi tra loro⁽⁷⁾.

Ciò posto, si può facilmente immaginare quali possano essere i potenziali effetti, sul rapporto di lavoro, del c.d. «narcisismo digitale»⁽⁸⁾. La propensione edonistica all’esibizione (ormai dilagante), che porta a voler condividere quante più informazioni possibili sulla nostra vita, talvolta senza filtri e in modo superficiale e poco ponderato⁽⁹⁾, crea delle interazioni pericolose con la sfera

⁽⁵⁾ www.firedforfacebook.com. Sul punto cfr: A. Ingrao, *Licenziamento disciplinare, libertà di espressione e social network: quando un post fa perdere ingiustamente il posto*, RIDL, 2021, 703 ss.; R. Del Punta, *Social media and workers’ right: what is at stake?*, IJCLLIR, 2019, n. 1, 93 ss.; A. Ingrao, *Il controllo a distanza effettuato tramite Social network*, LLI, 2016, vol. 2, 118 ss.; F. Iaquina - A. Ingrao, *Il datore di lavoro e l’inganno di Facebook*, RIDL, 2015, 82 ss.

⁽⁶⁾ P. Battiston, *La responsabilità di rete: Network, economia e società*, cit., 98. Nello stesso senso: N. Segev - N. Avigdor - E. Avigdor, *Measuring influence on Instagram: A network-oblivious approach*, in *The 41st International ACM SIGIR Conference on Research & Development in Information Retrieval*, The ACM Press, 2018, 1009-1012.

⁽⁷⁾ P. Battiston, *La responsabilità di rete: Network, economia e società*, cit., 101.

⁽⁸⁾ E. Rocchini, *Social network e controlli a distanza. Alla ricerca di un difficile equilibrio*, MGL, 2019, 1, 146.

⁽⁹⁾ Sono ormai numerosi gli studi che evidenziano come le condotte tenute dagli utenti nei *social* non implicino quasi mai la consapevolezza della divulgazione potenziale dei dati

del rapporto di lavoro⁽¹⁰⁾. Senza contare che la diffusione di ciò che pubblichiamo può andare ben al di là del voluto⁽¹¹⁾. Spesso, infatti, le informazioni fluiscono nella rete in modi poco prevedibili: pur essendo state immesse volontariamente e consapevolmente, se ne perde il controllo proprio perché la logica di funzionamento “social” pretende che i dati circolino il più possibile in modo semplice, alimentando il traffico delle piattaforme e delle relative “comunità”⁽¹²⁾.

Risulta facile, pertanto, profilare ogni singolo utente (secondo i suoi interessi e le sue attività) utilizzando gli stessi dati personali che quest’ultimo inserisce *online*⁽¹³⁾. Questi ultimi possono essere usati da terzi per molteplici scopi e possono implicare gravi rischi come, ad esempio, il furto d’identità⁽¹⁴⁾.

L’aspetto di maggiore rilievo, dal nostro punto di vista, riguarda tuttavia la circostanza che i *social network*, per le caratteristiche già illustrate, costituiscono il serbatoio di una enorme quantità di informazioni facilmente reperibili anche dal datore di lavoro con uno sforzo minimo⁽¹⁵⁾.

La semplicità di accesso asseconda la tendenza, tipicamente datoriale, a voler conoscere più aspetti possibili attinenti al lavoratore nel presupposto che ogni dato inerente a quest’ultimo può essere utile nella gestione del rapporto di lavoro, oltre che nella eventuale fase di rottura del contratto di lavoro. Non è

caricati. Sul punto cfr: F. Iaquinata - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, DRI, 2014, 1027 ss.

⁽¹⁰⁾ F. Santoni, *La privacy nel rapporto di lavoro: dal diritto alla riservatezza alla tutela dei dati personali*, in *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali* a cura di P. Tullini, in *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell’economia* diretto da F. Galgano, Cedam, 2010, 27; F. Iaquinata - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1039.

⁽¹¹⁾ P. Battiston, *La responsabilità di rete: Network, economia e società*, cit., 95, paragona in modo significativo la diffusione delle informazioni tramite social alla diffusione delle malattie. Secondo tale Autore, non a caso, quando un contenuto online si diffonde rapidamente viene definito come “virale”.

⁽¹²⁾ P. Battiston, *La responsabilità di rete: Network, economia e società*, cit., 99.

⁽¹³⁾ Come sottolineato da A. Garilli, *Il lavoro al tempo della digitalizzazione. Tutela dei diritti fondamentali e libertà d’impresa*, DML, 2022, 3, 510, «da multinazionali della mediazione informatica (e in primis Google), ci inducono a una continua connessione, si insinuano nella nostra vita privata, entrano nelle nostre case, e così sono in grado di monitorare costantemente le attività di gran parte della popolazione, consentendo la formazione di banche dati».

⁽¹⁴⁾ Gruppo di lavoro per la tutela dei dati ex art. 29, Parere 5/2009 - WP 163, Sui social network on-line, adottato il 12 giugno 2009.

⁽¹⁵⁾ M. Forlivesi, *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network*, in *Web e lavoro. profili evolutivi e di tutela* a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 41; F. Iaquinata - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1028.

certo questa una caratteristica emersa soltanto nell'epoca dei *social network*. Già in tempi risalenti, illustre dottrina osservava come il lavoratore avrebbe dovuto prudentemente considerare il datore di lavoro come un «ficcanaso» poiché quest'ultimo «è *naturaliter* portato ad amministrare il rapporto di lavoro in conformità a tutti gli elementi di giudizio di cui viene in possesso riguardo ai singoli dipendenti»⁽¹⁶⁾. Con l'avvento dei *social* tutto ciò sembra essere diventato improvvisamente di più semplice realizzazione.

2. Lavoro e uso “personale” dei *social network*

Lo svolgimento del rapporto di lavoro può, talvolta, implicare l'utilizzo dei *social network*. Il caso emblematico è quello dei *social media manager* o dei *community manager*, ma molte altre figure professionali pretendono ormai l'uso di piattaforme *social*: dagli addetti al marketing ai venditori, dai *buyers* agli addetti alla selezione del personale.

Si tratta di situazioni nelle quali i *social media* diventano strumenti di lavoro e il prestatore è tenuto a utilizzare tali strumenti per adempiere alla prestazione lavorativa. L'uso dei *social* non avviene a titolo personale, ma in forza del contratto che lega il prestatore all'organizzazione per la quale rende l'attività lavorativa.

Non v'è alcuna remora a riconoscere che, in questi casi, vi sia un ovvio riflesso sul rapporto di lavoro delle attività *social* poste in essere del soggetto: come si è detto, la prestazione lavorativa dovuta è adempiuta attraverso l'uso di questi mezzi di comunicazione.

Quando invece l'attività dell'utente sia svolta su un *social network* personale, non inerente all'attività lavorativa, e non costituente strumento di lavoro, si pone il problema di valutare se, ed entro quali limiti, il comportamento *social* dell'utente possa avere ripercussioni sul proprio rapporto di lavoro.

Che l'uso di *social network* possa incidere su svariati aspetti legati al rapporto di lavoro è generalmente ammesso in dottrina⁽¹⁷⁾. Del resto, come già

⁽¹⁶⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, in *Statuto dei diritti dei lavoratori. Art. 1-13*, U. Romagnoli - L. Montuschi - G. Ghezzi - G. Mancini, in *Commentario del Codice civile. Libro V - del lavoro. Titoli I e II - supplemento Legge 20 maggio 1970 n. 300* a cura di A. Scialoja - G. Branca, Zanichelli-Ed del foro, 1979, 152 s. Nello stesso senso M. Aimò, *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*, in *Contratto di lavoro e organizzazione* a cura di M. Marazza, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. Persiani - F. Carinci, vol. IV, Cedam, 2012, 1775.

⁽¹⁷⁾ L. Zoppoli, *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, *DLM*, 2022, 57. Come sottolineato in dottrina, R. Del Punta, *Social media and workers' right: what is at stake?*, cit., 80, l'uso quotidiano dei *social media* ha determinato un incremento esponenziale della quantità di informazioni relative ai lavoratori.

si è detto, è impensabile pretendere che il rapporto di lavoro sia confinato in una sfera del tutto isolata da quel che avviene nella dimensione dei *social media*⁽¹⁸⁾. Interazioni possono esservi sin dalla fase che precede la stipulazione dello stesso contratto di lavoro⁽¹⁹⁾.

Pur limitandosi alla fase di svolgimento del rapporto di lavoro, diversi sono i possibili profili di rilevanza dell'utilizzo di *social network* personali.

