



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Attività investigativa
e accesso ai dati personali del lavoratore**

CLAUDIA FALERI
Università di Siena

vol. 9, no. 2, 2023

ISSN: 2421-2695





Attività investigativa e accesso ai dati personali del lavoratore

CLAUDIA FALERI

Università di Siena

Associata di Diritto del Lavoro

claudia.faleri@unisi.it

ABSTRACT

The contribution is focused on defensive control carried out by investigative agencies and on worker's right to access information collected by such agencies in relation to the exercise of the right to the protection of personal data and the right to defense, especially when the information acquired from investigative activities is used in disciplinary proceedings. The Author's reflection, starting from the analysis of the Data Protection Authority's decision on July 6, 2023, also concerns the integrative and reinforcing function of the labour law rules carried out by the principle of correctness and by the general principles envisaged by the GDPR which intervene to further limit the prerogatives of the employer.

Keywords: defensive covert control, detective agency, right of access to the data processed, right of defence, principle of correctness.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/18625>

Attività investigativa e accesso ai dati personali del lavoratore

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. L’interesse conoscitivo del lavoratore tra diritto di accesso ai dati personali e principio di correttezza. – 3. I controlli occulti mediante attività investigativa: limiti e contraddizioni. – 4. Osservazioni conclusive sull’esigenza di bilanciamento tra diritti e interessi delle parti.

1. Premessa

Nell’ambito della più classica dialettica del diritto del lavoro, quella che vede, da un lato, l’esigenza creditoria del datore di lavoro di verificare la quantità e la qualità dell’adempimento contrattuale, dall’altro lato, la tutela dei valori della riservatezza e della dignità della persona del lavoratore, si torna a ragionare su un tema ampiamente dibattuto sia in dottrina, sia in giurisprudenza, ovvero sui limiti di impiego dei c.d. controlli difensivi occulti. In particolare si intende riflettere sui controlli occulti del datore di lavoro effettuati mediante agenzia investigativa con lo scopo di individuare comportamenti illeciti del lavoratore esulanti la normale attività lavorativa: ciò al fine precipuo di verificare la compatibilità di tali comportamenti datoriali non tanto e non solo rispetto alle norme del titolo I dello Statuto dei lavoratori su cui la dottrina ha già avuto occasione di ragionare in modo approfondito⁽¹⁾, quanto piuttosto rispetto alla disciplina sulla *privacy* e in special modo alle norme del Regolamento generale per la protezione dei dati personali, il *General Data Protection Regulation*, d’ora in poi GDPR (Regolamento Ue 2016/679).

Più puntualmente le osservazioni che si propongono riguardano la complessa individuazione del confine tra la legittima attività di vigilanza svolta tramite agenzia investigativa e il diritto di accesso del lavoratore, in qualità di soggetto «interessato»⁽²⁾ al trattamento dei dati personali, alle informazioni da questa raccolte; questa rileva in quanto funzionale non solo all’effettivo esercizio del diritto alla protezione dei dati personali consentendo di mantenere il controllo sul trattamento dei propri dati e sulle

⁽¹⁾ Si richiamano *ex plurimis* A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995; R. De Luca Tamajo, *I controlli sui lavoratori*, in Zilio Grandi R. (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell’impresa*, Cedam, 2002, 27 ss.; M. Marazza, *I controlli a distanza del lavoratore di natura «difensiva»*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017, 27 ss.; V. Nuzzo, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, 2018; V. Maio, *I controlli difensivi e la tutela del patrimonio aziendale*, in C. Pisani - G. Proia - A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2022, 412 ss.; L. Di Paola, *I controlli sui lavoratori*, Giuffrè, 2022.

⁽²⁾ Ai sensi dell’art. 4 GDPR si definisce «interessato» la persona fisica che può essere identificata o che è comunque identificabile in base a un determinato «dato personale».

modalità di circolazione di questi⁽³⁾, ma anche all'esercizio del diritto di difesa laddove le informazioni acquisite dal datore di lavoro sulla base della relazione investigativa siano state da questo utilizzate per contestare un addebito disciplinare al lavoratore.

Tali spunti di analisi sono stati sollecitati da un recente provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali, adottato il 6 luglio scorso⁽⁴⁾, a fronte di un mancato riscontro da parte del datore di lavoro alla richiesta di un lavoratore di accesso ai propri dati personali trattati per elevare nei suoi confronti una contestazione disciplinare; da parte del lavoratore si è lamentato il fatto che non gli erano state fornite in modo completo ed esauriente le informazioni raccolte dall'agenzia investigativa, di cui il datore di lavoro si era avvalso per lo svolgimento delle indagini volte a rilevare eventuali suoi comportamenti illeciti.

Con riguardo al caso di specie, oggetto del provvedimento del Garante, occorre precisare come il datore di lavoro, a parziale difesa del suo mancato riscontro, rilevasse *in primis* la genericità della richiesta, per continuare a non trasmettere al lavoratore tutte le informazioni inerenti la sua persona riportate nella relazione investigativa anche a seguito di una sua puntualizzazione delle informazioni richieste; ciò in quanto non era riscontrabile nella richiesta avanzata dal lavoratore alcun riferimento alla relazione investigativa. Questo mancato riferimento tuttavia dipendeva dal fatto che il lavoratore non era a conoscenza dell'esistenza di un'indagine investigativa svolta nei suoi confronti, così come non lo era della relazione da questa redatta da cui erano stati dedotti i riferimenti specifici inseriti nella contestazione disciplinare; il lavoratore aveva, infatti, acquisito consapevolezza che la contestazione, mossa nei suoi confronti, si fondava su informazioni provenienti da un'indagine investigativa, e non direttamente acquisite dal datore di lavoro, solo a seguito della costituzione di quest'ultimo nel giudizio di impugnazione dell'atto di licenziamento, con il quale si era concluso il procedimento disciplinare a cui il lavoratore era stato sottoposto.

