



Nell'occhio del sistema CCTV nei luoghi di lavoro. Osservazioni dall'Irlanda

IVANA SANTORO

Università degli Studi del Molise
Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro
ivana.santoro@unimol.it

ABSTRACT

The contribution focuses on the issue of remote surveillance via CCTV systems in the workplace.

The paper begins with an analysis of the impact of EU personal data processing regulations in Irish workplaces, examining complaints handled by the Irish Data Protection Commissioner alongside significant legal cases where the courts have applied principles on personal data processing within employment relationships.

The author then draws attention to Italian law, noting that the impact of EU legislation on personal data processing in Italian workplaces has been conditioned by its coexistence with Article 4 of the Workers' Statute. Consequently, the essay analyses the evolution of the relationship between this statutory rule and personal data processing regulations in Italy, questioning the present and future of Article 4 of the Workers' Statute.

Keywords: video surveillance in the workplace; workers privacy; remote surveillance.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/22358>

Nell'occhio del sistema CCTV nei luoghi di lavoro. Osservazioni dall'Irlanda

SOMMARIO: 1. Videosorveglianza e lavoro: l'ascesa della protezione dei dati personali. – 2. *Surveillance, privacy* e trattamento dei dati personali: uno sguardo (d)all'Irlanda. – 2.1 I principi sul trattamento dei dati personali applicati al CCTV nei luoghi di lavoro irlandesi. – 2.2 (Segue...) qualche caso di studio. – 3. Un breve *excursus* sul CCTV nei luoghi di lavoro italiani: i “molti inverni” dell'art. 4 St. lav. – 4. Videosorveglianza nei luoghi di lavoro tra titolarità del trattamento e del potere dell'impresa.

1. Videosorveglianza e lavoro: l'ascesa della protezione dei dati personali

L'installazione di sistemi di videosorveglianza, con annessa archiviazione e visione delle riprese, implica un trattamento dei dati personali, nell'accezione particolarmente ampia che si rinviene in numerose fonti multilivello. Nei luoghi di lavoro, l'impiego di tali strumenti rappresenta altresì una modalità di esercizio a distanza del potere di controllo del datore di lavoro.

È necessario partire da questa doppia “identità” se si vuole ripercorrere la traiettoria attraverso la quale i principi fondamentali sul trattamento dei dati personali sono divenuti veri e propri «argini del potere datoriale» ⁽¹⁾.

La prima tappa di tale percorso si ricollega, come noto, alla diffusione dei supporti tecnologici che hanno reso tecnicamente possibili forme di sorveglianza a distanza anche nei luoghi di lavoro: la questione si è declinata dal principio in relazione al diritto alla *privacy* della persona, nella declinazione più o meno intensa che quest'ultimo ha assunto nelle fonti internazionali e nei diversi ordinamenti giuridici.

Il «*workplace monitoring*» si è rivelato, dunque, sin da subito un «*important 'layer' in privacy protection*» ⁽²⁾.

Nel quadro europeo, il referente principale è stato per molto tempo l'art. 8 della Convenzione Europea sui Diritti dell'Uomo (d'ora in avanti, CEDU) del Consiglio d'Europa, risalente al 1950, che sancisce il “diritto al rispetto della vita privata”. Tale previsione ha avuto una crescente eco negli ambienti di lavoro, come dimostra la copiosa giurisprudenza della Corte EDU che è giunta sino a noi ⁽³⁾.

⁽¹⁾ M. Peruzzi, *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva*, LD, 2024, 2, 287.

⁽²⁾ F. Hendrickx, *Privacy and workplace monitoring in global legal perspective*, 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, 4.

⁽³⁾ In merito al controllo a distanza dei lavoratori, v. A. Abbasciano, *Il controllo a distanza del datore di lavoro e il rispetto del diritto alla vita privata del lavoratore (ancora) sotto i riflettori della Corte Edu: il caso Gramaxo c. Portugal*, LLI, 2023, Vol. 9, No. 1, 3 ss.; con particolare riferimento al problema dell'uso degli impianti di videosorveglianza sul luogo di lavoro v. C. Edu 28 novembre 2017, *Antović and Mirković c. Montenegro*, no. 70838/13 e C. Edu 17 ottobre 2019, *López Ribalda and others c. Spain*, no. 1874/13 – 8567/13; in

Nel contesto del Consiglio d'Europa è stata, in seguito, approvata la Convenzione n. 108 del 1971 che – sull'onda delle pronunce della Corte di Strasburgo in merito all'art. 8 della CEDU – ha fatto per prima luce sul problema dell'elaborazione automatica dei dati personali.

Con riferimento al rapporto di lavoro viene in rilievo il “*Code of Practice on the Protection of workers' personal data*” dell'ILO, risalente al 1997 che, pur non sfociando in convenzioni aventi efficacia vincolante, ha posto l'attenzione sulla necessità di previsioni specifiche circa l'uso dei dati personali dei lavoratori, predisponendo un elenco di “*individual rights*”, a cui si affiancano diritti calati in una dimensione collettiva (“*collective rights*”) (4).

La protezione dei dati personali si è rivelata inoltre un terreno di grande attivismo sovranazionale: negli anni Novanta, l'allora Comunità Europea è intervenuta con la prima direttiva n. 95/46/CE “relativa alla tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati”.

Il percorso ha condotto alla consacrazione del diritto alla protezione dei dati di carattere personale dapprima nell'art. 8 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE (cd. Carta di Nizza) del 2001 e, in seguito, nell'art. 16 del TFUE. Recentemente si è giunti all'emanazione del Regolamento UE 2016/679, noto come GDPR, che ha rappresentato uno snodo cruciale per l'intera materia.

La disciplina europea ha attratto nel proprio raggio d'azione anche i controlli audiovisivi sul luogo di lavoro (5), trovando applicazione – per via dell'impronta «generalista» – a tutte le persone fisiche interessate dal trattamento, a prescindere dal settore nel quale operano o dal relativo *status* (6).

L'ascesa della normativa sovranazionale ha sancito il definitivo ingresso del diritto alla protezione dei dati personali nella “toponomastica” del mondo del lavoro.

Tuttavia, il rapporto tra disciplina “lavoristica” nazionale e normativa sul trattamento dei dati personali sovranazionale non si è declinato in egual modo in tutti gli Stati membri.

In Italia, le norme sul trattamento dei dati personali hanno “intralciato” nel loro

dottrina, v. A. Ciampi, A. Pilati, *La videosorveglianza nei luoghi di lavoro fra convenzione europea dei diritti dell'uomo, diritto dell'Ue e diritto italiano*, Oss. fonti, 3, 2019, 2 ss.; A. Ciriello, *Videosorveglianza “occulta” sul luogo di lavoro: il caso López Ribalda e altri c. Spagna e la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*, LDE, 3/2019, 2 ss.

(4) Un cenno merita la previsione secondo cui «*the workers' representatives, where they exist, and in conformity with national law and practice, should be informed and consulted: (a) concerning the introduction or modification of automated systems that process worker's personal data; (b) before the introduction of any electronic monitoring of workers' behaviour in the workplace*».

(5) Come si evince chiaramente dall'*opinion*, 8 June 2017, n. 2 dell'*Article 29 “Data protection working party”* (oggi sostituito dall'*European Data Protection Board*) che si occupa specificatamente del «*data processing at work*».

(6) D. Tardivo, A. Topo, *Hard law e soft law nel diritto dell'Unione Europea in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della riservatezza del lavoratore*, in *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, cit., 93.

cammino una previsione che già da tempo si interessava dei cd. controlli tecnologici datoriali, inaugurando una convivenza non sempre facile (presidiata solo di recente dall'art. 88 del GDPR che ha fatto salve le «norme [degli Stati membri] più specifiche [funzionali ad] assicurare la protezione dei diritti e delle libertà dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro»).

Negli ordinamenti che non avevano invece conosciuto norme volte a vietare (o limitare) le manifestazioni più “odiose” di sorveglianza a distanza dei lavoratori, i principi sul trattamento dei dati personali di matrice eurounitaria (anticipati dalle fonti internazionali) sono penetrati rapidamente e molto in profondità anche nei tessuti organizzativi dell'impresa: è il caso dell'Irlanda.

1. *Surveillance, privacy* e trattamento dei dati personali: uno sguardo (d)all'Irlanda

Prima dell'avvento della disciplina sul trattamento dei dati personali innanzi tratteggiata, la “sentinella” della *privacy* era già vigile nell'ordinamento irlandese che aderisce, come noto, alla tradizione giuridica del *common law*.