Un primo profilo di rilevanza riguarda il fatto che l'utilizzo dei *social network* personali sul luogo di lavoro può tradursi in un inadempimento degli obblighi contrattuali. Emblematico è il caso del lavoratore, operaio addetto alle presse stampatrici, che 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 poiché impegnato a *chattare* su *Facebook* sul luogo di lavoro⁽²⁰⁾. Nel caso di specie l'inadempimento del lavoratore era stato accertato dallo stesso datore di lavoro che aveva creato un falso profilo *Facebook* di donna per contattare il dipendente in orario lavorativo⁽²¹⁾. Il caso e la decisione sono ambigui, soprattutto per il ruolo giocato dal datore di lavoro: ma in fondo qui il *social network* agisce come mezzo di comunicazione che diventa occasione di inadempimento in misura non dissimile da quanto può avvenire nel caso di un lavoratore che indugi lungamente in telefonate private, o utilizzi gran parte del suo tempo di lavoro nella navigazione internet.

Di maggiore interesse appare un diverso profilo di indagine: quello relativo alla possibilità del datore di lavoro di utilizzare i *social* per venire a conoscenza di violazioni dell'obbligo di fedeltà, o di lesioni del vincolo fiduciario, poste in essere attraverso condotte extra-lavorative. Sotto questo

⁽¹⁸⁾ R. Del Punta, *Social media and workers' right: what is at stake?*, cit., 80; P. Tullini, *Prefazione*, in E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, XVIII.

⁽¹⁹⁾ Cfr. sul punto: E. Barraco - S. Iacobucci, *La selezione del personale si fa social*, *DPL*, 34-35, 2018, 2045 ss.

⁽²⁰⁾ Cass. 27 maggio 2015, n. 10955, in *RIDL*, 2015, 4, II, 984, con nota di Falsone.

⁽²¹⁾ La Cassazione ha ritenuto il comportamento datoriale legittimo, perché la creazione di un falso profilo *Facebook* è stata definita dalla corte come un comportamento «non invasivo, né induttivo all'infrazione». Tuttavia, si potrebbe obiettare che la condotta datoriale in questione viola i doveri di correttezza e buona fede perché il datore di lavoro ha agito come vero e proprio agente provocante (M. Falsone, *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, *RIDL*, 2015, 4, II, 996). A margine, e per completezza, si sottolinea che i giudici di Cassazione nel caso di specie non hanno ritenuto suddetto tipo di controllo illegittimo ai sensi dell'art. 4 St. lav. (versione *ante* modifica ad opera dell'art. 23, d.lgs. n. 151/2015) perché non si è configurato come un controllo tramite strumenti audiovisivi e perché non ha avuto ad oggetto lo svolgimento della prestazione lavorativa, ma la tutela del patrimonio aziendale (nel caso di specie, un macchinario che è stato danneggiato dal mancato intervento tempestivo del lavoratore).

profilo la casistica è sterminata e riguarda aspetti molto diversi tra di loro. La questione può riguardare infatti il superamento dei limiti relativi al diritto di espressione o di critica⁽²²⁾, ma anche condotte che il lavoratore tiene nella sua vita privata, e tuttavia idonee a produrre riflessi negativi sull'immagine della società datrice di lavoro.

Che tali aspetti suscitino oggi grande attenzione è testimoniato dalla presenza di controversie decise in giudizio⁽²³⁾ e pure da alcune recenti iniziative legislative. In particolare, 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».

⁽²²⁾ Su questa questione non si ha lo spazio per soffermarsi. Per alcune considerazioni in merito, sia consentito il rinvio a G. Bandelloni, *Il diritto di critica alla prova dei social network*, LLI, 2022, 2, I. 1 ss.

⁽²³⁾ La casistica giurisprudenziale è variegata. Si ricordi solo *ex multis* il caso riguardante una docente licenziata perché comparsa in una foto che la ritraeva ubriaca in una festa su *My Space* (Snyder v. Millersville Univ., No. 071660, 2008 U.S. Dist. LEXIS 97943, at 12-22 (E.D. Pa Dec. 3, 2008)) o il caso di un lavoratore licenziato per aver postato sulla propria bacheca Facebook un'immagine che lo ritraeva armato in compagnia del fratello (T. Bergamo 21 dicembre 2015).

3. Social network e privacy

Tutte le azioni che compiamo sul *web* lasciano tracce indelebili⁽²⁴⁾, tracce che sovente si traducono in dati personali⁽²⁵⁾. La nozione di dato personale è molto ampia e include sia informazioni di tipo «oggettivo», come le registrazioni degli accessi e delle presenze, sia di tipo «soggettivo», come le valutazioni⁽²⁶⁾. Infatti, il Reg. UE n. 2016/679 dispone, all'art. 4.1, che per dato personale debba intendersi «qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile». Il termine informazione è sufficientemente ampio da ricomprendere rappresentazioni «di cose, fatti, persone» e la sua caratteristica principale riguarda il fatto di essere duplicabile e suscettibile di circolazione.

Posta questa definizione di dato personale, appare immediatamente evidente quale enorme quantità di dati personali circoli nel *web* attraverso i *social network*. Del resto, è noto che l'iscrizione a un *social network* avviene attraverso la sottoscrizione di un contratto standard in cui è imposta l'accettazione dei termini d'uso del servizio: l'iscrizione è gratuita perché le piattaforme *social* si finanziano attraverso l'utilizzo e la commercializzazione dei dati forniti dagli stessi utenti⁽²⁷⁾. A tal proposito, si deve considerare che il fornitore del servizio è considerato responsabile del trattamento dei dati personali⁽²⁸⁾. E lo stesso gestore del *social network* dichiara che la finalità della raccolta dei dati personali degli utenti è volta alla profilazione degli stessi al fine di fornire pubblicità personalizzata⁽²⁹⁾.

⁽²⁴⁾ Come è stato sottolineato in dottrina (M. Aimò, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, 2003, 41), il lavoratore «è spesso inconsapevole delle tracce che lascia e che vengono invece sapientemente raccolte dal datore di lavoro».

⁽²⁵⁾ Sulla nozione di dato personale cfr.: E. Pelino, *Dato personale*, in *Il Regolamento privacy europeo. Commentario alla nuova disciplina sulla protezione dei dati personali*, L. Bolognini - E. Pelino - C. Bistolfi, Giuffrè, 2016, 45.

⁽²⁶⁾ A parere di M. Aimò, *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*, cit., 1780 s., il legislatore utilizzando il termine «qualsiasi informazione» ha inteso fornire un concetto ampio; suscettibile di interpretazione estensiva.

⁽²⁷⁾ F. Iaquina - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1037. In tal senso il Gruppo di lavoro per la tutela dei dati ex art. 29, Parere 5/2009 - WP 163, Sui social network on-line, adottato il 12 giugno 2009, sottolinea che «gran parte degli introiti degli SNS è assicurata dalla pubblicità proposta sulle pagine web che gli utenti pubblicano e consultano. Gli utenti che inseriscono nel proprio profilo grandi quantità di dati sui loro interessi rappresentano un ricco mercato per gli inserzionisti, che sulla base di tali dati possono proporre pubblicità mirata».

⁽²⁸⁾ Gruppo di lavoro per la tutela dei dati ex art. 29, Parere 5/2009 - WP 163, Sui social network on-line, adottato il 12 giugno 2009.

⁽²⁹⁾ F. Iaquina - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1037.

Ciò posto, si esclude, ai sensi dall'art. 2.2, lett. c), del Reg. UE n. 2016/679, che l'utente di una piattaforma, pur trattando di fatto i dati altrui presenti sui *social*, possa essere considerato responsabile del trattamento dei dati se li utilizza solo per fini domestici e personali. Al di fuori di queste finalità, lo stesso utente potrebbe essere considerato parimenti responsabile del trattamento e dovrebbe rispettare le regole poste dalla normativa sulla *privacy*⁽³⁰⁾.

Si può pertanto ritenere che il datore di lavoro che tratti (quindi che utilizzi, consulti, conservi o estragga) i dati raccolti attraverso i *social network* per qualunque fine connesso al rapporto di lavoro possa essere considerato responsabile del trattamento del dato personale, poiché tale uso dei dati esula dai fini "domestici e personali". In quest'ultimo caso, pertanto, quanto disposto dal GDPR trova applicazione. Da ciò consegue che laddove il datore di lavoro non rispetti la normativa sulla *privacy* non può legittimamente impiegare il dato raccolto per le finalità relative all'amministrazione del rapporto di lavoro⁽³¹⁾. In particolare, l'art. 5 del Reg. UE n. 2016/679 contiene alcuni principi che devono essere rispettati affinché il trattamento di dati personali possa dirsi legittimo⁽³²⁾. Al co. 1 prevede che i dati debbano essere trattati in modo lecito, corretto, trasparente e in modo da garantirne un'adeguata sicurezza. In aggiunta, essi devono essere raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime; devono essere esatti, adeguati, pertinenti e limitati rispetto alle finalità. In buona sostanza, la normativa europea stabilisce che i dati personali devono essere trattati rispettando i principi di «liceità, correttezza e trasparenza», di «limitazione della finalità», di «minimizzazione dei dati», di «esattezza», di «limitazione della conservazione» e di «integrità e riservatezza».