Il mancato riscontro alla richiesta di accesso ai dati personali avanzata dal lavoratore assume così non solo un rilievo autonomo, ma anche strumentale all'esercizio effettivo del diritto di difesa del lavoratore, precludendogli di poter contestare in modo puntuale i fatti e i comportamenti oggetto della lettera di contestazione dell'addebito, nonché le modalità di rilevazione di tali fatti e comportamenti. Il rispetto della normativa

⁽³⁾ Riguardo alle tutele previste dalla disciplina in materia di protezione dei dati personali si rinvia ancora *ex plurimis* a C. Pisani - G. Proia - A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2022; A. Trojsi, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013; A. Bellavista, *Poteri dell'imprenditore e privacy*, in G. Zilio Grandi (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Cedam, 2002, 41 ss.; P. Chieco, *Privacy e lavoro. La disciplina del trattamento di dati personali del lavoratore*, Cacucci, 2000; ancora P. Chieco, *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, DLRI, 1998, 1 ss.; M. Aimò, *Il trattamento dei dati personali del lavoratore: la legge sulla privacy e lo Statuto dei lavoratori*, CIE, 1998, 426 ss.

⁽⁴⁾ Provvedimento GPDP 6 luglio 2023, n.9927300.

in materia di protezione dei dati personali attraverso il soddisfacimento del diritto di accesso ai dati trattati incide, dunque, sulla presa di coscienza e conoscenza da parte del lavoratore di quanto rilevato da parte dell'agenzia investigativa a cui il datore di lavoro ha commissionato lo svolgimento dell'attività di vigilanza, fondamentale per la verifica dell'osservanza dei limiti statutari posti al potere di controllo e conseguentemente dell'utilizzabilità delle informazioni acquisite ai fini probatori⁽⁵⁾.

Il caso posto all'attenzione del Garante per la protezione dei dati personali rappresenta così un'occasione per porre chiarezza – con riguardo ai rapporti di lavoro subordinato – alla questione inerente la definizione dell'oggetto dell'obbligo informativo del datore di lavoro, quale titolare del trattamento, prescritto dall'art. 12 GDPR e al tempo stesso dell'ambito di applicazione del diritto di accesso del lavoratore ai dati che lo riguardano sancito all'art. 15 GDPR, nonché per riflettere sulla portata applicativa del principio di correttezza del trattamento riconosciuto all'art. 2 GDPR quale uno dei principi generali su cui l'intera normativa sulla *privacy* si fonda.

2. L'interesse conoscitivo del lavoratore tra diritto di accesso ai dati personali e principio di correttezza

Nell'ambito del sistema di tutele predisposto dal legislatore nazionale (prima con la legge 31 dicembre 1996, n. 675 e poi con il d.lgs. 39 giugno 2003, n. 196, il Codice in materia di protezione de dati personali) e da quello eurounitario (dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Ue al richiamato GDPR) nei confronti del soggetto interessato al trattamento dei dati, spicca indubbiamente il diritto di accesso ai dati personali a questo riconosciuto quale antecedente logico degli altri specifici diritti previsti a sua tutela, quali il diritto a chiedere al titolare del trattamento la rettifica o la cancellazione dei dati personali trattati, piuttosto che la limitazione del trattamento o il diritto ad opporsi a questo laddove posto in essere in violazione delle norme di legge (art. 15, lett. e, GDPR)⁽⁶⁾.

È in virtù della lettura combinata di tale disposto con il richiamato art. 12 GDPR che il Garante della *privacy*, nel provvedimento in commento – dopo aver ricordato come il titolare del trattamento sia obbligato a fornire l'accesso ai dati personali dell'interessato in modo completo, esauriente e aggiornato – prescrive al datore di lavoro l'obbligo di

⁽⁵⁾ Sul punto in dottrina cfr. A. Tursi, *Note minime in tema di controlli difensivi del datore, onere della prova e utilizzabilità delle prove illecitamente acquisite nel processo*, LLI, 2023, vol. 9, n. 1; M. Barbieri, *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, 2017, 183 ss.; P. Saracini, *Guardie giurate e dignità della persona: una feconda esperienza giurisprudenziale*, DLM, 2010, 574 ss.

⁽⁶⁾ Al riguardo si veda C. Del Federico, *Il trattamento dei dati personali e il regolamento 2016/679/UE. Implicazioni e prospettive*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 61 ss.

fornire al lavoratore tutte le informazioni da lui detenute, comprese quelle acquisite attraverso la relazione dell'agenzia investigativa.

L'oggetto dell'obbligo informativo del datore di lavoro dovrà dunque essere rappresentato dalla *intera* categoria dei dati personali (corsivo di chi scrive) che sono stati trattati⁽⁷⁾. Questi dovrà pertanto consentire l'accesso anche alle informazioni non direttamente raccolte presso l'interessato, compresi dunque tutti i dati inerenti la persona del lavoratore acquisiti con una relazione investigativa, seppur non trasferiti nella contestazione disciplinare, in quanto anche essi potenzialmente utilizzabili dal lavoratore per l'esercizio del diritto di difesa. Si ricomprenderanno pertanto nella categoria dei dati personali – come puntualizzato dallo stesso Garante – anche gli eventuali rilievi fotografici, fonografici o video attinenti ad attività diverse da quella lavorativa rilevati dall'agenzia investigativa e allegati alla relazione trasmessa, prescrivendo solo la decurtazione di riferimenti a terzi estranei.

In questi casi, ove cioè le informazioni non sono raccolte direttamente presso l'interessato, ma provengono da un'indagine commissionata dal datore di lavoro a un'agenzia specializzata, si prescrive altresì l'obbligo in capo al titolare del trattamento di indicare la fonte dei dati, ovvero, ai sensi dell'art. 15, co. 1, lett. g), GDPR, si attribuisce al lavoratore il diritto a conoscere anche quale sia l'agenzia investigativa incaricata dall'azienda a raccogliere informazioni sul suo conto.