È necessario tenere presente, infatti, che già negli anni Settanta, l'*Irish Supreme Court* – nel silenzio del dettato costituzionale – provvede a estrapolare il “*right to privacy*” dal catalogo dei diritti della persona di cui all'art. 40 della Costituzione (7).

Nel rapporto di lavoro, la lesione della *privacy* si riflette altresì nella violazione di un termine implicito del contratto ossia la relazione di «*trust and confidence*» tra le parti (8). La sorveglianza del lavoratore può inoltre integrare la violazione del «*duty of care*» del datore di lavoro qualora appaia «*excessive, thereby constituting bullying*» (9).

Il primo intervento normativo in tema di protezione dei dati personali in Irlanda risale invece alla fine degli anni Ottanta per mezzo dell'emanazione del *Data Protection Act* (No. 25 of 1988) con cui si è provveduto a trasporre la Convenzione n. 108/1971 del Consiglio d'Europa.

Il *Data Protection Act* – che ha acquisito da subito rilievo nel panorama giuridico – è andato incontro nel tempo a diverse riforme su impulso del crescente interesse eurounitario verso la materia: dapprima con le modifiche apportate nel 2003, funzionali a recepire la direttiva 95/46/CE e, successivamente, con l'emanazione dell'*Irish Data Protection Act* del 2018, intervenuto ad adeguare l'ordinamento interno all'avvento del Regolamento UE 2016/679.

Proprio il *General Data Protection Regulation* (GDPR) ha, da ultimo, avuto un «*profound effect on the workplace and a major influence on employment law*» (10).

(7) *McGee v. Attorney General* ([1974] 1 I.R. 284); *Kennedy v. Ireland* ([1987] 1 I.R. 587).

(8) N. Cox, V. Corbett, M. Connaughton, *Employment law in Ireland*, Clarus Press, II ed., 2022, 765-766.

(9) D. Mangan, *Privacy at work. Ireland*, in F. Hendrickx, E. Gramano, D. Mangan (a cura di), *Privacy@work*, Wolters Kluwer, 2023, 318.

(10) C. O'Mara, *European Developments, Irish Employment Law Journal*, Vol. 13, No. 2, 2016, 58.

Se è vero, infatti, che l'Irlanda non ha conosciuto in origine – né accolto successivamente – alcuna previsione normativa a tutela della *privacy* nella dimensione lavorativa, è altrettanto vero che l'immissione nel circuito giuridico dei principi “generali” sul trattamento dei dati personali ha inciso considerevolmente – come si vedrà a breve – sui lavoratori “interessati” (11).

Al fine di valutare l'impatto della disciplina sul trattamento dei dati personali nei luoghi di lavoro irlandesi, l'indagine si concentrerà di qui in avanti sull'utilizzo dei dispositivi di videosorveglianza ad opera del datore di lavoro (12), con particolare attenzione alle ricadute sul piano giuridico.

L'impiego delle telecamere nell'ambiente lavorativo sarà dunque una “bussola” per mezzo della quale orientarsi tra teoria e pratica, osservando la protezione dei dati personali all'opera (o meglio, al lavoro).

2. I principi sul trattamento dei dati personali applicati al CCTV nei luoghi di lavoro irlandesi

La telecamera a circuito chiuso è uno strumento di immagazzinamento dei dati piuttosto invasivo, ragion per cui si associa, anche nell'immaginario collettivo, a una forte carica simbolica.

Un sistema di CCTV – facendo ricorso all'acronimo inglese – sul luogo di lavoro offre dunque al creditore della prestazione lavorativa, in qualità di titolare del trattamento, una quantità di dati personali imponente e, all'atto pratico, uno “sguardo” permanentemente in grado di intercettare ogni condotta del lavoratore, anche di rilievo disciplinare.

La base giuridica del trattamento delle immagini che ritraggono il lavoratore si rintraccia solitamente nel legittimo interesse (mentre il ruolo del “consenso” è controverso (13)).

(11) H. Abraha, *A pragmatic compromise? The role of Article 88 GDPR in upholding privacy in the workplace*, *International Data Privacy Law*, 2022, Vol. 12, No. 4, 295 che menziona l'Irlanda tra gli 11 Stati Membri che non hanno incluso «any employment-specific provisions in their respective data protection laws». Tra gli «other instruments» che regolano «personal data processing in the employment context» in Irlanda è possibile rinvenire: “The Organisation of Working Time Act 1997”; “The Safety, Health and Welfare at Work Act 2005”; “The Employment Equality Act 1998”.

(12) Tale scelta conduce, inevitabilmente, a concentrare l'analisi sulla sorveglianza nel luogo di lavoro o, comunque, nei luoghi che rientrano nella disponibilità del datore di lavoro. Non sarà, pertanto, possibile approfondire il diverso e altrettanto rilevante problema del controllo della prestazione lavorativa resa al di fuori dell'impresa, per la cui analisi si rinvia, con riferimento all'Italia, a V. Nuzzo, *Il controllo della prestazione di lavoro resa fuori dai confini dell'impresa*, *LLI*, 2023, Vol. 9, No. 1, 60–94; C. Spinelli, *Nuovi modelli di organizzazione del lavoro nell'economia digitale: lo smart working*, in *L'impresa sostenibile. Alla prova del dialogo dei saperi*, a cura di D. Caterino, I. Ingravallo, EuriConv Italia, 2020, 484 ss.

(13) Normalmente, «consent is not used as a legal ground for data processing in the workplace. Because the employer has authority over the employee and the employee is financially dependent on the employer, permission from an employee to an employer to process their personal data is not considered to be freely given» (K. Ball, *Electronic Monitoring and*

Una prima e fondamentale regola – che disciplina (e, dunque, limita) l'uso delle telecamere negli ambienti di lavoro – viene estrapolata dal principio della limitazione delle finalità (art. 5, par. 1, lett. b, GDPR), il quale impone che i dati siano ottenuti e trattati solo per uno o più specifici, espliciti e legittimi scopi.

Le ragioni per cui un impianto audiovisivo può essere installato nel luogo di lavoro sono le più varie, ma devono essere «*measured*», «*reasonable*» e rese note mediante la diffusione di una policy aziendale.

In Irlanda, lo scopo per il quale si ricorre più spesso a sistemi di videosorveglianza nei luoghi di lavoro è garantire la sicurezza dei locali aziendali, anche perché si tratta dell'obiettivo che ha più elevate probabilità di superare il test di proporzionalità ⁽¹⁴⁾ (che discende dall'omonimo principio). Qualora l'utilizzo sia motivato da ragioni sanitarie o di sicurezza («*health and safety*»), il datore di lavoro deve poter segnalare significativi episodi che facciano sorgere l'esigenza di un monitoraggio costante.

Il ricorso a sistemi di videosorveglianza con il fine ultimo di controllare i lavoratori, pur non essendo tassativamente inibito, rischia di apparire eccessivamente intrusivo e, pertanto, si giustifica solo all'incorrere di «*special circumstances*» ⁽¹⁵⁾.

In perfetta sintonia con il principio di “*accountability*”, che mira a responsabilizzare il titolare del trattamento ⁽¹⁶⁾, in Irlanda non è contemplata alcuna forma di autorizzazione preventiva all'impiego di telecamere nei luoghi di lavoro da parte delle autorità pubbliche.

È possibile sollecitare la verifica circa la (in)sussistenza dei presupposti per l'impiego dei dispositivi di videosorveglianza mediante un reclamo proposto alla *Data Protection Commissioner* (DPC) ⁽¹⁷⁾ che provvede, se del caso, ad avviare «*investigation*» o «*audits*»¹⁸. La Commissione è dotata, altresì, del potere di emanare «*enforcement notices*».

L'interlocuzione preventiva con i rappresentanti dei lavoratori è consigliata ⁽¹⁹⁾,

Surveillance in the Workplace. Literature review and policy recommendations, Publications Office of the European Union, Luxembourg, I, 2021, 71).

⁽¹⁴⁾ Mentre «*other uses may fail the test of proportionality*» (M. Faulkner, *Essentials of Irish Labour Law*, Clarus, 2018, 395).

⁽¹⁵⁾ «*Using CCTV to constantly monitor employees is intrusive and only justifiable in special circumstances*» (www.citizensinformation.ie).

⁽¹⁶⁾ «*As one of the GDPR's most important innovations, the principle of accountability (Article 5.2 in the GDPR) means that organisations processing personal data must: be able to stand by and justify the legitimacy of their processing activities; at all times be able to demonstrate their compliance with the GDPR to their customers and data protection authorities; and be able to clearly explain how their processing activities promote and support the protection of personal data and data subject rights*» (www.dataprotection.ie).