Il principio di «liceità, correttezza e trasparenza» 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. Il principio di «limitazione della finalità» impone che queste ultime debbano essere determinate, esplicite e legittime.

⁽³⁰⁾ F. Iaquina - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1038.

⁽³¹⁾ R. Del Punta, *Social media and workers' right: what is at stake?*, cit., 81.

⁽³²⁾ Per un commento ai principi ex art. 5 del GDPR v. S. Bertocco, *Il conflitto tra sfera privata del lavoratore e libertà d'impresa: la tutela del patrimonio e dell'organizzazione aziendale nella prospettiva del diritto europeo*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit. 127 ss.; F. Resta, *Art. 5. Principi applicabili al trattamento di dati personali*, in *GDPR e normativa privacy. Commentario*, a cura di G.M. Riccio - G. Scorza - E. Belisario, I. ed., Wolters Kluwer, 2018, 51-61; L. Bolognini, *Principi del trattamento*, in *Il Regolamento privacy europeo. Commentario alla nuova disciplina sulla protezione dei dati personali*, L. Bolognini - E. Pelino - C. Bistolfi, Giuffrè, 2016, 92-117.

Tuttavia l'individuazione delle finalità non è sufficiente a rendere lecito il trattamento; occorre infatti che i dati siano pertinenti e adeguati⁽³³⁾ rispetto alle finalità in modo da assicurare che vengano raccolti solo quelli funzionali al perseguimento delle finalità predeterminate (principio di «minimizzazione dei dati»). Inoltre, laddove possibile, devono essere utilizzati dati anonimi, limitando al minimo l'utilizzo di quelli personali. Nei casi in cui sia imprescindibile l'utilizzo di dati personali, è necessario che la conservazione sia limitata per il solo lasso di tempo necessario a conseguire la finalità legittima del trattamento (principio di «limitazione della conservazione»)⁽³⁴⁾. Il principio di «esattezza» impone che il dato sia completo in modo tale che non possa essere travisato. Per tale motivo, quest'ultimo deve essere conservato nella sua integrità, in modo da garantirne la sua salvaguardia da alterazioni o intrusioni di terzi (principio di «integrità e riservatezza»).

Il rispetto dei principi sanciti all'art. 5 del GDPR deve essere letto in combinato disposto con le condizioni di liceità previste al successivo art. 6⁽³⁵⁾. In particolare, un trattamento di dati personali è lecito solo se, e nella misura in cui, vi sia il consenso dell'interessato o sia necessario per l'esecuzione di un contratto; per adempiere un obbligo legale; per la salvaguardia degli interessi vitali dell'interessato o di un'altra persona fisica; per soddisfare un interesse pubblico; per il perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento o di terzi, a condizione che non prevalgano gli interessi o i diritti e le libertà fondamentali dell'interessato.

A tutela del titolare dei dati è previsto anche il diritto a ricevere un' informativa, ex art. 13 del GDPR, da parte del responsabile del trattamento dei dati. L'adempimento di tale obbligo da parte del responsabile del trattamento dei dati non consiste solo nella mera consegna dell' informativa, ma richiede anche l'espressione del consenso da parte dell'interessato⁽³⁶⁾. In particolare, tale

⁽³³⁾ A parere di L. Bolognini, *Principi del trattamento*, cit., 107, la pertinenza attiene maggiormente alla natura qualitativa del dato e l'adeguatezza alla dimensione quantitativa.

⁽³⁴⁾ Anche la C. cost. 21 febbraio 2019, n. 20, *DJ*, afferma che in virtù dei «principi di proporzionalità, pertinenza e non eccedenza» deroghe e limitazioni alla tutela della riservatezza dei dati personali «devono operare nei limiti dello stretto necessario, essendo indispensabile identificare le misure che incidano nella minor misura possibile sul diritto fondamentale, pur contribuendo al raggiungimento dei legittimi obiettivi sottesi alla raccolta e al trattamento dei dati».

⁽³⁵⁾ L. Bolognini, *Principi del trattamento*, cit., 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.

⁽³⁶⁾ Considerando 40 del GDPR.

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»⁽³⁷⁾. L'obbligo di informativa è rilevante perché funzionale all'esercizio dei successivi diritti di accesso, rettifica, cancellazione dei dati da parte dell'interessato.

Nonostante la presenza di tale rigorosa normativa generale di protezione dei dati personali, applicabile senza dubbi al datore di lavoro che tratti i dati per qualunque fine connesso al rapporto di lavoro, pare difficile per il lavoratore dimostrare tale trattamento e, di conseguenza, chiedere conto del rispetto della normativa *privacy* per quanto concerne i dati raccolti attraverso i *social* dal datore di lavoro stesso. Quest'ultimo, infatti, non lascia traccia quando raccoglie o consulta i dati del lavoratore sui *social network*. In alcuni casi, pertanto, il lavoratore potrebbe non essere neanche a conoscenza del fatto che il datore di lavoro sia entrato in possesso di alcuni suoi dati raccolti attraverso i summenzionati canali.

All'insieme dei dati raccolti in maniera obliqua, devono poi aggiungersi i dati personali del lavoratore, legittimamente trattabili in quanto necessari per la gestione del rapporto di lavoro. Come ricordato, l'impiego di dati utili a quest'ultima finalità è consentito dalla normativa sulla *privacy* senza che sia necessario il preventivo consenso del lavoratore. Non è infatti richiesto il consenso per il trattamento dei dati qualora questo sia necessario per l'adempimento di un obbligo contrattuale o di legge⁽³⁸⁾. Diversamente, per l'utilizzo di dati ulteriori e non strettamente necessari alla gestione del rapporto di lavoro è necessario il consenso del lavoratore. Pertanto, nel caso in cui il datore di lavoro cerchi dei dati personali di un lavoratore su un *social network* viola le disposizioni sulla *privacy* se li utilizza per successivi scopi, non limitandosi all'uso domestico e personale, senza aver chiesto il consenso del titolare dei dati. Tuttavia, come già sottolineato, tale tutela rischia di rimanere sulla carta poiché la prova che si chiede al lavoratore rischia di essere diabolica da produrre. Infatti, si deve sottolineare non solo la complessità di riuscire a provare che il datore di lavoro abbia raccolto quei dati tramite i *social network*, ma anche la difficoltà di

⁽³⁷⁾ Considerando 39 e art. 12 del GDPR.

⁽³⁸⁾ Art. 6, co.1, lett. b) del Reg. UE n. 2016/679.

provare che la successiva decisione presa si è basata su questi dati illegittimamente raccolti senza consenso e senza il rispetto dei principi sanciti dal GDPR⁽³⁹⁾.

È necessario considerare infine un ulteriore aspetto in riferimento ai dati sensibili. Il GDPR all'art. 9 vieta di «trattare dati personali che rivelino l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, o l'appartenenza sindacale, nonché trattare dati genetici, dati biometrici intesi a identificare in modo univoco una persona fisica, dati relativi alla salute o alla vita sessuale o all'orientamento sessuale della persona». Tale divieto soffre di alcune eccezioni. Ai nostri fini è necessario sottolineare che quest'ultimo non trova applicazione qualora il trattamento sia necessario all'esercizio di diritti connessi al rapporto di lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale, «nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato», ma anche nel caso in cui il trattamento riguardi «dati personali resi manifestamente pubblici dall'interessato»⁽⁴⁰⁾. Pertanto, se il lavoratore condivide attraverso un *social network* un suo dato sensibile tra quelli sopra richiamati si potrebbe considerare, questa, una fattispecie rientrante in quest'ultima eccezione ai fini della disciplina della *privacy*⁽⁴¹⁾.

Ciò posto, per garantire una tutela effettiva al lavoratore tale apparato normativo deve essere letto in combinato disposto con la disciplina statutaria e antidiscriminatoria, di cui si tratterà nel successivo paragrafo.