Si conferma così l'orientamento del Garante a interpretare in modo estensivo la categoria dei dati personali rispetto ai quali il titolare del dato può vantare il proprio diritto di accesso. Già in altri provvedimenti il Garante aveva, infatti, accolto questa linea interpretativa riguardo all'espressione «qualunque informazione» utilizzata dal legislatore italiano all'art. 4, co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 196/2003, attribuendo alla nozione di «dato personale» la massima ampiezza: a tale categoria di dati sono stati così ricondotti non solo i dati di tipo oggettivo, quali anche le notizie e le informazioni che forniscono un contributo aggiuntivo di conoscenza rispetto a un soggetto indenticato o identificabile⁽⁸⁾, ma anche quelli di tipo valutativo, come a esempio le valutazioni contenute nelle perizie medico-legali redatte dal medico fiduciario del datore di lavoro⁽⁹⁾.

Non è stata del resto mai riconosciuta rilevanza da parte del Garante al fatto che i dati non trasmessi fossero già noti al richiedente, configurandosi il diritto di accesso ai dati personali come un diritto distinto e autonomo rispetto al diritto di accesso ad atti e documenti; così come non è stato attribuito rilievo, al fine di giustificare il mancato

(7) Sul carattere inclusivo della nozione giuridica di «dato personale» cfr. P. Tullini, *Dati*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 108.

(8) Provvedimento GPDP 19 dicembre 2001, n. 41854 con nota di C. Faleri, *Sulla legittimità dell'utilizzazione di una scrittura del lavoratore ai fini di una perizia grafologica: una questione di contemperamento di tutele tra diritto alla riservatezza e altre posizioni giuridiche*, RIDL, 2006, II, 81 ss.

(9) Provvedimento GPDP 3 maggio 2001, n. 41810.

riscontro da parte del titolare del trattamento alla richiesta inoltrata dall'interessato, all'assenza dell'enunciazione delle ragioni poste a base della richiesta, non essendo prescritto alcun obbligo di specificazione in tal senso affinché l'istanza di accesso ai dati possa essere considerata legittimamente avanzata⁽¹⁰⁾.

Né appare conforme agli artt. 12 e 15 del GDPR subordinare il riscontro all'istanza di accesso a un'indicazione dettagliata e precisa da parte dell'interessato dei documenti cui si chiede di accedere; né del resto è in qualche modo deducibile dal GDPR un vincolo di forma rispetto alla richiesta di accesso ai dati personali, come affermato nelle *Guidelines on data subject rights* del 1/2022. In particolare l'art. 12 del GDPR, nel definire gli obblighi del titolare del trattamento, impone in capo ad esso l'obbligo di fornire all'interessato informazioni chiare, concise e facilmente accessibili riguardo al trattamento dei propri dati personali, agevolando l'esercizio del diritto di accesso a prescindere da sua puntuale richiesta⁽¹¹⁾; qualora poi si ritenga di non dover ottemperare a tale obbligo, lo stesso art. 12 GDPR prescrive al titolare del trattamento di informare l'interessato «senza ritardo» dell'eventuale inottemperanza e dei motivi di questa, al fine di consentire all'interessato la possibilità di proporre reclamo all'autorità di controllo e di proporre ricorso giurisdizionale.

Merita inoltre sottolineare come la mancata divulgazione dell'esistenza stessa del rapporto di indagine e la mancata specificazione dell'origine dei dati utilizzati per la contestazione disciplinare integrino altresì – ad avviso del Garante con riferimento al caso sottoposto alla sua attenzione – un'ipotesi di violazione del principio di correttezza, esplicitamente asserito all'art. 5, paragrafo 1, lett. a) GDPR, laddove si sancisce che i dati personali debbano essere trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato.

Tale principio di correttezza invocato dal Garante si erge così – in conformità con le indicazioni del legislatore – a “canone generale” cui l'agente deve attenere la sua condotta. Prendendo in considerazione il quadro generale delle norme del Codice della *privacy* e delle disposizioni dettate nel GDPR, sembra, infatti, poter ricavare un connubio tra il criterio della liceità e quello della correttezza, chiamando quest'ultimo a ricoprire un ruolo preponderante. Se, come è stato puntualizzato, «la violazione delle regole di liceità rende automatico il risultato del *non iure*, viceversa, il rispetto delle regole di liceità non determina con certezza l'esito di una condotta *iure* poiché residua comunque il

⁽¹⁰⁾ *Ibidem*.

⁽¹¹⁾ In tal senso è intervenuto il Garante della *privacy* con un suo recentissimo provvedimento, nel quale si sottolinea esplicitamente l'irrilevanza del carattere generico della richiesta avanzata dal lavoratore, presumendo che questa riguardi comunque tutti i dati personali conservati dal(l'ex) datore di lavoro e che comunque quest'ultimo avrebbe dovuto chiedere al lavoratore di **specificare la propria domanda**: Provvedimento GPDP 16 novembre 2023 [registro dei Provvedimenti n. 230] appena adottato, il cui testo di può leggere in www.wikilabour.it

vaglio della correttezza»⁽¹²⁾; residua pertanto sempre, al di là cioè delle ipotesi di espresso rinvio da parte della legge, uno spazio generalizzato di operatività del principio di correttezza⁽¹³⁾.

Si impone, dunque, che il principio di correttezza, così come gli altri principi fondamentali affermati all'art. 5 del GDPR, siano osservati e applicati non solo in ogni fase del trattamento dei dati personali, ma già anche al momento della richiesta di accesso a qualunque tipo di informazione. Occorrerà pertanto valutare la legittimità del trattamento dei dati in relazione a tutti i principi generali sanciti nel GDPR, non solo a quelli di liceità⁽¹⁴⁾, correttezza e trasparenza (lett. *a*), ma anche al principio di finalità, in virtù del quale i dati devono essere trattati per scopi determinati, espliciti e legittimi (lett. *b*), al principio c.d. di «minimizzazione dei dati», che richiede che i dati siano trattati in modo adeguato, pertinente e limitato a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (lett. *c*), e al principio di «esattezza» che prescrive che il trattamento avvenga in modo esatto, procedendo, se necessario, all'aggiornamento dei dati (lett. *d*).

Già in altre occasioni, il Garante, sempre a fronte di una relazione investigativa utilizzata dal datore di lavoro per una contestazione disciplinare, aveva riconosciuto illegittimo il trattamento dei dati personali del lavoratore da parte dell'agenzia specializzata, in quanto eccedente e non pertinente, riportando informazioni prive di alcuna rilevanza ai fini dell'espletamento degli accertamenti commissionati dal datore di lavoro⁽¹⁵⁾.