⁽¹⁷⁾ F. Meenan, *Employment Law*, Round Hall, Second Edition, 2023, 4-250.

⁽¹⁸⁾ «*The DPC has found against a number of employers following complaints of improper filming of the employee in the workplace*» (P. Walley, *Monitoring Employee Online Activity and the ECHR*, *Irish Employment Law Journal*, Vol. 13, No. 1, Spring 2016).

⁽¹⁹⁾ Si tenga presente che, in passato, la *Labour Court* – operante alla stregua di un “tribunale delle relazioni industriali” – ha ritenuto che «*the installation of these cameras without consulting the workers was unacceptable and was detrimental to the development of good industrial relations between the parties*» (*Tytex v. SIPTU* CD /97/132, recommendation no. LCR 15502, 18 april 1997). In un'altra occasione, la Corte ha raccomandato che «*a shop steward or union official receive an invitation to be present prior to any viewing of such*

qualora l'impiego delle telecamere avvenga su larga scala e debba, pertanto, redigersi un DPIA (*Data protection impact assessment*), che presuppone un confronto con gli *stakeholders* ⁽²⁰⁾.

Il principio di limitazione delle finalità del trattamento – contenuto nel GDPR e riprodotto nella sezione 2, par. 1, lett. c) del *Data Protection Act* ⁽²¹⁾ –, oltre a rendere cristalline le finalità per le quali i sistemi di videosorveglianza sono impiegati, contribuisce a ritagliare un'area di inutilizzabilità delle riprese che non possono essere “trattate” per scopi non originariamente prestabiliti. In caso contrario, i lavoratori possono opporsi all'impiego delle registrazioni «*to prove misconduct*» ⁽²²⁾ e, se del caso, impugnare il licenziamento alla luce degli *Unfair Dismissals Acts 1977-2015* ⁽²³⁾. La conformità del trattamento al DPA è, infatti, condizione essenziale (e sufficiente) per l'utilizzo dei «*data derived from CCTV systems [...] in disciplinary or dismissal proceedings*» ⁽²⁴⁾.

All'atto pratico, la legittimità dell'impiego del CCTV e (del)le sue ricadute disciplinari si rivela profondamente devota alle infinite “sfaccettature” del caso concreto ⁽²⁵⁾.

3.1 (Segue...) qualche caso di studio

In Irlanda, l'uso del CCTV è sempre più frequente «*in the workplace and in workplace litigation*» ⁽²⁶⁾. Per questa ragione, la visione delle riprese e l'impiego delle stesse per finalità disciplinari sono oggetto di frequenti reclami alla *Data Protection Commission*.

footages» (*Fair Oak Foods v. SIPTU CD/00/198, recommendation no. LCR 16531, 6 June 2000*). Tuttavia, la *Labour Court* «*is not a court of law*», dunque, il suo compito è, principalmente, quello di emanare «*Recommendation (or Determination/ Decision/ Order, depending on the type of case) setting out its opinion on the dispute and the terms on which it should be settled*» (www.labourcourt.ie).

⁽²⁰⁾ «*Carrying out a successful DPIA (Data protection impact assessment) involves engaging with stakeholders. In the employment context, this could include trade union or safety representatives*» (*Guidance on the Use of CCTV – For Data Controllers – DPC, November 2023*).

⁽²¹⁾ Ai sensi dell'art. 2-*decies* del GDPR, i dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante in materia di trattamento dei dati personali non possono essere utilizzati.

⁽²²⁾ Laddove le immagini fossero ottenute «*unfairly*», il loro utilizzo in qualità di prove del fatto giustificativo del licenziamento sarebbe «*unlawful*» e, pertanto, le riprese «*should not [...] be used as evidence in the subsequent disciplinary hearings*» (N. Cox, V. Corbett, M. Connaughton, *Employment law in Ireland*, cit., 788).

⁽²³⁾ In Irlanda, il licenziamento si intende «*unfair*» se non ricade in uno dei casi previsti dalla sez. 6, par. 4 degli *Unfair Dismissals Acts 1977-2015* dove si legge, per quanto di nostro interesse, che: «*the dismissal of an employee shall be deemed, for the purposes of this Act, not to be an unfair dismissal, if it results wholly or mainly from one or more of the following: [...] b) the conduct of the employee*» (G. Barrett, *Consolidated dismissal, redundancy and employee consultation legislation*, Clarus, 2006, 161 ss.). Inoltre, «*all dismissals are presumed to be unfair and it is up to the employer to prove fairness by reference to a listed ground in the Acts*» (M. Doherty, *Cessazione del rapporto di lavoro in Irlanda: la Causa SB v. R Ltd. ai sensi del diritto irlandese, Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, 2018, 207). Si segnala che tra i rimedi avverso il licenziamento in Irlanda si annovera anche «*a claim for wrongful dismissal under common law*» quando il licenziamento dei lavoratori viola «*the terms of their contracts*» (M. Doherty, *Discipline and Dismissal Law*, in *Internet Law*, Bloomsbury Professional, 2020, 10.28; I. Filby, G. Owen, *European employment & industrial relations glossary: Ireland*, Sweet&Maxwell, 1994, 68).

⁽²⁴⁾ D. Kelleher, *Privacy and Data Protection Law in Ireland*, Bloomsbury Publishing, 2017, 20.59.

⁽²⁵⁾ «*It is important to note that the processing of CCTV images in disciplinary proceedings against an employee is very much circumstance-dependent*» (DPC, *case Study no. 12 “Unfair use of CCTV data”, Annual Report 2015*).

⁽²⁶⁾ D. Kelleher, *Privacy and Data Protection Law in Ireland*, cit., 20-57.

La Commissione estrapola periodicamente dal lavoro svolto su base quotidiana dei “*case studies*”, che vengono diffusi al fine di rendere note le posizioni da essa assunte in relazione alle questioni più ricorrenti o delicate in materia.

La consultazione dei report offre l'opportunità di comprendere le potenzialità (ma anche i limiti) della regolazione sul trattamento dei dati personali nell'ambiente di lavoro.

Una rappresentazione plastica del ruolo primario che riveste il principio di limitazione delle finalità nel contesto lavorativo si rinviene nel caso “*Use of CCTV in the workplace*” (27). In tale vicenda, la Commissione ha censurato l'impiego delle riprese del CCTV a scopi disciplinari, sul presupposto che tale scopo non fosse stato reso noto in alcun modo. Il datore di lavoro aveva infatti giustificato il ricorso alle telecamere appellandosi a ragioni di «*security and safety*», salvo poi impiegare le riprese «*for the purpose of monitoring the complainant's performance in the course of his employment with the data controller*». Il dipendente era stato informato solo in un secondo momento della circostanza che le riprese del CCTV sarebbero state visionate al fine di monitorare la sua performance lavorativa, per giunta in aperto contrasto con la policy aziendale. La Commissione ha chiarito che il monitoraggio delle attività dei lavoratori per il tramite delle videoriprese configura una finalità separata e distinta da quella di sicurezza, inizialmente adottata e, pertanto, «*incompatible with the original purposes of collection*».

I dati trattati non devono essere solo «*relevant*» rispetto alla/e finalità del trattamento, ma anche «*not excessive in relation to that purpose or those purposes*». È quanto è emerso nel *case study* intitolato “*Supermarket's excessive use of CCTV to monitor member of staff*” (2015), nel quale la Commissione ha constatato la violazione della sezione 2, par. 1, c, iii) del *Data Protection Act* del 1988 «*by the excessive processing of the complainant's personal data by means of a CCTV camera in a staff canteen*» (28). Si trattava del caso di una dipendente che lamentava di essere stata licenziata per aver collocato una busta di carta sulla telecamera della sala mensa, durante la pausa lavorativa. La segnalante dichiarava di non essere mai stata informata né dell'esistenza, né tanto meno dello scopo degli strumenti di videosorveglianza nella sala mensa. La Commissione avviava l'investigazione durante la quale il datore di lavoro confermava di aver licenziato la dipendente per «*gross misconduct*». Dall'istruttoria emergeva che il supermercato aveva deciso di prendere visione delle riprese al fine di monitorare atteggiamenti sospetti dei consumatori nei locali commerciali e, in occasione della riproduzione dei filmati, la dipendente era stata sorpresa nell'atto di oscurare la telecamera mediante l'utilizzo di un sacco di carta. Il datore di lavoro difendeva la scelta di installare un impianto di videosorveglianza in funzione della prevenzione dei furti, per ragioni di sicurezza e, nel caso specifico della mensa, per prevenire molestie. Malgrado le argomentazioni datoriali, la Commissione

(27) Tale “*case study*” non è confluito nei *Reports* annuali della Commissione; il testo è consultabile al sito www.dataprotection.ie.