3.1. Il difficile rapporto tra *social* e art. 8 St. lav.

La normativa sulla *privacy* non esaurisce le possibilità di tutela offerte al lavoratore in riferimento ai fatti attinenti alla sua vita personale, anche nello specifico caso di quelli pubblicati sui *social*. Come noto, infatti, il nostro

⁽³⁹⁾ P. Tullini, *Dati*, in *Lavoro digitale* a cura di M. Novella - P. Tullini, Giappichelli, 2022, 117; M. Miscione, *I comportamenti privati rilevanti per il lavoro nella Rete senza tempi e spazi*, *LG*, 2017, 6, 523, sottolinea che le moderne tecnologie consentono di «fare indagini senza che nessuno lo sappia e possa difendersi, proprio perché non lo sa».

⁽⁴⁰⁾ Art. 9, co. 2, lett. e) del GDPR.

⁽⁴¹⁾ M. Gambacciani, *L'utilizzabilità nel processo delle prove raccolte in violazione delle norme sulla privacy*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit., 812, ritiene che non «violi il diritto alla *privacy* la produzione in giudizio di informazioni, fotografie, video, fatti e opinioni postati dall'interessato sui *social network*».

ordinamento vieta, *ex art. 8 St. lav.*⁽⁴²⁾, al datore di lavoro di compiere indagini⁽⁴³⁾ riguardanti il lavoratore su fatti non rilevanti per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Come sottolineato in dottrina, tale disposizione mira «a valorizzare la capacità dei lavoratori di autodeterminarsi sul piano intellettuale e volitivo, ponendone al riparo le coscienze da condizionamenti e remore inibenti che provengono dal datore di lavoro»⁽⁴⁴⁾. La disposizione statutaria ha dato luogo a diverse questioni interpretative.

In riferimento alla nozione di «indagini» è controverso, in particolare, se debba essere provata la volontà del datore di lavoro di venire a conoscenza di fatti non rilevanti ai fini della valutazione professionale del lavoratore. Giurisprudenza e dottrina non sembrano avere raggiunto una posizione univoca. Alcuni interpreti ritengono che la mera acquisizione dei dati non rilevanti ai fini della valutazione professionale sia sufficiente ad integrare la fattispecie vietata dall'art. 8⁽⁴⁵⁾. Tale tesi fa presumere che la garanzia, apportata dal suddetto articolo, sia fornita a prescindere dalla prova dell'intento del datore di lavoro di venire a conoscenza di fatti privati del lavoratore, con la conseguenza di rendere maggiormente effettivo il divieto⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴²⁾ Tale articolo è stato definito in dottrina (S. Rodotà, *Intervista su privacy e libertà*, Laterza, 2005, 25) come «l'atto di nascita in Italia della protezione dei dati personali» e ancora oggi (G. De Simone, *Pandemia. L'ennesimo stress test per lo Statuto dei lavoratori*, LD, 2020, 4, 748 s.) «rappresenta un elemento portante della strumentazione posta a tutela della dignità della persona che lavora».

⁽⁴³⁾ In dottrina (M. Ricci, *Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori nel mercato del lavoro*, in *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro. titoli I e II, art. 1-19* a cura di M. Miscione - M. Ricci, in *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276* coordinato da F. Carinci, Ipsoa, 2004, 238) si sottolinea che per indagine si deve intendere la ricerca di informazioni da parte di un soggetto riguardanti un altro che ha interesse a non svelarle.

⁽⁴⁴⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 143. Nello stesso senso: M. Aimò, *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*, cit., 1772.

⁽⁴⁵⁾ Secondo Cass. 19 settembre 2016, n. 18302 non è necessario «sottoporre i dati raccolti ad alcun particolare trattamento» per violare l'art. 8 St. lav. poiché «la mera acquisizione e conservazione della disponibilità di essi comporta la violazione della prescrizione legislativa».

⁽⁴⁶⁾ Sul punto vedi: P. Bernardo, *Vigilanza e controllo sull'attività lavorativa*, in *Commentario di diritto del lavoro* diretto da F. Carinci, in *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento* a cura di C. Cester, Utet, 2007, 647, il quale sostiene che, «qualora dai controlli *de quibus* sia possibile ricavare indicazioni sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del singolo dipendente o, più in generale, su altri interessi o fatti estranei alla sfera dell'attitudine professionale dello stesso, potrà trovare, ugualmente, al contempo, applicazione l'art. 8 st. lav. che limita il diritto di indagine del datore di lavoro sui propri dipendenti, tanto ai fini dell'assunzione, quanto in corso di rapporto». Anche qualche giudice si è espresso in tal senso: vedi Cass. 19 settembre 2016, n. 18302, in *RIDL*, I, 2017, 26, con nota di Criscuolo e di Ingrao, nella quale si afferma che «per la violazione dell'art. 8 St. lav. non è necessario sottoporre i dati ad un particolare trattamento (utilizzo successivo), poiché la mera acquisizione e conservazione

Altri, invece, ritengono che sia necessaria la prova dell'intento del datore di lavoro di voler indagare su fatti attinenti alla sfera privata del lavoratore⁽⁴⁷⁾. Alla luce di quest'ultimo orientamento, l'art. 8 non rappresenterebbe un limite effettivo a causa della difficoltà di provare l'illecito in giudizio.

Invece, in riferimento alla locuzione «fatti rilevanti ai fini dell'attitudine professionale» è necessario sottolineare che quest'ultima risulta essere di difficile definizione⁽⁴⁸⁾. A ben vedere, fatti inerenti alla vita privata del lavoratore potrebbero risultare rilevanti nel caso in cui siano in qualche modo collegati allo svolgimento diligente della mansione⁽⁴⁹⁾. Ad esempio, per il datore di lavoro potrebbe essere utile conoscere alcuni aspetti del carattere del lavoratore se è previsto che egli debba svolgere la sua mansione in *team* e quindi debba essere una persona affabile e collaborativa⁽⁵⁰⁾. Non è infatti vietato al datore di lavoro concentrarsi su aspetti specifici della personalità del lavoratore (o aspirante tale) se questi in qualche modo sono rilevanti per lo svolgimento della peculiare tipologia di prestazione. In dottrina è infatti stato sottolineato che «sul diritto di riserbo del lavoratore prevale il diritto del datore di lavoro all'esatto

della disponibilità di essi comporta la violazione della prescrizione legislativa»; A. Milano, 30 settembre 2005, *RCDL*, 2006, 899 con nota di Chiusolo.

⁽⁴⁷⁾ Secondo T. Milano, 31 marzo 2004, in *OGL*, I, 2004, 108 con nota di Cairo, «non costituisce violazione dell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori (...) la conoscenza occasionata da un sistema di controllo sull'uso di strumenti informatici aziendali perché la condotta vietata presuppone una volontà diretta all'acquisizione di informazioni precluse al datore di lavoro». Nello stesso senso: T. Perugia, 20 febbraio 2006, in *DII*, 2007, 200 con nota di Gallus. In dottrina, M.T. Salimbeni, *Art. 8*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro* a cura di R. De Luca Tamajo - O. Mazzotta, Cedam, 2013, 744 (la quale sostiene che «è estraneo alla fattispecie [disciplinata dall'art. 8] l'ottenimento involontario o casuale di informazioni»: ciò fa desumere che la prova dell'intento sia necessaria); G. Pera, *Art. 8. Divieto di indagini sulle opinioni*, in *Commento allo Statuto dei Lavoratori*, C. Assanti - G. Pera, Cedam, 1972, 111-112 (il quale ritiene che integrino gli estremi della fattispecie disciplinata dall'art. 8 l'indagine preordinata *ad hoc* a scoprire informazioni riguardanti la sfera privata del lavoratore ma anche interrogazioni *ex abrupto*. Queste ultime non integrano la fattispecie vietata quando si collocano in un rapporto franco e aperto, «giacché chi ha consentito all'instaurarsi di questo clima non può ritrarsene e stabilire il confine oltre il quale l'altro non deve andare»); A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995, 82-83 (il quale, da una parte, sottolinea come per integrare le indagini vietate all'art. 8 queste debbano essere «caratterizzate da una tensione, sia pur minima, verso la raccolta di informazioni», dall'altra, ritiene che sia «sufficiente, per l'integrazione del reato, la presenza di un'attività definibile come indagine»).

⁽⁴⁸⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 145, sottolinea che l'indeterminatezza pone dei problemi soprattutto poiché a tale nozione è ricondotta una sanzione penale.

⁽⁴⁹⁾ M. Magnani, *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, DLRI, 1994, n. 15, 56; F. Santoni, *La privacy nel rapporto di lavoro: dal diritto alla riservatezza alla tutela dei dati personali*, cit., 31.