Tali principi generali concernenti le modalità del trattamento espressamente previsti dal GDPR, a cui sono da affiancare quelli ricavati in via interpretativa dal Garante, come a esempio il principio di proporzionalità⁽¹⁶⁾, svolgono, dunque, una significativa funzione integrativa e al tempo stesso rafforzativa delle disposizioni lavoristiche poste a garanzia del prestatore di lavoro, circoscrivendo ulteriormente il potere del datore di lavoro (v. *infra* § 4).

⁽¹²⁾ Così E. Navarretta, *Commento sub art. 11. Modalità del trattamento e requisiti dei dati*, in C.M. Bianca - F.D. Busnelli (a cura di), *La protezione dei dati personali. Commentario al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 («Codice della privacy»)*, vol. I, Cedam, 2007, 257.

⁽¹³⁾ Sul punto cfr. F. Piraino, *La liceità e la correttezza*, in R. Panetta (a cura di), *Libera circolazione e protezione dei dati personali*, Giuffrè, 2006, 749 ss.; A. Iuliani, *Note minime in tema di trattamento dei dati personali*, *EDP*, 2018, 310 laddove sottolinea come un giudizio di conformità rispetto al principio di correttezza possa però essere espresso solo a posteriori nel giudizio concreto: al riguardo v. *infra* § 4.

⁽¹⁴⁾ Ciò significa che nei casi di conferimento di un incarico di vigilanza a un'agenzia investigativa deve essere altresì rispettato anche quanto specificatamente previsto dall'Autorizzazione del Garante della *privacy* sul trattamento dei dati da parte degli investigatori privati (Autorizzazione GPDP n. 6 del 2013).

⁽¹⁵⁾ Provvedimento GPDP del 16 settembre 2021 n. 97189833.

⁽¹⁶⁾ Principio desunto dalla interazione dei principi di pertinenza e di non eccedenza con quello di adeguatezza dell'uso Parere GPDP 24 febbraio 2010; Parere GPDP 28 maggio 1998.

3. I controlli occulti mediante attività investigativa: limiti e contraddizioni

Il riconoscimento del diritto di accesso del lavoratore alle informazioni inerenti la sua persona risultanti da una relazione investigativa assume rilievo, come ricordato (v. *supra* § 1), in funzione non solo dell'esercizio del diritto alla protezione dei dati personali, ma anche dell'espletamento del diritto di difesa: il lavoratore a cui è stato contestato un comportamento illecito sulla base delle informazioni acquisite da un'agenzia investigativa e da questa trasmesse al datore di lavoro deve avere la possibilità di entrare in possesso di queste per valutare la legittimità dell'iniziativa datoriale e conseguentemente l'utilizzabilità dei dati raccolti. Come già espressamente previsto dal Codice della *privacy*, nel caso in cui il datore di lavoro non riesca a fornire la prova che le informazioni poste a fondamento di una eventuale contestazione disciplinare siano state acquisite in conformità con le disposizioni dettate a tutela dei dati personali, tali informazioni saranno inutilizzabili sul piano probatorio (art. 11, co. 2, d.lgs. n. 196/2003).

Ora, se *nulla quaestio* si pone riguardo alla radicale inutilizzabilità dei dati trattati in violazione della normativa in materia di trattamento e protezione dei dati personali⁽¹⁷⁾, più controversa si presenta l'annosa e nota *querelle* dei controlli occulti c.d. difensivi in relazione ai limiti posti dallo Statuto dei lavoratori.

Si ritiene opportuno ricordare come, secondo l'orientamento giurisprudenziale ormai ampiamente consolidato, siano da considerarsi ammissibili i controlli difensivi occulti – quelli cioè posti in essere dal datore di lavoro al fine di accertare comportamenti illeciti e lesivi del patrimonio aziendale, senza che i lavoratori interessati siano preventivamente informati del loro svolgimento e delle modalità con cui l'attività di sorveglianza sia svolta – solo laddove non riguardino «in nessun caso né l'adempimento, né l'inadempimento dell'obbligazione contrattuale del lavoratore di prestare la propria opera», ma si limitino ad accertare «gli atti illeciti del lavoratore»⁽¹⁸⁾. Ciò è stato affermato dalla giurisprudenza appena richiamata non solo nei casi di utilizzo di strumenti di controllo a distanza, ma anche nei casi in cui il datore di lavoro affidi a un'agenzia investigativa il compito di svolgere le indagini necessarie per rilevare eventuali comportamenti illeciti.

⁽¹⁷⁾ In tal senso Cass. 5 ottobre 2016, n. 19922; Cass. 1° ottobre 2012, n. 16622.

⁽¹⁸⁾ Cass. 11 giugno 2018, n. 15094. Sulla possibilità per il datore di avvalersi delle agenzie investigative, purché l'attività di queste non sconfini nella vigilanza dell'attività lavorativa, si richiamano altresì Cass. 21 gennaio 2021, n. 1118; Cass. 4 aprile 2018, n. 8373; Cass. 8 giugno 2011, n. 12489; Cass. 18 novembre 2010, n. 23303; Cass. 10 luglio 2009, n. 16196. Così anche la giurisprudenza di merito: T. Milano 28 aprile 2009, con nota di P. Monda, *L'impiego dei controlli difensivi e la protezione della sfera personale del dipendente*, DRI, 2010, 187.

Come ampiamente riconosciuto anche dalla dottrina in tema di controlli difensivi, con gli artt. 2 e 3 St. lav. il legislatore statutario non ha, infatti, inteso escludere la possibilità per il datore di lavoro di avvalersi per compiti di sorveglianza di soggetti diversi dal personale di vigilanza e delle guardie giurate. Nel limitare la sfera di intervento delle guardie giurate preposte alla tutela del patrimonio aziendale, l'art. 2 St. lav. non preclude al datore di lavoro di avvalersi, in aggiunta o in alternativa, di personale diverso dalle guardie giurate, quale appunto sono le agenzie investigative, purché queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa; né con l'art. 3 St. lav., essenzialmente diretto ad evitare che il controllo sull'attività lavorativa avvenga in forma occulta, il legislatore ha voluto introdurre un divieto generale di controllo occulto, limitandosi a prescrivere che il controllo del datore di lavoro sull'esatto adempimento della prestazione di lavoro possa avvenire solo tramite il proprio personale direttivo.