(28) In particolare, la necessità di tenere conto del «*fundamental rights of employees to privacy at work in certain situations, such as staff canteens and changing rooms*».

concludeva non vi fosse «*justification from a security perspective for having a camera installed in the canteen area*».

A conclusioni ben diverse è giunta la DPC nel *case study* “*Use of CCTV footage in a disciplinary process*” (2017), nel quale ha ritenuto prevalenti le ragioni datoriali. Il caso originava da un reclamo presentato da un lavoratore licenziato in forza delle risultanze delle riprese di un sistema di CCTV – collocato nella stanza dove svolgeva la sua attività di «*night security officer*» – nel quadro di un’indagine su presunte irregolarità nell’uso dei cartellini di accesso da parte dei lavoratori. Il datore di lavoro, nel corso dell’istruttoria, aveva fornito una copia della “*standing operating procedures policy*”, firmata dal lavoratore, nella quale si rendeva nota la circostanza che le foto e le riprese avrebbero potuto essere usate nell’ambito di procedimenti disciplinari. Dai fotogrammi erano emerse assenze per prolungati periodi di tempo e, pertanto, il datore di lavoro rivendicava il legittimo interesse a processare le foto, al fine di avviare il procedimento disciplinare. La Commissione ha ritenuto, nel caso di specie, l’utilizzo delle riprese necessario e proporzionato, anche alla luce di una serie di allegazioni datoriali, da cui era emerso che le risultanze del CCTV rappresentavano l’unico metodo indipendente per verificare l’accuratezza dei dati di accesso al luogo di lavoro. L’ago della bilancia, concludeva la Commissione, era «*clearly weighted in favour of prioritising the legitimate interests of the controllers*»²⁹.

Una diversa traiettoria ha seguito il caso “*Team leader vs. an airport*” (ADJ-00017759, 13 December 2019) deciso dalla *Workplace Relations Commission* (WRC)³⁰: un lavoratore riferiva di essere stato licenziato per gravi motivi con effetto immediato, sulla base delle risultanze delle riprese del CCTV che lo avevano immortalato all’atto di rimuovere della merce dal magazzino e collocarla nel suo zaino personale. Il giudizio sulla legittimità del licenziamento poneva, in via incidentale, la questione dell’ammissibilità delle videoregistrazioni, a titolo di «*evidence*» della condotta imputata al lavoratore. In tale occasione, l’Autorità ha ritenuto valutabili le prove sul presupposto che il datore di lavoro vantasse un legittimo interesse a proteggere la sua proprietà e investigare su sospetti furti nei magazzini. La Commissione ha evidenziato che le telecamere erano state collocate in luoghi dove i lavoratori non vantavano una ragionevole aspettativa di *privacy* e le riprese erano state visionate da una terza parte (cioè, una società di vigilanza) per un periodo temporalmente limitato. Si trattava, pertanto, di una «*proportionate response to a very concerning series of events*».

Nel giudizio “*Arkadiusz Kaminski v. Ballymaguire Foods Limited*” (2019/04546, 11 July 2023), avente ad oggetto una domanda di risarcimento dei danni morali avanzata da un lavoratore in seguito ad un presunto “*data breach*”, la *Circuit Court* ha chiamato in

⁽²⁹⁾ A. Prendergast, *DPC report demonstrates good and poor practice in CCTV workplace issues*, *Industrial relations news*, 09, 1 March 2018.

⁽³⁰⁾ «*The Workplace Relations Commission (WRC) is an independent, statutory body which was established on 1st October 2015 under the Workplace Relations Act 2015 (No. 16 of 2015)*» (www.workplacereactions.ie). È interessante segnalare come su 12.790 denunce individuali pervenute alla WRC nel 2022, “solo” 1.518 riguardavano casi di «*unfair dismissal*» mentre più di 3.000 attenevano a questioni di «*pay*» e quasi 2.000 alla materia «*Discrimination/Equality/Equal Status*» (*Annual report 2022 WRC*).

causa il principio di trasparenza, ravvisando un difetto di «*clarity and transparency*» nel contesto della policy aziendale, tale da integrare una violazione del GDPR.

Il ricorrente, che svolgeva attività di supervisore, si era rivolto alla Corte a seguito della proiezione, sul luogo di lavoro, di un video nel quale era immortalato a svolgere pratiche contrarie alla sicurezza. Le riprese del CCTV erano state visionate – e mostrate ai presenti – nel corso di un incontro tra il *Quality Control Manager*, diversi altri *managers* e supervisori. Lo scopo dell'incontro era, a detta della società convenuta, di denunciare pratiche scorrette che mettevano a rischio la sicurezza del cibo e rilevare (per poi risolvere mediante l'adozione di correttivi) le problematiche connesse alla scarsa qualità alimentare. L'attore non aveva subito alcuna conseguenza disciplinare a seguito dell'incidente: la proiezione del video era servita esclusivamente a rilevare un problema di sicurezza nella movimentazione della merce e adottare misure che prevenissero il rischio di contaminazione degli alimenti. Tuttavia, la Corte ha ritenuto che la datrice di lavoro avesse violato il GDPR e, pertanto, dopo aver accertato i danni morali lamentati dall'attore, ha condannato il datore di lavoro al risarcimento.

Un'ultima controversia, che verte sul principio di limitazione delle finalità, è tratta dalla lunga “saga” *Doolin v. The Data Protection Commissioner* che, partendo dalla *Circuit Court*, è giunta dinnanzi all'*High Court* e, infine, alla *Court of Appeal*.

Il caso ha interessato un dipendente, il sig. Doolin, ripreso nell'ambito di un'indagine interna all'atto di accedere alla sala mensa fuori dagli orari in cui era consentito, per prendere «*unauthorised break*».

Le riprese provenivano da un sistema di CCTV che era stato installato per ragioni di salute, sicurezza e prevenzione del crimine, com'era scritto, a caratteri cubitali, anche sul cartello affisso in prossimità dello stesso. Le riprese erano state visionate nell'ambito di un'indagine che aveva preso avvio dal ritrovamento di messaggi di minaccia e sostegno all'ISIS incisi sul tavolo della mensa. Dalla visione delle registrazioni erano emerse numerose pause non autorizzate del sig. Doolin, che avevano indotto il datore di lavoro ad avviare un procedimento disciplinare. Il lavoratore aveva ammesso quasi subito di essere entrato nella stanza per sostarvi durante l'orario di lavoro ma aveva lamentato, altresì, di trovarsi al cospetto di un illecito trattamento dei suoi dati, che erano stati processati per scopi diversi da quelli per i quali erano stati originariamente raccolti. Il sig. Doolin aveva presentato reclamo alla Commissione che aveva accolto le ragioni del datore di lavoro, sul presupposto che il trattamento dei dati fosse perfettamente lecito, perché il procedimento disciplinare era originato – non già dalle riprese bensì – dalla confessione resa dal lavoratore (dunque, l'unica base probatoria dell'infrazione contestata).

Il sig. Doolin aveva impugnato la decisione della Commissione innanzi alla *Circuit Court*: in quella sede, l'Autorità aveva corretto parzialmente il tiro, sottolineando come lo stesso accesso non autorizzato alla stanza rendesse il lavoratore un “perfetto” indiziato nell'indagine in merito alle scritte minacciose e, dunque, una potenziale minaccia per la sicurezza. La *Circuit Court* aveva accolto la nuova ricostruzione proposta

dalla Commissione, ritenendo che i dati del lavoratore fossero stati processati legittimamente, sulla base dello scopo prefissato, cioè la sicurezza dei locali.

Il dipendente si era poi rivolto all'*High Court* ⁽³¹⁾, ottenendo, questa volta, una pronuncia a sé favorevole: il presupposto era che la visione delle riprese non si ponesse nel solco di una sola investigazione (quella in merito alle scritte incriminate) ma di due investigazioni distinte, una (sola) delle quali aveva condotto all'avvio del procedimento disciplinare.

La Commissione ha impugnato la sentenza dinnanzi alla *Court of Appeal* ⁽³²⁾ che, tuttavia, ha rigettato l'appello, aderendo alle conclusioni dell'*High Court*. La Corte ha, infatti, chiarito che i dati del dipendente erano stati processati più volte: la prima, in occasione della registrazione che ritraeva la sua immagine; la seconda, durante la riproduzione del video ad opera della squadra investigativa; la terza, nell'ambito – e, dunque, ai fini – della “*disciplinary investigation*”. Tale ultimo scopo era diverso e, dunque, incompatibile con quello di sicurezza che aveva giustificato l'installazione delle telecamere: pertanto, il relativo trattamento dei dati era da considerarsi «*unlawful*».