⁽⁵⁰⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 146, sottolinea però che a tal proposito esiste comunque il patto di prova e quindi non sarebbe necessaria l'acquisizione preventiva di queste informazioni.

adempimento della prestazione di cui è o sarà creditore, nel senso che gli è permesso informarsi, anche a mezzo di terzi, sui “fatti” concernenti la sfera privata del lavoratore che abbiano una connessione immediata, stretta e specifica con le mansioni dedotte o deducibili in contratto»⁽⁵¹⁾. Ciò posto, emerge un problema rilevante: la difficoltà di tracciare la linea di confine tra attitudini personali e professionali⁽⁵²⁾.

Un punto fermo, tuttavia, può essere individuato nel divieto di indagini *ex art. 8 St. lav.* in riferimento all’orientamento politico, sindacale, sessuale, alle convinzioni personali e religiose⁽⁵³⁾ e, in generale, a tutti i fattori di discriminazione. La tutela fornita dall’art. 8 è strumentale a quanto disposto dall’art. 15 St. lav. e dai divieti di discriminazione, anche se non limita il suo campo di applicazione a questi ultimi⁽⁵⁴⁾. L’art. 8 si colloca a monte rispetto a questi divieti poiché non si limita a stabilire che il datore di lavoro non debba tenere in considerazione ai fini delle sue decisioni i fatti attinenti alla vita privata del lavoratore, ma si spinge a disporre che il datore di lavoro non debba neanche cercare di conoscere tali fatti⁽⁵⁵⁾.

Tuttavia, tramite i *social* il datore di lavoro può aggirare tale disposizione e reperire informazioni sul lavoratore anche se protette dall’art. 8 e dalla normativa antidiscriminatoria. In aggiunta, l’utilizzo di tali mezzi di comunicazione permette al datore di lavoro di carpire facilmente dette informazioni e, soprattutto, senza lasciare traccia⁽⁵⁶⁾. Sarà eventualmente onere del lavoratore provare che il datore lo abbia penalizzato nelle progressioni di

⁽⁵¹⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 147.

⁽⁵²⁾ M. Aimò, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l’art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, LD, n. 3-4, 2021, 587; R. Del Punta, *Social media and workers’ right: what is at stake?*, cit., 87, sottolinea a tal proposito il fatto che «the conception of what is relevant to the job is becoming broader and broader».

⁽⁵³⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 154-155, ritiene che le indagini relative a tali aspetti siano legittime nel caso siano compiute nell’ambito delle organizzazioni di tendenza, ovviamente nel caso in cui vi sia connessione tra il fattore e la tendenza espressa dall’organizzazione. Nello stesso senso: M. Aimò, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l’art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, cit., 586.

⁽⁵⁴⁾ G. De Simone, *Pandemia. L’ennesimo stress test per lo Statuto dei lavoratori*, cit., 749, sottolinea che quanto disposto dall’art. 8 St. lav. è posto a garanzia del divieto di discriminazione, ma tuttavia il suo campo di applicazione non è limitato solo a quest’ultimo. La tutela disposta dall’art. 8 St. lav. infatti non si limita alle informazioni che potrebbero essere oggetto di discriminazione, ma è più ampia. In tal senso A. Topo - O. Razzolini, *The boundaries of the employer’s power to control employees in the ICTs age*, CLLPJ, 2018, vol. 39, 407.

⁽⁵⁵⁾ F. Iaquina - A. Ingrao, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all’utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1041.

⁽⁵⁶⁾ P. Tullini, *Dati*, cit., 116; M. Forlivesi, *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network*, cit., 41. Per alcune riflessioni sull’attualità dell’art. 8 in relazione all’uso dei *social* v.: M. Biasi, *Riflessioni sull’attualità dell’art. 8 Stat. Lav. al tempo dei social media*, LG, 2021, 1, 40 ss.

carriera o non lo abbia selezionato per l'assunzione soltanto sulla base di informazioni relative alla propria sfera privata, non collegate alla prestazione. Ma tale prova è difficile, se non impossibile, da raggiungere⁽⁵⁷⁾. Nel caso in cui il fatto inerente alla vita privata sia protetto da qualche fattore di discriminazione sarà invece più facile per il lavoratore accedere alla tutela antidiscriminatoria grazie all'agevolazione nella prova.

Sicuramente in riferimento ai *social* per comprendere se la condotta del datore di lavoro sia qualificabile come indagine, può essere d'aiuto distinguere tra ipotesi nelle quali il lavoratore condivide contenuti in un social utilizzato con profilo "aperto", dai casi in cui le condivide in uno impostato con un profilo "chiuso". Nel primo caso, la posizione del lavoratore è equiparabile a quella del soggetto che espone aspetti della sua vita privata pubblicamente o attraverso un mezzo di comunicazione di massa: la fruibilità dei contenuti della pagina non richiede alcuna attività d'indagine da parte del datore di lavoro⁽⁵⁸⁾, infatti quest'ultimo può venire a conoscenza di quanto pubblicato dal lavoratore anche solo casualmente. In altre parole, non trova applicazione la tutela disposta dall'art. 8 se le informazioni sono liberamente disponibili a chiunque nel *web*⁽⁵⁹⁾, questo in quanto l'attività attraverso la quale il datore di lavoro è venuto a conoscenza del fatto inerente alla vita privata del lavoratore non è qualificabile come un'attività di indagine⁽⁶⁰⁾. Non si può non considerare il fatto che quando un aspetto della vita privata viene pubblicato su *Facebook*, soprattutto se con profilo "aperto" perde il carattere di appartenere alla sfera privata della

⁽⁵⁷⁾ N. Rossi, *Contratto di lavori e vita privata. Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, 2023, 55; M. Aimò, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, cit., 593; F. Iaquina - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1054.

⁽⁵⁸⁾ M. Marazza, *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori. Brevi annotazioni introduttive*, in *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori* a cura di A. Bellavista - R. Santucci, Giappichelli, 2022, 8. In giurisprudenza: T. Milano 31 marzo 2004, OGL, 2004, I, 108 ss., con nota di Cairo.

⁽⁵⁹⁾ R. Del Punta, *Social media and workers' right: what is at stake?*, cit., 87.

⁽⁶⁰⁾ In tal senso, a parere di M. Aimò, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, cit., 588, il concetto di indagine implica «un comportamento attivo, seppur minimo, nella raccolta dell'informazione». Da ciò, secondo A. Donini, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, LLI, 2017, 1, R. 45, ne consegue che «se si ritiene che il divieto dell'art. 8 St. lav. si applichi in via esclusiva alle attività commissive di indagine, la tutela delle opinioni che il datore "riceva" senza un intervento attivo (perché si tratta di flussi di dati ricavabili da altre attività o di informazioni in cui ci si imbatte nella navigazione sul web), sarà rimessa esclusivamente al rispetto delle regole del Codice Privacy».

persona⁽⁶¹⁾ perché è visibile a un'ampia cerchia di persone, tra cui il datore di lavoro⁽⁶²⁾. Pertanto, anche nel caso in cui non vi sia connessione tra il fatto di cui il datore di lavoro è venuto a conoscenza tramite *social* e la prestazione lavorativa (confine, come sottolineato, assai labile) è difficile che il datore di lavoro non ne sia in qualche modo influenzato. Vero è che in astratto si potrebbe chiedere a quest'ultimo di scindere gli elementi utili alla valutazione della prestazione da quelli che non lo sono, ma in concreto pare questo un risultato utopico da raggiungere.

Diverso è il caso in cui il lavoratore imposti il proprio profilo come "chiuso". In questo caso la giurisprudenza equipara le informazioni ivi condivise a una conversazione privata, tra amici⁽⁶³⁾. Pertanto, per carpirle il datore di lavoro deve compiere un'attività qualificabile come indagine. In quest'ultima ipotesi trova applicazione la tutela prevista dall'art. 8 St. lav. (pur con le difficoltà relative alla prova in giudizio).

Per il lavoratore al fine di accedere a un'effettiva tutela della propria sfera personale, anche in riferimento a quanto condiviso sui *social*, si prospetta come scelta ottimale l'autotutela⁽⁶⁴⁾. E questa banalmente può tradursi nell'impostare il profilo come "chiuso".

Tuttavia, parte della giurisprudenza⁽⁶⁵⁾ mette in discussione il fatto che l'utilizzo di un profilo "chiuso" possa garantire una effettiva riservatezza di ciò che viene condiviso, poiché quest'ultimo ben può essere postato e rilanciato dai singoli contatti dell'utente. Questo aspetto ha dei riflessi concernenti, come sopra richiamato, la prova richiesta ai fini di accedere alla tutela prevista dall'art. 8 St. lav.