Del resto, la *ratio* che originariamente ha connotato gli artt. 2 e 3 St. lav. non era quella di regolamentare le diverse (e non prevedibili, né preventivabili) modalità di espletamento del potere di controllo del datore di lavoro, ma piuttosto quella di eliminare determinate prassi aziendali, ampiamente diffuse al momento dell'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori, impedendo che venissero condotte attività investigative con carattere poliziesco. Riconducendo con l'art. 2 St. lav. l'attività delle guardie giurate ai compiti istituzionali di vigilanza e custodia del patrimonio aziendale, si intendeva specificatamente contrastare l'attività spesso intimidatoria posta in essere dalle guardie giurate con lo scopo di controllare l'attività lavorativa a fini disciplinari e persino antisindacali. Altresì con l'art. 3 St. lav., nel prescrivere che siano resi noti i nominativi e le mansioni del personale specificatamente addetto alla vigilanza lavorativa, si intendeva precludere che il controllo avvenisse in modo subdolo mediante personale non identificabile dai lavoratori, mirando a soddisfare un'esigenza di pubblicità piuttosto che a precludere qualsivoglia modalità di controllo occulto⁽¹⁹⁾.

A tal riguardo la stessa Cassazione ha avuto modo di precisare come non sia possibile evincere dalle norme degli artt. 2 e 3 St. lav. un generico divieto di controllo occulto, ammettendo esplicitamente controlli realizzati anche attraverso un'agenzia investigativa al fine di accertare comportamenti illeciti esulanti dalla normale attività lavorativa, ancorché posti in essere nel corso di questa, in quanto non riconducibili all'ambito di applicazione delle norme statutarie⁽²⁰⁾.

La problematica che piuttosto si pone, ai fini dell'ammissibilità dei controlli occulti, riguarda l'esigenza di poter identificare la linea di demarcazione tra attività lavorativa e inadempimento della stessa, da un lato, e attività illecita, dall'altro lato, essendo tale distinguo assunto dalla giurisprudenza come presupposto per riconoscere

⁽¹⁹⁾ Cfr. A. Bellavista, *Investigatori privati e controlli occulti sui lavoratori*, RIDL, 1996, II, 546; *amplius* ancora A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, cit., 35 ss.

⁽²⁰⁾ Si veda Cass. 9 giugno 1990, n. 5599.

la legittimità dell'attività di vigilanza svolta all'insaputa del lavoratore. Anche nelle ipotesi in cui la prestazione di lavoro è resa al di fuori dei locali aziendali, ove cioè il controllo non può che realizzarsi attraverso persone estranee all'organizzazione dell'azienda (o mediante l'impiego di sistemi tecnologici che consentono un controllo da remoto) trattandosi di luoghi ove non è presente né il datore di lavoro, né il personale previsto dall'art. 3 St. lav., i giudici della Suprema Corte hanno comunque escluso che la verifica dell'adempimento della prestazione lavorativa possa lecitamente avvenire senza che il lavoratore ne sia a conoscenza⁽²¹⁾.

Appare evidente il carattere artificioso e al tempo stesso sfuggente di questa linea di demarcazione: distinguere tra attività lavorativa e comportamento illecito è un'operazione fittizia poiché la vigilanza dell'agenzia investigativa non può non riguardare l'attività lavorativa posta in essere dal lavoratore se vuole accertare modalità illecite di svolgimento di questa. Infatti, se è vero che la legittimità dell'attività di controllo svolta da un soggetto estraneo all'organizzazione gerarchica del datore di lavoro dipende dal fatto che questa rilevi un comportamento illecito del dipendente, tale (il)legittimità non potrà che essere accertata solo a posteriori. Ciò comporta che eventuali controlli occulti illegittimamente posti in essere sulla prestazione di lavoro resa dal dipendente rimarranno tali e dunque non puniti, qualora non riescano ad accertare alcun comportamento illecito del lavoratore commesso nel corso o in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa. In ragione di ciò da più parti in dottrina si è riconosciuta l'inadeguatezza e la scarsa rigosità sul piano concettuale di tale criterio distintivo, elaborato dalla giurisprudenza come espediente per ammettere di fatto una qualunque forma di controllo occulto nel momento in cui esso consente un controllo che è ontologicamente sull'attività lavorativa qualora da questo emergano *ex post* degli illeciti⁽²²⁾: in tal modo la giurisprudenza tende in sostanza a disapplicare i limiti posti dalle richiamate disposizioni statutarie al fine di rendere legittime le prove, altrimenti inammissibili, che il datore di lavoro introduce nel processo per dimostrare l'illecito commesso dal lavoratore⁽²³⁾.

⁽²¹⁾ Così Cass. 11 giugno 2018, n. 15094, *RIDL*, 2018, II, 802 ss. con nota di V. Nuzzo, *Sull'utilizzo delle agenzie investigative per il controllo della prestazione resa fuori dai locali aziendali*. Sul punto *amplius* ancora V. Nuzzo, *Il controllo della prestazione di lavoro resa fuori dai confini dell'impresa*, *LLI*, 2023, vol. 9, n. 1, in part. 68 ss.

⁽²²⁾ Di questo avviso più recentemente G. Cassano, *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell'uomo e Corte di Cassazione a confronto*, *DRI*, 2022, 534; V. Nuzzo, *Sull'utilizzo delle agenzie investigative per il controllo della prestazione resa fuori dai locali aziendali*, cit., 804 ss.; V. Pinto, *I controlli "difensivi" del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017, 139 ss.; M. Falsone, *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, *RIDL*, 2015, II, 994 s.; L. Nogler, *Sulle contraddizioni logiche della Cassazione in tema di diritto alla riservatezza del lavoratore subordinato*, *RCP*, 1998, 113, ove dichiara che la categoria dei controlli difensivi risulta essere «affetta da un'aporia logica di non poco momento».