Le pronunce esaminate offrono uno squarcio sui luoghi di lavoro irlandesi, mettendo in luce come le regole sul trattamento dei dati personali fungano spesso da “copriobiettivo” rispetto alle forme più invasive di sorveglianza datoriale. Lo stesso può dirsi anche del nostro Paese, sebbene il ruolo che in Irlanda ha acquisito la disciplina in questione nell'ambiente di lavoro, in Italia sia stato a lungo conteso con l'art. 4 della l. n. 300/1970. Si tratta di una previsione risalente agli anni Settanta con cui il legislatore italiano ha inibito i controlli intenzionali a distanza dell'attività lavorativa, ammettendo – entro precisi limiti e certe condizioni – i cd. controlli preterintenzionali ⁽³³⁾.

Per molto tempo, l'art. 4 St. lav. e i principi sul trattamento dei dati personali si sono limitati a «gravitare nelle rispettive sfere, senza sviluppare particolari interazioni», in forza di quello che è stato più «un patto di non belligeranza, [...] che un'armoniosa alleanza» ⁽³⁴⁾.

⁽³¹⁾ *Doolin v. the data protection commissioner* [2020] IEHC 90.

⁽³²⁾ *The data protection commissioner v. Doolin* [2022] IECA 117.

⁽³³⁾ L'art. 4 St. Lav. – nella formulazione vigente dal 1970 al 2015 (v. par. 4) – conteneva nel primo comma un divieto di «uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori». La disposizione, al comma 2, prevedeva che «gli impianti e le apparecchiature di controllo [...] richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali deriv[asse] anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, po[tessero] essere installati soltanto *previo accordo* con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede[va] l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorr[esse], le modalità per l'uso di tali impianti». Per un'analisi della norma, si v., *ex multis*, A. Cataudella, *Art. 4*, in *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, a cura di U. Prosperetti Giuffrè, 1975 e B. Veneziani, *Sub art. 4*, in *Lo Statuto dei lavoratori*, Commentario, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979.

⁽³⁴⁾ R. Pettinelli, G. Zilio Grandi, *A 50 anni dallo Statuto. “L'art. 4 è morto. Viva l'art. 4!”*, LDE, 2, 2020, 5.

3. Un breve *excursus* sul CCTV nei luoghi di lavoro italiani: i “molti inverni” dell’art. 4 St. lav.

La Costituzione italiana, al pari di quella irlandese, non contemplava in origine il diritto alla riservatezza che ha rappresentato il “frutto” maturo dell’elaborazione dottrinale e giurisprudenziale. La Corte costituzionale, in particolare, sin dagli anni Settanta ha riconosciuto ad esso rango costituzionale facendo appello da un lato, all’art. 8 della CEDU e dall’altro, alla tutela costituzionale dei diritti inviolabili dell’uomo (art. 2, Cost.)⁽³⁵⁾.

Anche nel nostro Paese, il diritto alla riservatezza si è affermato sul piano legislativo solo negli anni Novanta, dapprima con la ratifica (in clamoroso ritardo) della Convenzione del 1971 con l. n. 98/1989 e, successivamente, con l’entrata in vigore della l. n. 675/1996 che ha recepito la dir. n. 95/46/UE relativa al trattamento dei dati delle persone fisiche.

A differenza dell’Irlanda, tuttavia, ben prima che la normativa eurounitaria approdasse nell’ordinamento interno, il diritto alla riservatezza aveva trovato espressione “settoriale” nell’ambito del rapporto di lavoro⁽³⁶⁾, per il tramite del titolo I dello Statuto dei lavoratori⁽³⁷⁾ e, in particolare, dell’art. 4.

Con l’avvento delle prime fonti europee sul “*data processing*”, l’utilizzo di impianti audiovisivi nei luoghi di lavoro – di cui si era occupato anzitempo l’art. 4 St. lav. – ha assunto anche nel nostro ordinamento la formale “veste” di trattamento dei dati personali⁽³⁸⁾.

Il rischio di un’interferenza è stato prontamente neutralizzato dall’art. 114 del Codice della *privacy* (d.lgs. n. 196/2003) – intervenuto a riordinare la normativa di recepimento delle direttive “capofila” in materia (dir. n. 95/46/CCE e dir. n. 2002/58/CE) – il quale ha operato un formale riconoscimento della preesistente norma statutaria, consentendo ad essa di assestarsi stabilmente tra le altre disposizioni dell’ordinamento interno applicabili.

La coesistenza tra i due sistemi è proseguita anche all’indomani dell’entrata in

⁽³⁵⁾ M. Bombardelli, *Dati personali (tutela dei)*, ED, I tematici, III, 2022, 358.

⁽³⁶⁾ Si v. E. Gramano. M. Badiali, *Privacy at work. Italy*, in *Privacy@work* a cura di F. Hendrickx, E. Gramano, D. Mangan, Wolters Kluwer, 2023, 335 ss., che indagano il tema della *privacy* del lavoratore in Italia partendo proprio dallo Statuto dei lavoratori.

⁽³⁷⁾ Cfr. E. Gragnoli, *Dalla tutela della libertà alla tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori*, *ADL*, 2007, 1211 secondo cui il diritto alla riservatezza in Italia ha «fatto ingresso nell’ordinamento attraverso il portone dello Statuto»; A. Bellavista, *Dignità e riservatezza del lavoratore*, in *Diritto del lavoro*, a cura di P. Lambertucci, 2010, Giuffrè, 145; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza*, *LLI*, 2016, Vol. 2, No. 1, 8 per il quale si tratta della «più significativa innovazione della legislazione italiana in materia di tutela delle informazioni personali con oltre 25 anni di anticipo rispetto alla promulgazione della l. 31 dicembre 1996, n. 675» (seppure, con riferimento all’art. 4, l’Autore sottolinei come «il bene della “privatezza” abbia conquistato nell’interpretazione della disposizione, con il passare del tempo, uno spazio molto maggiore rispetto a quello che allo stesso doveva aver riconosciuto il legislatore del 1970»).

⁽³⁸⁾ Del resto, si è giustamente rilevato come il potere di controllo a distanza rappresenti una «sottospecie di trattamento dei dati personali» in quanto «ontologicamente» tale (A. Ingraio, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy. Una lettura integrata*, Cacucci, 2018, 161 e 217).

vigore del GDPR per mezzo dell'art. 88 che ha "salvato" le norme nazionali di maggior tutela, volte ad assicurare «la protezione dei diritti e delle libertà dei lavoratori», con riferimento anche ai «sistemi di monitoraggio nei luoghi di lavoro». Tale previsione si è mossa nella direzione di compromesso, in quanto ha offerto ai legislatori nazionali l'opportunità di riempire il vuoto lasciato dal GDPR, con riferimento alla «*collective dimension of employee data processing, specifically in some Member States that have a strong tradition of involving workers' representatives in the collective governance of workplace data protection*» (39).

In Italia, il posto riservato al diritto del lavoro nazionale è stato prontamente occupato proprio dall'art. 4 St. lav. (40), quale «norma di completamento e integrazione rispetto alla legislazione *privacy*» (41).

Se la previsione statutaria sul controllo a distanza del datore di lavoro ha resistito all'inondazione delle fonti europee, la versione originaria è stata tuttavia travolta dal Jobs Act che ne ha ridefinito il contenuto in profondità (art. 23, d.lgs. n. 151/2015) (42).

L'art. 4 St. lav., pur non contemplando più un espresso divieto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori come in origine (43), preserva la stretta procedurale sui cd. controlli indiretti, operati per il tramite di impianti audiovisivi e apparecchiature (come, per l'appunto, le telecamere) per rispondere a esigenze organizzative-produttive, di sicurezza e (oggi) di tutela del patrimonio aziendale.

Non rientra nell'economia del presente contributo ricostruire in maniera esaustiva gli sviluppi e i problemi ermeneutici legati al "vecchio" e "nuovo" art. 4 St. lav. Restrungendo l'oggetto della trattazione alle condizioni che legittimano l'impiego di telecamere sui luoghi di lavoro si rileva come l'installazione dei sistemi di videosorveglianza esiga tuttora il previo raggiungimento di un accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, l'autorizzazione amministrativa che detta, ove necessario, anche le "istruzioni per l'uso" (art. 4, comma 1).

L'utilizzo delle informazioni raccolte, a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro (dunque, anche per scopi disciplinari), è inoltre assoggettato a due ulteriori condizioni: l'informativa preventiva e adeguata sulle modalità di impiego degli strumenti e il pieno rispetto del Codice della *privacy*.