In riferimento all'uso dei *social network* – soprattutto quelli impostati con profilo "aperto", ma non solo – assume rilievo una peculiare fattispecie: quella in cui sia il lavoratore a fornire "spontaneamente" (e cosa debba intendersi con questo termine non è sicuramente questione di facile soluzione) fatti attinenti

⁽⁶¹⁾ T. Bergamo 19 settembre 2016, in *ADL*, 2017, 493, con nota di Cusumano.

⁽⁶²⁾ Il Garante europeo nel parere *Data processing at work* n. 2/2017 sottolinea che il fatto che il profilo social di un lavoratore sia "aperto", e quindi «pubblicamente accessibile», non autorizza i datori di lavoro a esaminarlo. Permane tuttavia la difficoltà sul versante della prova dell'illecito.

⁽⁶³⁾ F. D'Aversa, *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media*, *LLI*, 2019, 2, 58.

⁽⁶⁴⁾ Anche il Garante della privacy ha affermato che la miglior tutela nell'impiego dei social è l'autotutela, cfr.: G. Privacy 26 novembre 2009, doc web n. 1614258, *Social networks*: attenzione agli effetti collaterali.

⁽⁶⁵⁾ A. Torino 17 maggio 2017, n. 599, confermata da Cass., ord. 12 novembre 2018, n. 28878, *Ced Cassazione*.

alla vita privata. Quest'ultima fattispecie è rilevante perché in dottrina è stato sottolineato che, nei casi in cui il lavoratore fornisca spontaneamente informazioni riguardanti la sua sfera privata in ragione di una confidenza, oggi potremmo dire anche "virtuale", con il datore di lavoro, non si possa rinvenire l'elemento soggettivo del reato⁽⁶⁶⁾. La fattispecie potrebbe essere di attualità nel caso in cui il lavoratore, attraverso quanto postato tramite i *social*, esponesse, consapevolmente o meno, alcuni fatti inerenti alla sua sfera personale, protetti dall'art. 8, alla conoscenza del datore di lavoro, mettendo a rischio l'effettività della tutela prevista da tale disposizione⁽⁶⁷⁾.

Questo è vero soprattutto nel caso in cui il lavoratore abbia tra le sue amicizie *online* il datore di lavoro. In questa circostanza, il prestatore di lavoro deve essere consapevole che sta fornendo spontaneamente a quest'ultimo informazioni relative alla vita privata. Diverso invece è il caso in cui il lavoratore non abbia tra i propri contatti il datore di lavoro. In questa ipotesi, si pone il problema se possa essere considerata come "condivisione spontanea" con il datore di lavoro, il caso in cui il contenuto postato dal lavoratore venga condiviso da colleghi o conoscenti che a loro volta hanno tra le loro amicizie virtuali il datore di lavoro. A parere di chi scrive, questa seconda ipotesi non rientra nell'accezione di condivisione spontanea di informazioni con il datore di lavoro⁽⁶⁸⁾.

La definizione del perimetro di ciò che riteniamo rientrante nella nozione di "condivisione spontanea" del lavoratore ha dei riflessi sul livello di tutela garantito al lavoratore stesso. Infatti, nei casi in cui il prestatore condivide spontaneamente alcune informazioni si configura da parte di quest'ultimo una rinuncia alla tutela prevista dall'art. 8 (ma non alla disciplina del diritto

⁽⁶⁶⁾ G. Pera, *Art. 8. Divieto di indagini sulle opinioni*, cit., 111. In generale sulla questione relativa al fatto che per svuotare l'art. 8 basta creare un «clima confidenziale tra lavoratore e datore di lavoro» cfr. U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 151. Più di recente v. M. Aimo, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, cit., 589; A. Trojsi, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013, 127 ss.

⁽⁶⁷⁾ B. Caruso - R. Del Punta - T. Treu, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in <https://csdle.lex.unict.it>, 2020, 40, sottolineano che «la corsa generalizzata all'uso dei social media mette potenzialmente a disposizione dei datori di lavoro (così come, a monte, delle agenzie per il lavoro e degli intermediari di professione) un numero impressionante di informazioni personali spontaneamente elargite, che divengono le basi di incontrollabili operazioni di profilazione, facendo venir meno il confine tra informazioni professionali e personali, e con ciò spiazzando divieti come quelli dell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori».

⁽⁶⁸⁾ In dottrina vi è chi (A. Topo - O. Razzolini, *The boundaries of the employer's power to control employees in the ICTs age*, cit., 411) ha sottolineato che, anche se non consideriamo tale forma di condivisione come "spontanea", in questo caso non si configuri comunque una violazione dell'art. 8 St. lav.

antidiscriminatorio). Del resto, in dottrina è stato sottolineato che la norma in questione contiene un diritto disponibile⁽⁶⁹⁾ e il lavoratore può pertanto rinunciarvi. Tuttavia, come sottolineato in dottrina, tale rinuncia non preclude la possibilità per quest'ultimo di avvalersi di «mezzi legali diretti a rimuovere gli effetti d'un uso distorto dei dati e delle notizie» da parte del datore di lavoro⁽⁷⁰⁾ (pur con tutte le difficoltà più volte enunciate in ordine alla prova dell'illecito). A tal proposito si sostiene che anche nel caso in cui il lavoratore imposti il profilo come «aperto» o abbia tra le amicizie online il datore di lavoro, sarebbe vietato a quest'ultimo utilizzare in modo indiscriminato le informazioni così raccolte (soprattutto se queste ultime integrano fattori vietati di discriminazione).

4. Spunti conclusivi

Le moderne tecnologie permettono alle imprese di avere «un quadro senza precedenti del comportamento umano e della vita privata»⁽⁷¹⁾. Pertanto per quanto si faccia un uso accorto dei *social network*, non si deve dimenticare che questi sono serbatoi di dati e di opinioni⁽⁷²⁾ che possono avere riflessi negativi anche sul rapporto di lavoro. È infatti difficile che l'acquisizione di dati da parte del datore di lavoro sia fine a se stessa, traducendosi spesso in una base informativa utile per l'esercizio di tipici poteri datoriali⁽⁷³⁾.

Alla luce di quanto esposto, sorge il dubbio che realisticamente non si possa avere un'effettiva aspettativa di riservatezza in riferimento ai fatti relativi alla vita privata del lavoratore nel momento in cui questi vengano pubblicati sui *social*⁽⁷⁴⁾. Oggi più che mai, data l'esistenza dei *social network* e la loro interazione

⁽⁶⁹⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 152.

⁽⁷⁰⁾ U. Romagnoli, *Art. 8*, cit., 152.

⁽⁷¹⁾ European Data Protection Board, Guidelines in Automated individual decision-making and Profiling for purposes of Regulation 2016/679

⁽⁷²⁾ In tale prospettiva, come sottolineato in dottrina (F. Iaquina - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1039), si deve sottolineare che il lavoratore è interessato non solo alla protezione dei suoi dati personali e sensibili, ma anche alla conservazione dell'occupazione o a ottenerne una.

⁽⁷³⁾ F. Iaquina - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1051 s.

⁽⁷⁴⁾ Secondo A. Topo, *Circolazione di informazioni, dati personali, profilazione e reputazione del lavoratore*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit., 395, «la pubblicazione di proprie immagini e notizie personali da parte di un lavoratore equivale alla rinuncia alla riservatezza, se questi non ha adottato limitazioni all'accesso, e non vi è dubbio che il datore di lavoro possa fare uso, a tutti i fini relativi al rapporto, delle informazioni che lo raggiungano». Tuttavia, a parere della stessa Autrice, non sono «legittime modalità di gestione

con algoritmi che gestiscono *big data* raccolti a vari livelli⁽⁷⁵⁾ (da quelli che forniamo spontaneamente noi quando ci registriamo in qualche sito a quelli che ci vengono “carpiti” nelle varie analisi di marketing o dalla navigazione *online*), il diritto alla *privacy*, inteso come tutela della sfera personale da ingerenze non desiderate⁽⁷⁶⁾, rischia di rivelarsi obsoleto. E questo è vero nonostante si sia consapevoli che da tempo il diritto alla *privacy* ha ricompreso l’ulteriore significato di diritto della persona al controllo sui suoi dati personali⁽⁷⁷⁾. Il nostro ordinamento offre la possibilità al titolare di accedere ai propri dati per verificarne la legittimità del trattamento e per chiedere, in alcuni casi, anche la loro cancellazione (c.d. diritto all’oblio). Nonostante il diritto alla *privacy* si sia arricchito di tali ulteriori tutele, queste si rivelano essere scarsamente effettive per quanto concerne i dati raccolti tramite i *social*. Infatti, in riferimento a questi ultimi, come già sottolineato, spesso è difficile provare che il datore di lavoro abbia raccolto e, successivamente, utilizzato i dati stessi per prendere

del rapporto che si concretizzano in prassi attraverso le quali l’imprenditore o i suoi collaboratori stringono “amicizia” sulle piattaforme, a meno che l’impresa non abbia comunicato in anticipo, in modo trasparente e comprensibile; che tali mezzi o strumenti di comunicazione potranno essere utilizzati a tutti i fini relativi alla gestione del rapporto di lavoro». Nello stesso senso: A. Topo - O. Razzolini, *The boundaries of the employer’s power to control employees in the ICTs age*, cit., 410.