⁽²³⁾ Tendenza confermata anche dalle più recenti sentenze: così Cass. 22 settembre 2021, n. 25732; Cass. 12 novembre 2021, n. 34092.

4. Osservazioni conclusive sull'esigenza di bilanciamento tra diritti e interessi delle parti

La mancanza di una adeguata e compiuta disciplina di riferimento per le attività di vigilanza svolte sui lavoratori dalle agenzie investigative, le incertezze interpretative poste dalle disposizioni statutarie in tema di controlli difensivi occulti, nonché l'ampiezza della categoria dei dati personali tutelati rischiano – come già da più parti rilevato⁽²⁴⁾ – di rendere più difficoltoso assicurare l'effettività delle tutele e di dar luogo a soluzioni giurisprudenziali significativamente influenzate dalla discrezionalità (se non dalla creatività) dell'attività giurisdizionale.

Se il titolo I dello Statuto dei lavoratori non comporta una limitazione in senso assoluto dei controlli occulti laddove diretti ad accertare comportamenti illeciti del lavoratore diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, in nessun caso tuttavia l'attività di vigilanza – come più volte dichiarato dalla giurisprudenza – potrà comportare un annullamento di ogni forma di garanzia della dignità e della riservatezza del lavoratore: si richiede che debba essere sempre e comunque assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali correlate alla libertà di iniziativa economica rispetto alle tutele della dignità umana e della riservatezza del lavoratore⁽²⁵⁾. Sono pertanto da ritenere ammissibili, ad avviso della Suprema Corte, i controlli difensivi occulti posti in essere con «modalità non eccessivamente invasive, rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti e, in ogni caso, secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale»⁽²⁶⁾; in virtù di tali principi sono stati così ritenuti leciti i controlli realizzati con modalità occulta in presenza di comportamenti di notevole inadempimento già compiuti in precedenza dal lavoratore o in caso di perpetuazione di illeciti⁽²⁷⁾.

⁽²⁴⁾ Cfr. P. Tullini, *Dati*, cit., 108; G. Cassano, *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti*, cit., 539; V. Nuzzo, *Sull'utilizzo delle agenzie investigative per il controllo della prestazione resa fuori dai locali aziendali*, cit., 804; Lattanzi, *Dallo Statuto dei lavoratori alla disciplina di protezione dei dati personali*, RIDL, 2011, I, 171.

⁽²⁵⁾ Più recentemente Cass. 22 settembre 2021, n. 25732; Cass. 12 novembre 2021, n. 34092.

⁽²⁶⁾ Cass. 27 maggio 2015, n. 10955. Si richiamano altresì le pronunce della S.C. con cui si riconosce come le norme degli artt. 2 e 3 St. lav. non escludono il potere dell'imprenditore di accertare mancanze specifiche dei dipendenti, già commesse o in corso di esecuzione, indipendentemente dalle modalità di controllo che può avvenire anche occultamente, purché non vi ostino il principio di correttezza e buona fede nell'esecuzione dei rapporti: così Cass. 9 ottobre 2020, n. 21888; Cass. 14 febbraio 2011, n. 3590; Cass. 18 novembre 2020, n. 23303.

⁽²⁷⁾ Cfr. Cass. 11 giugno 2018, n. 15094; Cass. 7 giugno 2003, n. 9167; non mancano peraltro pronunce che ritengono lecito il controllo anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione: Cass. 8 giugno 2011, n. 12489; Cass. 9 luglio 2008, n. 18821. Si vedano le critiche mosse nei confronti di questo secondo orientamento giurisprudenziale da V. Nuzzo, *Sull'utilizzo delle agenzie investigative per il controllo della prestazione resa fuori dai locali aziendali*, cit., 804.

Senza poter entrare in questa sede nel merito del ruolo che possono assolvere i principi generali di correttezza e buona fede, si ritiene peraltro significativo evidenziare il fatto che ad essi siano ricorsi i giudici per individuare dei limiti ai poteri datoriali in un ambito in cui questi, per insufficienza e/o inadeguatezza degli strumenti legislativi, rischierebbero di degenerare in dominio arbitrario e poter garantire così effettività alla tutela dei valori della persona del lavoratore.

Questo orientamento della giurisprudenza ci induce a interrogarci se il ricorso ai principi generali possa soddisfare non solo l'esigenza di bilanciamento tra i diritti e gli interessi delle parti che la vicenda dei controlli occulti difensivi ha storicamente espresso, ma anche quella che oggi si pone rispetto alla tutela dei dati personali del lavoratore interessato.

Tale esigenza di bilanciamento ha trovato, tra l'altro, un suo esplicito riconoscimento nel novellato art. 4 St.lav. in tema di controllo a distanza dell'attività lavorativa, laddove nel suo terzo e ultimo comma si dispone che «le informazioni raccolte [...] sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196».

Per quanto riferito al ristretto perimetro della disciplina sui controlli a distanza, si ritiene comunque rilevante che il legislatore, per soddisfare questa esigenza di bilanciamento, abbia assunto il Codice della *privacy* come fonte integrativa del dettato di cui all'art. 4 St. lav.⁽²⁸⁾. Qualora poi si ipotizzasse di elevare il Codice della *privacy* e con esso il GDPR a fonte integrativa dell'intera disciplina statutaria in materia di potere di controllo e di conseguenza del potere disciplinare – come auspica parte della dottrina⁽²⁹⁾ e come sembrerebbe poter desumere dalla posizione assunta dal Garante della *privacy*, che nel provvedimento richiamato invoca proprio il principio di correttezza quale “canone generale” di comportamento (v. *supra* § 2) – l'individuazione dei limiti da porre a qualunque forma di controllo difensivo potrebbe avvenire sulla base dei principi generali su cui si fonda la normativa sulla protezione dei dati personali. Considerato poi come la violazione di questo terzo e ultimo comma dell'art. 4 St. lav. non abbia rilevanza penale, è corretto pensare che tali principi, che il datore di lavoro è chiamato dall'art. 4 St. lav. ad osservare nelle sue attività di controllo a distanza, possano trovare

⁽²⁸⁾ Sulle conseguenze applicative della integrazione tra art. 4 St. lav. che disciplina i limiti al potere di controllo a distanza del datore di lavoro e sistema normativo a protezione della *privacy*, cfr. A. Ingraio, *Controllo a distanza e privacy del lavoratore alla luce dei principi di finalità e proporzionalità della sorveglianza*, *LLI*, 2023, vol. 9, n. 1; G. Proia, *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in C. Pisani - G. Proia - A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit., 329 ss.