(39) H. Abraha, *A pragmatic compromise? The role of Article 88 GDPR in upholding privacy in the workplace*, cit., 295.

(40) Ctr. G. Proia, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza*, RIDL, 2016, 1, 552 che critica la scelta del legislatore italiano di operare una mera «sommatoria tra la disciplina generale e quella lavoristica», foriera di «interferenze e difetti di coordinamento».

(41) A. Ingrao, *Il regolamento privacy e la discrezionalità dello Stato membro nella disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, DRI, 2023, 4, 1164.

(42) Si v., *ex multis*, A. Troisi, *Il comma 7, lettera f) della legge delega n. 183/2014. Tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori*, in M. Rusciano, L. Zoppoli (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183, C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, Collective Volumes, 2014; M.T. Carinci, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D. Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, LLI, 2016, Vol. 2, No. 1, III; M.T. Salimbeni, *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori*, RIDL, 2015, 4, 589 ss.

(43) Per il testo dell'art. 4 St. lav. nella versione originaria e i riferimenti bibliografici, v. nota 34.

L'effetto della riforma è stato senz'altro quello di «potenziare il piano delle garanzie individuali che sembra essere divenuto prevalente rispetto a quello delle tutele collettive» (44).

Il terzo comma ha, al contempo, chiuso il cerchio dei rimandi tra norma dello Statuto e disciplina sulla privacy, consacrando un rapporto di sostanziale biunivocità tra i due apparati normativi. Il risultato è che «i limiti dettati a tutela della riservatezza [sono oggi] del tutto equiparabili a quelli espressamente enunciati dallo Statuto dei lavoratori, in quanto direttamente richiamati», finendo per «incid[ere], vincolandoli al rispetto delle legittimità, non solo sull'esercizio dei poteri di controllo del datore di lavoro ma anche sui poteri del giudice, il quale di regola è tenuto a non dare ingresso alle prove procurate in violazione delle norme di legge» (45).

Non v'è dubbio che, tanto più nel mutato scenario normativo, un ruolo di primo piano sia rivestito dal Garante per la protezione dei dati personali (art. 153, d.lgs. n. 196/2003) al quale sono, di conseguenza, attribuite notevoli responsabilità (46).

In linea di massima, il Garante ha finora svolto il proprio compito con forte slancio, schierandosi a difesa dell'art. 4 St. lav., per censurare l'installazione di impianti di videosorveglianza in difetto di accordo sindacale o di autorizzazione amministrativa (47) o, ancora, appellandosi – al pari del “corrispondente” irlandese – al principio di limitazione delle finalità (48), per opporsi ad un potere di controllo a distanza «multifunzionale e non sorretto da una predeterminazione di scopo» (49).

È noto, tuttavia, come la «giurisprudenza» (50) del Garante sia in molte occasioni rimasta inascoltata (51): sarà sufficiente, a tal proposito, richiamare l'annoso dibattito in merito all'ammissibilità dei cd. controlli difensivi. Si tratta di una categoria controversa e ormai risalente, elaborata dalla giurisprudenza al fine di sottrarre dall'alveo applicativo dell'art. 4 St. lav. i controlli (generalmente occulti) sul luogo di lavoro – anche per mezzo delle telecamere – finalizzati a proteggere il patrimonio aziendale dagli illeciti civili e penali dei dipendenti (52).

(44) C. Zoli, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, VTDL, 2016, 4, 650.

(45) C. Gamba, *Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l'utilizzabilità delle prove*, LLI, 2016, Vol. 2, No. 1, R. 144.

(46) R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, 1, 108.

(47) Talvolta prima del rilascio dell'autorizzazione da parte dell'Ispettorato: Garante della privacy, provv. 11 aprile 2024, doc. web. 10013356.

(48) Si v. Garante *privacy*, provv. 2 ottobre 2014, doc. web. 3534543.

(49) A. Ingrao, *Controllo a distanza e privacy alla luce dei principi di finalità e proporzionalità*, LLI, 2023, Vol. 9, No. 1, 109.

(50) A. Fragassi, *L'instabile equilibrio tra controllori e controllati nello sguardo del Garante privacy*, LLI, 2024, Vol. 10, No. 2, 8; spec. v. 17 ss. per l'analisi delle pronunce del Garante in tema di videosorveglianza.

(51) V. Pinto, *I controlli “difensivi” del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali dal lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 142.

(52) Cass., 3 aprile 2002, n. 4746, MGL, 2002, 644 ss.; cfr. Cass. pen., 15 dicembre 2006, n. 8042; per una panoramica sull'evoluzione della giurisprudenza, v. R. Fabozzi, *I controlli a distanza (di cinquanta*

Per quanto di nostro interesse, la Suprema Corte ha più volte chiarito, aderendo a tale orientamento, che «la collocazione, da parte dell'azienda, di telecamere all'interno di locali dove si siano verificati dei furti integra un'ipotesi di controllo difensivo a distanza, estraneo all'ambito di applicazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori qualora attuato con modalità non invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con conseguente legittimità del licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore di cui si sia, mediante le riprese, accertata la responsabilità dei furti»⁽⁵³⁾.

Il Garante ha invece assunto dal principio una posizione piuttosto cauta nei confronti dei controlli difensivi, «richiamando [...] all'applicazione della norma autorizzatoria dello statuto ogni qualvolta la videosorveglianza si fosse resa necessaria da esigenze organizzative o produttive, ovvero per la sicurezza del lavoro, nonché al rispetto dei principi di correttezza, ma anche necessità, proporzionalità e pertinenza»⁽⁵⁴⁾.

Può menzionarsi, a titolo esemplificativo, il provvedimento del 4 aprile 2013 con cui il Garante per la protezione dei dati personali ha dichiarato l'illiceità del trattamento effettuato mediante sistemi di videosorveglianza occultamente installati presso la sede di una società per finalità di tutela dei beni aziendali, ritenendo integrata una violazione del principio di liceità «essendo il trattamento effettuato in violazione del diritto alla riservatezza e della dignità dei lavoratori (art. 2 del Codice) nonché in violazione degli artt. 114 del Codice e 4, l. n. 300/1970», del principio di correttezza «tenuto conto del carattere occulto dell'attività di videosorveglianza effettuata mediante larga parte delle telecamere installate presso la società» e dell'art. 13 del Codice allora vigente, «non essendo stata resa ai lavoratori interessati alcuna informativa».

Eppure, la costruzione giurisprudenziale circa l'ammissibilità dei controlli difensivi (anche occulti) si è consolidata nel tempo mostrando i primi segni di cedimento soltanto a seguito della riforma del 2015 che ha dato il via libera ai controlli cd. preterintenzionali anche a fronte di esigenze di «tutela del patrimonio aziendale», alle condizioni di cui al nuovo art. 4, comma 1, St. lav.⁽⁵⁵⁾.

anni), *MGL*, 2020, 1, 66-75 (spec., par. 3.2); P. Monda, *L'impiego dei controlli difensivi e la protezione della sfera personale del dipendente*, *DRI*, 2010, 186 ss.; M. Falsone, *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, *RIDL*, 2015, 2, 996 ss.

⁽⁵³⁾ Cass., 2 maggio 2017, n. 10636 con riferimento a fatti accaduti nella vigenza dell'art. 4 St. lav. anteriore alla riforma; cfr. Cass., 8 novembre 2016, n. 22662. Per l'utilizzabilità – in linea con la teoria dei controlli difensivi – dei risultati delle videoriprese quali prove di reato in sede penale, si v. anche Cass. pen., sez. V, 18 marzo 2010, n. 20722; Cass. pen., sez. II, 30 novembre 2017, n. 4367.

⁽⁵⁴⁾ G.A. Recchia, *Controlli datoriali difensivi: note su una categoria in via di estinzione*, *LG*, 2017, 4, 351 che richiama i provvedimenti del Garante del 29 aprile 2004 e dell'8 aprile 2010 in materia di videosorveglianza da cui si desume l'esclusione «nei fatti [...] dell'esistenza di un autonomo *genus* dei controlli difensivi».

⁽⁵⁵⁾ Sul punto, non si riscontra opinione unanime in dottrina; cfr. V. Maio, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità postpanottica*, *ADL*, 2015, 6, 1186 ss.; A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 1 ss.; M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, *Biblioteca '20 Maggio'*, 1/2016, 301 (che si spinge, peraltro, a sostenere che la “nuova” esigenza di tutela del patrimonio aziendale legittimi «in linea teorica

Tuttora, la giurisprudenza di legittimità si mostra comunque piuttosto “affezionata” alla categoria, limitandosi ad intervenire qua e là con qualche ritocco sulla fattispecie pretoria.