⁽⁷⁵⁾ Non si ha la possibilità in questa sede di approfondire l’argomento. In merito al rapporto tra risorse umane e uso di algoritmi v. E. Dagnino, *Dalla fisica all’algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt, 2019, 188 ss.

⁽⁷⁶⁾ M. Magnani, *Diritti della persona e contratto di lavoro. L’esperienza italiana*, cit., 49.

⁽⁷⁷⁾ M. Magnani, *Diritti della persona e contratto di lavoro. L’esperienza italiana*, cit., 50. Come sottolineato in dottrina (F. Santoni, *La privacy nel rapporto di lavoro: dal diritto alla riservatezza alla tutela dei dati personali*, cit., 26), il progresso tecnico-scientifico «ha imposto il passaggio da una visione statica e negativa della *privacy*, intesa come strumento atto ad impedire la conoscenza delle informazioni personali da parte di estranei, verso una visione dinamica e attiva della stessa, quale diritto autonomo alla tutela dei dati». Nello stesso senso di considerare il diritto alla *privacy* come diritto “dinamico”: M. Aimo, *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*, cit., 1773. Vi è chi (A. Bellavista, *Esiste la tutela della privacy nel rapporto di lavoro?*, in *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali* a cura di P. Tullini, in *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell’economia* diretto da F. Galgano, Cedam, 2010, 171) sottolinea che il diritto alla *privacy* ha acquisito tante sfaccettature da non esistere più in quanto tale, ma in quanto sineddoche, infatti ne esistono molteplici: «dal diritto alla riservatezza, al diritto all’identità personale fino al diritto alla protezione dei dati personali». Per una ricostruzione dell’evoluzione del diritto alla *privacy* cfr.: C. Valsecchi, *Il diritto alla riservatezza nella ricostruzione storico-giuridica*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit., XXVII ss.

provvedimenti datoriali e pertanto è difficile per il lavoratore accedere alle relative tutele⁽⁷⁸⁾.

Per recuperare terreno relativamente all'effettività nella tutela del lavoratore potrebbe essere utile chiedere una maggiore trasparenza delle decisioni aziendali per verificare sulla base di quali fatti o informazioni siano prese le decisioni datoriali⁽⁷⁹⁾ e, in particolare, per appurare che le stesse non siano prese basandosi su fatti non attinenti alla sfera lavorativa⁽⁸⁰⁾. Pertanto, per ciò che concerne il rapporto di lavoro e, in particolare, i dati personali liberamente condivisi sui *social* dal lavoratore stesso, sembrerebbe utile mirare non tanto alla protezione offerta dal diritto alla *privacy*, ma alla trasparenza⁽⁸¹⁾ dell'utilizzo di queste informazioni e, quindi, dell'esercizio dei poteri datoriali⁽⁸²⁾ per evitare che le decisioni siano prese in modo "opaco"⁽⁸³⁾.

Intesa in tal senso, la trasparenza consentirebbe di potenziare l'*accountability* (o "responsabilizzazione") dell'impresa. Tale prospettiva è del resto promossa dal GDPR (il principio di *accountability* permea tutto il Regolamento ed è espressamente prevista nell'art. 5, par. 2). Quest'ultimo all'art. 24 impone infatti di adottare «misure tecniche e organizzative adeguate per garantire, ed essere in grado di dimostrare, che il trattamento è effettuato conformemente al presente regolamento».

⁽⁷⁸⁾ In tal senso, il datore di lavoro, non lasciando tracce relativamente alla raccolta dei dati personali, sfugge anche all'effettività del principio di "responsabilizzazione" o *accountability* sancito dall'art. 5, par.2, e dall'art. 24 del GDPR.

⁽⁷⁹⁾ Come sottolineato in dottrina (A. Allamprese - S. Borelli, *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, RGL, n. 4, 2022, 687), «gli obblighi di trasparenza sono funzionali a consentire al lavoratore di controllare la legittimità degli atti di esercizio dei poteri datoriali e organizzativi».

⁽⁸⁰⁾ A. Donini, *Informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, DLM, 2023, 1, 100 – in riferimento all'uso di tecnologie automatizzate, ma l'affermazione ben può essere estesa anche in questo caso – sottolinea che «la trasparenza e gli obblighi di informazione possono concorrere a riempire di contenuto lo standard di adeguatezza organizzativa cui è tenuto l'imprenditore secondo il nuovo art. 2086 c.c.».

⁽⁸¹⁾ In generale sull'importanza della trasparenza nel rapporto di lavoro subordinato cfr.: A. Zilli, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022.

⁽⁸²⁾ In tal senso la trasparenza, collegata a un'effettiva informazione, «è direttamente funzionale allo scopo di consentire il controllo giudiziale e sindacale degli atti di esercizio dei poteri dell'impresa» (G. Proia, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, *Labor*, 2022, 6, 657, riferisce tale affermazione ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, ma ben si può prestare anche alla trasparenza delle decisioni aziendali in generale).

⁽⁸³⁾ P. Tullini, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, LD, 2021, 3-4, 438, la quale, richiamando M. Mazzotti, *Per una sociologia degli algoritmi*, RIS, 2015, 465, cita l'effetto «scatola nera». In aggiunta, come sottolineato in dottrina (M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro. uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023, 154), la valorizzazione del principio di trasparenza è necessaria soprattutto nei casi in cui l'opacità mini «la prova della situazione giuridica dedotta in giudizio dal lavoratore».

Ai fini della tutela del lavoratore potrebbe essere utile valorizzare anche quanto disposto dall'art 82, co. 2 del GDPR, che prevede la risarcibilità di qualunque danno cagionato dal trattamento di dati in violazione del regolamento⁽⁸⁴⁾.

Stante il quadro normativo di riferimento, è diffusa l'osservazione secondo cui per l'utente in generale, e per il lavoratore nello specifico, l'unica possibilità di tutela effettiva dei propri dati risiederebbe nell'autotutela⁽⁸⁵⁾. In tal senso sarebbe opportuno che il prestatore si auto-controllasse nella scelta dei contenuti da esporre⁽⁸⁶⁾, cercando di essere maggiormente consapevole nella scelta di "cosa" pubblicare e tenendo bene a mente che questo può avere dei riflessi rilevanti sulla sua vita professionale. Infatti le informazioni condivise potrebbero essere conosciute direttamente dal datore di lavoro⁽⁸⁷⁾ o per il tramite dei colleghi⁽⁸⁸⁾.

⁽⁸⁴⁾ Sul punto v. C. Cester, *La responsabilità civile e il risarcimento del danno per la violazione della privacy nell'impresa*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit., 663 ss. (spec. 672).

⁽⁸⁵⁾ Soluzione suggerita anche dal Gruppo di lavoro per la tutela dei dati ex art. 29, Parere 5/2009 - WP 163, Sui social network on-line, adottato il 12 giugno 2009 che «insiste sulla necessità di una maggiore sicurezza e sull'uso di impostazioni per default orientate alla privacy come punto di partenza ideale per tutti i servizi proposti». Sul punto cfr. F. Iaquina - A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, cit., 1039.

⁽⁸⁶⁾ Nello stesso senso P. Tullini, *Dati*, cit., 117 sottolinea che sarebbe bene che i lavoratori applicassero un principio di auto-responsabilità, ovvero che siano consapevoli che una volta immesse delle informazioni nella rete vi è «il rischio della loro indebita estrazione». In senso analogo: L. Tebano, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020, 241 (anche se non in riferimento all'uso dei social) l'utilità per il lavoratore di adottare comportamenti di «auto-correzione».

⁽⁸⁷⁾ M. Forlivesi, *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network*, cit., 38, sottolinea che «le condotte tenute dagli utenti dei social network non implicano quasi mai la consapevolezza della divulgazione potenziale dei dati caricati».