⁽²⁹⁾ In tal senso P. Tullini, *Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratore*, *RIDL*, 2009, I, 332 ss.; M. Falsone, *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, cit., 997; E. Dagnino, *Tecnologie e controlli a distanza*, *DRI*, 2015, 1002.

applicazione per via analogica a qualunque forma di controllo occulto, anche non a distanza⁽³⁰⁾.

Si pensi, da un lato, al contributo che potrebbero apportare alla questione dei controlli difensivi *tout court*, i principi di finalità, pertinenza e non eccedenza, già invocati dal Garante in un suo Intervento ove subordinava la legittimità del trattamento dei dati posto in essere dal datore di lavoro nell'esercizio del potere disciplinare al fatto che tale trattamento risultasse pertinente e non eccedente rispetto alla finalità per cui i dati erano stati raccolti e successivamente impiegati⁽³¹⁾. Dall'altro lato, si pensi ai principi di necessità e proporzionalità, desunto quest'ultimo ad opera del Garante dalla interazione dei principi di pertinenza e di non eccedenza con quello di adeguatezza (v. *supra* § 2), i quali potrebbero operare come veri e propri criteri selettivi⁽³²⁾: l'applicazione di tali principi porterebbe a riconoscere come legittimo l'incarico conferito dal datore di lavoro a un soggetto esterno per lo svolgimento dell'attività di vigilanza volta alla tutela e alla difesa dei propri interessi solo se configurabile come *extrema ratio*, ovvero qualora risulti circoscritto agli accertamenti necessari a verificare l'illecito del singolo dipendente. Si verrebbe così ad avallare un orientamento in passato già proposto dalla dottrina al fine di impedire che l'attività di vigilanza potesse sconfinare in una generalizzata attività di controllo sull'attività lavorativa o riguardare la totalità dei lavoratori⁽³³⁾, che però ha trovato negli anni affermazione solo tra i giudici di merito⁽³⁴⁾.

A tal riguardo merita tra l'altro ricordare che in tal senso si è anche pronunciata la Corte europea dei diritti dell'uomo, la quale, proprio in materia di controlli difensivi, al fine di bilanciare il diritto del datore di lavoro ad esercitare un controllo e il diritto del lavoratore al rispetto della sua vita privata, ha fondato il suo giudizio sui principi di proporzionalità e adeguatezza⁽³⁵⁾.

⁽³⁰⁾ Di tale avviso M. Falsone, *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, cit., 997.

⁽³¹⁾ Intervento GPDP 5 ottobre 2006, con nota di C. Faleri, *Sulla tutela della riservatezza del lavoratore nelle indagini preliminari al procedimento disciplinare: un intervento del Garante per la protezione dei dati personali*, RIDL, 2007, II, 374 ss.

⁽³²⁾ Si rinvia a tal riguardo alla distinzione tra principi-criteri e principio-valore: cfr. F. Piraino, *Il codice della privacy e la tecnica del bilanciamento di interessi*, in R. Panetta (a cura di), *Libera circolazione e protezione dei dati personali*, Giuffrè, 2006, 715.

⁽³³⁾ Si rinvia a A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, 43, ove l'A. proponeva il ricorso al criterio all'*extrema ratio* nei casi controlli occulti. Al riguardo cfr. altresì S. Passerini, *Ancora sul controllo in incognito della prestazione lavorativa*, RIDL, 2002, II, 880; L. Tebano, *Ragionevolezza e potere di controllo del datore di lavoro*, DLM, 2011, 433 ss.

⁽³⁴⁾ In tal senso T. Milano 26 luglio 2012, *D&L*, 2012, 738; T. Milano 28 aprile 2009, con nota di P. Monda, *L'impiego dei controlli difensivi e la protezione della sfera personale del dipendente*, cit., 187; P. Monza 24 maggio 1995, RIDL, 1996, II, 541 con nota di A. Bellavista, *Investigatori privati e controlli occulti sui lavoratori*, cit., 550 s.

⁽³⁵⁾ Ci si intende riferire in particolare al caso *Barbulescu c. Romania* (Corte Edu 12 gennaio 2016) e al caso *López Ribalda e Altri c. Spagna* (Corte Edu 17 ottobre 2019). Riguardo a tali specifiche decisioni si rinvia a L. Tebano, *I confini dei controlli difensivi e gli equilibri della Corte EDU*, RIDL, 2020, II, 211 ss.; V. Nuzzo, *Il ragionevole sospetto di illecito e la possibilità di controlli difensivi occulti all'esame della Gran*

Sembra in definitiva poter attribuire a tali principi generali, che costituiscono il fondamento dell'intera disciplina sul trattamento dei dati personali e animano l'intero contesto normativo, un'importante funzione integrativa e rafforzativa delle disposizioni lavoristiche⁽³⁶⁾, nonché dell'obbligazione contrattuale di lavoro in funzione di controllo e di governo dell'esercizio dei poteri datoriali. Essi potrebbero così tradurre in garanzie effettive ed efficaci le norme legislative poste a tutela dei lavoratori, realizzando in tal modo i presupposti dell'art. 2 Cost., fine ultimo dello Statuto dei lavoratori⁽³⁷⁾.

Camera della Corte Europea dei diritti dell'uomo, Labor, 2020, 608 ss. Sulla giurisprudenza della Cedu in tema di controlli occulti cfr. G. Cassano, *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti*, cit., 548 ss.; P. Pinto de Albuquerque - A. Sitzia, *Lavoro e monitoraggio: il "test di proporzionalità" nella giurisprudenza della CEDU*, in C. Pisani - G. Proia - A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit., 52 ss.