Si allude certamente alla distinzione, riemersa nelle pronunce della Suprema Corte, tra controlli difensivi “in senso lato”, che riguardano tutti i dipendenti (o gruppi di dipendenti) nello svolgimento della prestazione di lavoro che li pone a contatto con il patrimonio e controlli difensivi “in senso stretto”, diretti ad accertare specificatamente condotte illecite ascrivibili – in base a concreti indizi – a singoli dipendenti ⁽⁵⁶⁾.

È necessario sottolineare, tuttavia, che i giudici di legittimità, pur escludendo l'operatività dell'art. 4 dello Statuto come novellato con riferimento ai controlli difensivi “in senso stretto”, hanno di recente chiarito che «laddove sia comunque riscontrabile un trattamento di dati personali del lavoratore, occorre rispettare la disciplina generale della privacy» ⁽⁵⁷⁾.

Si ritorna, dunque, alla normativa sul trattamento dei dati personali che, come si è visto, accorda preziosi “dispositivi” giuridici per (tentare di) contrastare l'utilizzo a fini disciplinari delle risultanze dei sistemi di videosorveglianza (e non solo) nei luoghi di lavoro.

Si può certamente concordare, alla luce di quanto fin qui emerso, con chi afferma che proprio all'interno della disciplina della *privacy* «vanno [oggi] ricercati – a differenza che nel passato, dove provvedeva il divieto generale del previgente art. 4, co. 1 – i limiti sostanziali alla vigilanza sull'attività lavorativa a mezzo di strumenti di controllo a distanza» ⁽⁵⁸⁾.

Insomma, le tutele apprestate dal Codice della *privacy* – occupando il vuoto lasciato dall'originario divieto statutario – si candidano a divenire nel prossimo futuro il «principale baluardo a difesa del lavoratore contro un eccessivo controllo datoriale» ⁽⁵⁹⁾.

il controllo sul lavoro [...in] una dimensione diversa rispetto alla sua classica dimensione di controllo meramente preterintenzionale [di modo che] potrebbe giustificare, esso stesso, almeno in teoria, l'installazione e l'utilizzo dell'impianto»).

⁽⁵⁶⁾ Si v. Cass. 22 settembre 2021, n. 25732 nt. E. Gramano, *Controlli difensivi, condotte illecite e inadempimento del prestatore di lavoro: un cerchio che non si chiude*, DRI, 2022, 1, 272 ss.; cfr. Cass. 26 giugno 2023, n. 18168; Cass. 13 gennaio 2025, n. 807; Cass. 24 aprile 2025, n. 10822; in dottrina, v. A. Riccobono, *Nuove tecnologie e controlli difensivi tra diritto positivo e creazionismo giudiziario*, RIDL, 2023, 1, 515 ss., spec. 516; C. Colapietro, A. Giubilei, *Controlli difensivi e tutela dei dati del lavoratore: il nuovo punto della Cassazione*, LLI, 2021, Vol. 7, No. 2, 189 ss.). Il Garante continua a mostrarsi scettico nei confronti della c.d. teoria sui controlli difensivi, di pura creazione giurisprudenziale, [...] oggetto di *applicazioni non univoche*» (cfr., sul punto, provv.ti 1° dicembre 2022, n. 409, doc. web n. 9833530 e 15 aprile 2021, n. 137, doc. web n. 9670738).

⁽⁵⁷⁾ Cass., 26 giugno 2023, n. 18168. Non è chiaro invece se «i controlli ammessi per scopi difensivi, che pure si dovrebbero collocare fuori dall'ambito dell'art. 4 St. lav., siano esentati dal requisito della preventiva informazione» (P. Tullini, *I controlli aziendali per finalità difensive nella giurisprudenza*, RIDL, 2022, 2, 228 che ricorda come si tratti di un obbligo desumibile dalla normativa generale di protezione dei dati).

⁽⁵⁸⁾ M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in P. Tullini (a cura di), *op. cit.*, 186.

⁽⁵⁹⁾ Cfr. F. Fusco, *La privacy del lavoratore tra riforma dell'art. 4 St. lav. e regolamento generale sulla protezione dei dati personali*, *cit.*, 297.

4. Videosorveglianza nei luoghi di lavoro tra titolarità del trattamento e del potere dell'impresa

Giunti a questo punto, è possibile trarre le conclusioni delle riflessioni condotte, focalizzando l'attenzione in primo luogo sulla diversa "accoglienza" che ha ricevuto la normativa sul trattamento dei dati personali con riferimento al rapporto di lavoro, nei due ordinamenti giuridici esaminati: in Irlanda, come abbiamo visto, essa ha trovato subito nell'ambiente lavorativo un terreno fertile per germogliare, innestando nuovi argomenti nell'originario dibattito sul "right to privacy" del lavoratore; in Italia, invece, la medesima disciplina ha condiviso parte del cammino con l'art. 4 St. lav., percorrendo lunghi tratti all'ombra dell'ingombrante bagaglio di quest'ultimo, «metodologico e [prima ancora] valoriale»⁽⁶⁰⁾.

Non può negarsi che anche la scelta – operata in questa sede – di analizzare la disciplina dei controlli a distanza dell'attività lavorativa ricorrendo alla "lente" della telecamera, prenda le mosse dal contesto storico nel quale affonda le radici la norma statutaria italiana, contraddistinto da una crescente preoccupazione circa l'impiego dei primi "televisioni" negli stabilimenti⁽⁶¹⁾.

Lo strumento posto sotto "osservazione" è dunque piuttosto risalente e l'analisi corre il rischio di apparire anacronistica in rapporto alla sofisticazione raggiunta dall'attuale mercato della sorveglianza che offre dispositivi molto potenti (spesso incorporati nei nuovi "attrezzi" da lavoro)⁽⁶²⁾.

Eppure, come si è avuto modo di segnalare, la giurisprudenza risulta ancora oggi costellata di pronunce in tema di legittimità del controllo operato tramite impianti di videosorveglianza; circostanza che conferma – qualora ce ne fosse bisogno – che le telecamere non sono scomparse dai luoghi di lavoro, divenendo al contrario sempre più discrete e "smart".

Per via della loro innata capacità di resistenza e forza evocativa, i sistemi di CCTV hanno offerto dunque l'occasione per indagare l'impatto della normativa europea in merito al trattamento dei dati personali sull'ambiente lavorativo irlandese e italiano.

⁽⁶⁰⁾ A. Sitzia, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, LLI, 2016, Vol. 2, No. 1, 83.

⁽⁶¹⁾ A tal proposito, già molti anni prima, si v. C. Smuraglia, *Progresso tecnico e tutela della personalità del lavoratore (a proposito della installazione di impianti di ripresa televisiva nelle fabbriche)*, RGL, 1960, 310 ss., si v. anche P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979, 67 ss. sul tema, di recente, R. Voza, *Poteri dell'imprenditore e tutele del lavoratore a cinquant'anni dalla legge n. 300/1970*, in R. Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze University Press, 2022, 192.

⁽⁶²⁾ Deve farsi menzione, a tal proposito, del comma 2 dell'art. 4 che esclude l'applicazione del primo comma avuto riguardo agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze. Si tratta un profilo che si colloca al di fuori del perimetro della presente indagine, «essendo difficile ipotizzare (differentemente da quanto avviene per le caselle di posta elettronica o i programmi per la navigazione in Internet) che un'apparecchiatura di videosorveglianza possa essere qualificata come strumento di lavoro» (F. Fusco, *La privacy del lavoratore tra riforma dell'art. 4 St. lav. e regolamento generale sulla protezione dei dati personali*, DLM, 2019, 2, 308, nt. 32).

Si è constatato come, attualmente, in entrambi gli ordinamenti esaminati, i principi di liceità, trasparenza, correttezza, necessità, proporzionalità, pertinenza e, soprattutto, di limitazione delle finalità del trattamento stiano acquisendo un ruolo cruciale anche nei luoghi di lavoro. Si è registrato, a tal proposito, un forte attivismo delle autorità “garanti” che – facendo appello a tali principi – finiscono per indirizzare, con il loro operato, anche l’attività di controllo del datore di lavoro e le conseguenti ricadute disciplinari.

Tuttavia, proprio alla luce dell’inarrestabile ascesa del diritto alla protezione dei dati personali (e del reticolo di previsioni normative nel quale si ramifica), è legittimo domandarsi – spostando, in chiusura, la lente di osservazione sull’Italia – quale contributo sia in grado di dare ancora l’art. 4 St. lav. al mondo del lavoro di oggi e, soprattutto, di domani.