⁽⁸⁸⁾ L. Tebano, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, cit., 240, anche se non in riferimento all'uso dei social, ma in generale al cambio dei modelli organizzativi dell'impresa, fa riferimento al «penetrante controllo orizzontale tra i lavoratori».

Bibliografia

- Aimo M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, 2003.
- Aimo M., *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*, in *Contratto di lavoro e organizzazione* a cura di M. Marazza, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da M. Persiani - F. Carinci, vol. IV, Cedam, 2012, 1771 ss.
- Aimo M., *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, in *LD*, 3-4, 2021, 585 ss.
- Allamprese A. - Borelli S., *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in *RGL*, 4, 2022, 671 ss.
- Bandelloni G., *Il diritto di critica alla prova dei social network*, in *LLI*, 2, 2022, I. 1 ss.
- Barraco E. - Iacobucci S., *La selezione del personale si fa social*, in *DPL*, 34-35, 2018, 2045 ss.
- Battiston P., *La responsabilità di rete: Network, economia e società*, il Mulino, 2021.
- Bauman Z., *La vita tra reale e virtuale*, Egea, 2014.
- Bellavista A., *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995.
- Bellavista A., *Esiste la tutela della privacy nel rapporto di lavoro?*, in *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali* a cura di P. Tullini, in *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia* diretto da F. Galgano, Cedam, 2010, 171 ss.
- Bernardo P., *Vigilanza e controllo sull'attività lavorativa*, in *Commentario di diritto del lavoro* diretto da F. Carinci, in *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento* a cura di C. Cester, Utet, 2007, 632 ss.
- Bertocco S., *Il conflitto tra sfera privata del lavoratore e libertà d'impresa: la tutela del patrimonio e dell'organizzazione aziendale nella prospettiva del diritto europeo*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di C. Pisani - G. Proia - A. Topo, Giuffrè, 2022, 110 ss.
- Biasi M., *Riflessioni sull'attualità dell'art. 8 Stat. Lav. al tempo dei social media*, in *LG*, 2021, 1, 40 ss.
- Bolognini L., *Principi del trattamento*, in *Il Regolamento privacy europeo. Commentario alla nuova disciplina sulla protezione dei dati personali*, L. Bolognini - E. Pelino - C. Bistolfi, Giuffrè, 2016, 92 ss.
- Caruso B. - Del Punta R. - Treu T., *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in <https://csdle.lex.unict.it>, 2020.
- Cester C., *La responsabilità civile e il risarcimento del danno per la violazione della privacy nell'impresa*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di C. Pisani - G. Proia - A. Topo, Giuffrè, 2022, 663 ss.
- D'Aversa F., *Il diritto di critica (anche sindacale) nell'epoca dei Social Media*, in *LLI*, 2019, 2, 58 ss.
- Dagnino E., *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt, 2019.
- Del Punta R., *Social media and workers' right: what is at stake?*, in *IJCLLIR*, 2019, 1, 79 ss.
- De Simone G., *Pandemia. L'ennesimo stress test per lo Statuto dei lavoratori*, in *LD*, 2020, 4, 743 ss.
- Donini A., *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *LLI*, 2017, 1, R. 45 ss.
- Donini A., *Informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, in *DLM*, 2023, 1, 85 ss.
- Falsone M., *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, in *RIDL*, 2015, 4, II, 990 ss.

- Forlivesi M., *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network*, in *Web e lavoro. profili evolutivi e di tutela* a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 37 ss.
- Gambacciani M., *L'utilizzabilità nel processo delle prove raccolte in violazione delle norme sulla privacy*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di C. Pisani - G. Proia - A. Topo, Giuffrè, 2022, 800 ss.
- Garilli A., *Il lavoro al tempo della digitalizzazione. Tutela dei diritti fondamentali e libertà d'impresa*, in *DML*, 2022, 3, 507 ss.
- Iaquinta F. - Ingrao A., *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, in *DRI*, 2014, 1027 ss.
- Iaquinta F. - Ingrao A., *Il datore di lavoro e l'inganno di Facebook*, in *RIDL*, 2015, 82 ss.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza effettuato tramite Social network*, in *LLI*, 2016, 2, 118 ss.
- Ingrao A., *Licenziamento disciplinare, libertà di espressione e social network: quando un post fa perdere ingiustamente il posto*, in *RIDL*, 2021, 703 ss.;
- Magnani M., *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, in *DLRI*, 1994, 15, 56 ss.
- Marazza M., *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori. Brevi annotazioni introduttive*, in *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori* a cura di A. Bellavista - R. Santucci, Giappichelli, 2022, 5 ss.
- Mazzotti M., *Per una sociologia degli algoritmi*, in *RIS*, 2015, 465 ss.
- Miscione M., *I comportamenti privati rilevanti per il lavoro nella Rete senza tempi e spazi*, in *LG*, 2017, 6, 521 ss.
- Pelino E., *Dato personale*, in *Il Regolamento privacy europeo. Commentario alla nuova disciplina sulla protezione dei dati personali*, L. Bolognini - E. Pelino - C. Bistolfi, Giuffrè, 2016, 45 ss.
- Pera G., *Art. 8. Divieto di indagini sulle opinioni*, in *Commento allo Statuto dei Lavoratori*, C. Assanti - G. Pera, Cedam, 1972, 106 ss.
- Peruzzi M., *Intelligenza artificiale e lavoro. uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023.
- Proia G., *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, in *Labor*, 2022, 6, 641 ss.
- Resta F., *Art. 5. Principi applicabili al trattamento di dati personali*, in *GDPR e normativa privacy. Commentario*, a cura di G.M. Riccio - G. Scorza - E. Belisario, I. ed., Wolters Kluwer, 2018, 51 ss.
- Ricci M., *Divieto di indagini sulle opinioni e trattamenti discriminatori nel mercato del lavoro*, in *Organizzazione e disciplina del mercato del lavoro. titoli I e II, art. 1-19* a cura di M. Miscione - M. Ricci, in *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276* coordinato da F. Carinci, Ipsoa, 2004, 238 ss.
- Rocchini E., *Social network e controlli a distanza. Alla ricerca di un difficile equilibrio*, in *MGL*, 2019, 1, 143 ss.
- Rodotà S., *Intervista su privacy e libertà*, Laterza, 2005.
- Romagnoli U., *Art. 8*, in *Statuto dei diritti dei lavoratori. Art. 1-13*, U. Romagnoli - L. Montuschi - G. Ghezzi - G. Mancini, in *Commentario del Codice civile. Libro V – del lavoro. Titoli I e II – supplemento Legge 20 maggio 1970 n. 300* a cura di A. Scialoja - G. Branca, Zanichelli-Ed del foro, 1979, 143 ss.
- Rossi N., *Contratto di lavoro e vita privata. Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, 2023.
- Salimbeni M. T., *Art. 8*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro* a cura di R. De Luca Tamajo - O. Mazzotta, Cedam, 2013, 744 ss.

- Santoni F., *La privacy nel rapporto di lavoro: dal diritto alla riservatezza alla tutela dei dati personali*, in *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali* a cura di P. Tullini, in *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia* diretto da F. Galgano, Cedam, 2010, 25 ss.
- Segev N. - Avigdor N. - Avigdor E., *Measuring influence on Instagram: A network-oblivious approach*, in *The 41st International ACM SIGIR Conference on Research & Development in Information Retrieval*, New York, The ACM Press, 2018, 1009 ss.
- Servadio M., *Dallo stress al technostress*, EPC Editore, 2019.
- Sitzia A. - Lopez B., *Le più avanzate modalità di controllo sul lavoratore: machine learning e social media*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di C. Pisani - G. Proia - A. Topo, Giuffrè, 2022, 358 ss.
- Tebano L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020.
- Topo A. - Razzolini O., *The boundaries of the employer's power to control employees in the ICTs age*, in *CLLPJ*, 2018, vol. 39, 389 ss.
- Topo A., *Circolazione di informazioni, dati personali, profilazione e reputazione del lavoratore*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di C. Pisani - G. Proia - A. Topo, Giuffrè, 2022, 389 ss.
- Trojsi A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013.
- Tullini P., *Prefazione*, in E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019, XV ss.
- Tullini P., *Dati*, in *Lavoro digitale* a cura di M. Novella - P. Tullini, Giappichelli, 2022, 105 ss.
- Tullini P., *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *LD*, 2021, 3-4, 429 ss.
- Valsecchi C., *Il diritto alla riservatezza nella ricostruzione storico-giuridica*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro* a cura di C. Pisani - G. Proia - A. Topo, Giuffrè, 2022, XXVII ss.
- Zilli A., *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022.
- Zoppoli L., *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in *DLM*, 2022, 57 ss.