⁽³⁶⁾ Al riguardo cfr. A. Trojsi, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, cit., 483.

⁽³⁷⁾ Così R. Del Punta, *Diritti della persona e contratto di lavoro*, DLRI, 2006, 243.

Bibliografia

- Aimo M., *Il trattamento dei dati personali del lavoratore: la legge sulla privacy e lo Statuto dei lavoratori*, in CIE, 1998, 426 ss.
- 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, 2017, 183 ss.
- Bellavista A., *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995.
- Bellavista A., *Investigatori privati e controlli occulti sui lavoratori*, in RIDL, 1996, II, 543 ss.
- Bellavista A., *Poteri dell'imprenditore e privacy*, in G. Zilio Grandi (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Cedam, 2002, 41 ss.
- Cassano G., *Quando il giudizio di proporzionalità salva i controlli difensivi occulti: Corte europea dei diritti dell'uomo e Corte di Cassazione a confronto*, in DRI, 2022, 530 ss.
- Chieco P., *Privacy e lavoro. La disciplina del trattamento di dati personali del lavoratore*, Cacucci, 2000.
- Chieco P., *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, in DLRI, 1998, 1 ss.
- Dagnino E., *Tecnologie e controlli a distanza*, in DRI, 2015, 988 ss.
- De Luca Tamajo R., *I controlli sui lavoratori*, in Zilio Grandi R. (a cura di), *I poteri del datore di lavoro nell'impresa*, Cedam, 2002, 27 ss.
- Del Federico C., *Il trattamento dei dati personali e il regolamento 2016/679/UE. Implicazioni e prospettive*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, 2017, 61 ss.
- Del Punta R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in DLRI, 2006, 243 ss.
- Faleri C., *Sulla legittimità dell'utilizzazione di una scrittura del lavoratore ai fini di una perizia grafologica: una questione di contemperamento di tutele tra diritto alla riservatezza e altre posizioni giuridiche*, in RIDL, 2006, II, 81 ss.
- Faleri C., *Sulla tutela della riservatezza del lavoratore nelle indagini preliminari al procedimento disciplinare: un intervento del Garante per la protezione dei dati personali*, in RIDL, 2007, II, 374 ss.
- Falsone M., *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, in RIDL, 2015, II, 990 ss.
- Ingrao A., *Controllo a distanza e privacy del lavoratore alla luce dei principi di finalità e proporzionalità della sorveglianza*, in LLI, 2023, vol. 9, n. 1.
- Iuliani A., *Note minime in tema di trattamento dei dati personali*, in EDP, 2018, 293 ss.
- Lattanzi R., *Dallo Statuto dei lavoratori alla disciplina di protezione dei dati personali*, in RIDL, 2011, I, 151 ss.
- Maio V., *I controlli difensivi e la tutela del patrimonio aziendale*, in C. Pisani - G. Proia - A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2022, 412 ss.
- Marazza M., *I controlli a distanza del lavoratore di natura «difensiva»*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017, 27 ss.
- Monda P., *L'impiego dei controlli difensivi e la protezione della sfera personale del dipendente*, in DRI, 2010, 186 ss.
- Navarretta E., *Commento sub art. 11. Modalità del trattamento e requisiti dei dati*, in C.M. Bianca - F.D. Busnelli (a cura di), *La protezione dei dati personali. Commentario al D.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 («Codice della privacy»)*, vol. I, Cedam, 2007, 241 ss.
- Nogler L., *Sulle contraddizioni logiche della Cassazione in tema di diritto alla riservatezza del lavoratore subordinato*, in RCP, 1998, 113 ss.
- Nuzzo V., *Il controllo della prestazione di lavoro resa fuori dai confini dell'impresa*, in LLI, 2023, vol. 9, n. 1.
- Nuzzo V., *Il ragionevole sospetto di illecito e la possibilità di controlli difensivi occulti all'esame della Gran Camera della Corte Europea dei diritti dell'uomo*, in Labor, 2020, 608 ss.
- Nuzzo V., *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, 2018.

- Nuzzo V., *Sull'utilizzo delle agenzie investigative per il controllo della prestazione resa fuori dai locali aziendali*, in *RIDL*, 2018, II, 802 ss.
- Passerini S., *Ancora sul controllo in incognito della prestazione lavorativa*, in *RIDL*, 2002, II, 880.
- Pinto de Albuquerque P., Sitzia A., *Lavoro e monitoraggio: il "test di proporzionalità" nella giurisprudenza della CEDU*, in C. Pisani - G. Proia - A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2022, 52 ss.
- Pinto V., *I controlli "difensivi" del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, in P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017, 139 ss.
- Piraino F., *Il codice della privacy e la tecnica del bilanciamento di interessi*, in R. Panetta (a cura di), *Libera circolazione e protezione dei dati personali*, Giuffrè, 2006, 715 ss.
- Piraino F., *La liceità e la correttezza*, in Panetta R. (a cura di), *Libera circolazione e protezione dei dati personali*, Giuffrè, 2006, 749 ss.
- Proia G., *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in C. Pisani - G. Proia - A. Topo (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 2022, 329 ss.
- Saracini P., *Guardie giurate e dignità della persona: una seconda esperienza giurisprudenziale*, in *DLM*, 2010, 574 ss.
- Tebano L., *I confini dei controlli difensivi e gli equilibri della Corte EDU*, in *RIDL*, 2020, II, 211 ss.
- Tebano L., *Ragionevolezza e potere di controllo del datore di lavoro*, in *DLM*, 2011, 433 ss.
- Trojsi A., *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, 2013.
- Tullini P., *Comunicazione elettronica, potere di controllo e tutela del lavoratore*, in *RIDL*, 2009, I, 332 ss.
- Tullini P., *Dati*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, 2022, 105 ss.
- Tursi A., *Note minime in tema di controlli difensivi del datore, onere della prova e utilizzabilità delle prove illecitamente acquisite nel processo*, in *LLI*, 2023, vol. 9, n. 1.