Le riflessioni formulate, nell’intenzione di chi scrive, offrono elementi per accennare una risposta: la norma statutaria, nata nella (e dalla) gerarchia d’impresa, ci ricorda che il datore di lavoro, anche quando indossa la veste neutrale di «titolare del trattamento»⁽⁶³⁾, resta il titolare del potere «di conformare, sorvegliare e punire»⁽⁶⁴⁾. E allora, forse, l’apporto più moderno dell’art. 4 St. lav. – al nostro tempo accelerato dal passo incalzante del progresso tecnologico e informatico – si coglie soltanto se si guarda indietro alle impronte lasciate dal suo ultracinquantennale cammino⁽⁶⁵⁾.

⁽⁶³⁾ Dunque, il *data controller* e cioè «la persona fisica o giuridica, l’autorità pubblica, il servizio o altro organismo che, singolarmente o insieme ad altri, determina le finalità e i mezzi del trattamento di dati personali» (art. 4. par. 1, n. 7, GDPR); a proposito, v. A. Ingraio, *Controllo a distanza e cit.*, 96 ss.

⁽⁶⁴⁾ S. Laforgia, *I poteri del datore di lavoro, oggi. Opacità e rifrazioni e sotto la lente del giurista*, in V. Leccese, V. Pinto (a cura di), *Le conquiste legislative degli anni '70 e il ruolo del movimento sindacale in Puglia*, Edizione Radici Future, 2022, 310.

⁽⁶⁵⁾ Come sembra fare il Garante *Privacy* quando ci ricorda che l’art. 4 St. lav. è ancora una risposta «alla situazione di sproporzione esistente tra la posizione datoriale e quella dei lavoratori» (Garante privacy, provv. 2 marzo 2023, doc. web. 9880398).

Bibliografia

- Abbasciano A., *Il controllo a distanza del datore di lavoro e il rispetto del diritto alla vita privata del lavoratore (ancora) sotto i riflettori della Corte Edu: il caso Gramaxo c. Portugal*, in *LLI*, 2023, Vol. 9, No. 1, 3-25.
- Abraha H., *A pragmatic compromise? The role of Article 88 GDPR in upholding privacy in the workplace*, in *International Data Privacy Law*, 2022, Vol. 12, No. 4, 276-296.
- Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza*, in *LLI*, 2016, Vol. 2, No. 1, 3-45.
- Ball K., *Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace. Literature review and policy recommendations*, Publications Office of the European Union, 2021, Luxembourg.
- 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, 183-208.
- Barrett G., *Consolidated dismissal, redundancy and employee consultation legislation*, Clarus, 2006.
- Bombardelli M., *Dati personali (tutela dei)*, in *ED*, I tematici, 2022, III, 351-381.
- Carinci M.T., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il "Jobs Act" (art. 23 D. Lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *LLI*, 2016, Vol. 2, No. 1, III-XIV.
- Cataudella A., *Art. 4*, in U. Prosperetti (a cura di), *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, 1975.
- Ciampi A., Pilati A., *La videosorveglianza nei luoghi di lavoro fra convenzione europea dei diritti dell'uomo, diritto dell'Ue e diritto italiano*, in *Osservatorio sulle fonti*, 3, 2019, 2-15.
- Ciriello A., *Videosorveglianza "occulta" sul luogo di lavoro: il caso López Ribalda e altri c. Spagna e la giurisprudenza della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo*, in *LDE*, 3/2019, 1-14.
- Colapietro C., Giubilei A., *Controlli difensivi e tutela dei dati del lavoratore: il nuovo punto della Cassazione*, in *LLI*, 2021, Vol. 7, No. 2, 189-209.
- Cox N., Corbett V., Connaughton M., *Employment law in Ireland*, Clarus Press, II ed., 2022.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, in *RIDL*, 2016, 1, 77-110.
- Doherty M., *Internet Law*, Bloomsbury Professional, 2020.
- Doherty M., *Cessazione del rapporto di lavoro in Irlanda: la Causa SB v. R Ltd. ai sensi del diritto irlandese*, in *VTDL*, 2018, 1, 205-224.
- Fabozzi R., *I controlli a distanza (di cinquanta anni)*, in *MGL*, 2020, 1, 59-94.
- Falsone M., *L'infelice giurisprudenza in materia di controlli occulti e le prospettive del suo superamento*, in *RIDL*, 2015, 4, 990-997.
- Faulkner M., *Essentials of Irish Labour Law*, Clarus, 2018.
- Filby I., Owen G., *European employment & industrial relations glossary: Ireland*, Sweet&Maxwell, 1994.
- Fragassi A., *L'instabile equilibrio tra controllori e controllati nello sguardo del Garante privacy*, in *LLI*, 2014, Vol. 10, No. 1, 1-27.
- Fusco F., *La privacy del lavoratore tra riforma dell'art. 4 St. lav. e regolamento generale sulla protezione dei dati personali*, in *DLM*, 2019, 2, 295-318.
- Gamba C., *Il controllo a distanza delle attività dei lavoratori e l'utilizzabilità delle prove*, in *LLI*, 2016, Vol. 2, No. 1, 122-157.
- Gagnoli E., *Dalla tutela della libertà alla tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori*, in *ADL*, 2007, 1211-1235.
- Gramano E., Badiali M., *Privacy at work. Italy*, in F. Hendrickx, E. Gramano, D. Mangan (a cura di), *Privacy@work*, Wolters Kluwer, 2023.
- Gramano E., *Controlli difensivi, condotte illecite e inadempimento del prestatore di lavoro: un cerchio che non si chiude*, in *DRI*, 2022, 1, 272-280.
- Hendrickx F., *Privacy and workplace monitoring in global legal perspective*, 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, 3-30.
- Ichino P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979.
- Ingrao A., *Controllo a distanza e privacy alla luce dei principi di finalità e proporzionalità*, in *LLI*, 2023, Vol. 9, No. 1, 103-121.
- Ingrao A., *Il regolamento privacy e la discrezionalità dello Stato membro nella disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, in *DRI*, 2023, 4, 1159-1164.
- Kelleher D., *Privacy and Data Protection Law in Ireland*, Bloomsbury Publishing, 2017.
- Laforgia S., *I poteri del datore di lavoro, oggi. Opacità e rifrazioni e sotto la lente del giurista*, in *Le conquiste legislative degli anni '70 e il ruolo del movimento sindacale in Puglia*, a cura di V. Leccese, V. Pinto, Edizione Radici Future, 2022, 237-307.
- Lambertucci P., *Potere di controllo del datore di lavoro e tutela della riservatezza del lavoratore: i controlli a "distanza" tra attualità della disciplina statutaria, promozione della contrattazione di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs act)*, Biblioteca '20 Maggio' – 1/2015, 522-532.
- Maio V., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità postpanottica*, in *ADL*, 2015, 6, 1186-1215.
- Mangan D., *Privacy at work. Ireland*, in *Privacy@work* a cura di F. Hendrickx, E. Gramano, D. Mangan (a cura di), Wolters Kluwer, 2023.
- Marazza M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, Biblioteca '20 Maggio', 1/2016, 291-310.
- Maresca A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 1-26.
- Meenan F., *Employment Law*, Round Hall, Second Edition, 2023.
- Monda P., *L'impiego dei controlli difensivi e la protezione della sfera personale del dipendente*, in *DRI*, 1, 2010, 186-192.
- Nuzzo N., *Il controllo della prestazione di lavoro resa fuori dai confini dell'impresa*, in *LLI*, 2023, Vol. 9, No. 1, 62-94.
- O'Mara C., *European Developments*, in *Irish Employment Law Journal*, Vol. 13, No. 2, Summer 2016.
- Peruzzi M., *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva*, in *LD*, 2024, 2, 285-308.
- Pettinelli R., Zilio Grandi G., *A 50 anni dallo Statuto. "L'art. 4 è morto. Viva l'art. 4!"*, in *LDE*, 2020, 2, 2-11.
- Pinto V., *I controlli "difensivi" del datore di lavoro sulle attività informatiche e telematiche del lavoratore*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali dal lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 139-164.
- Prendergast A., *DPC report demonstrates good and poor practice in CCTV workplace issues*, in *Industrial relations news*, 09, 1 March 2018.
- Proia G., *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *RIDL*, 2016, 1, 547-578.
- Recchia G.A., *Controlli datoriali difensivi: note su una categoria in via di estinzione*, in *LG*, 2017, 4, 348-354
- Riccobono A., *Nuove tecnologie e controlli difensivi tra diritto positivo e creazionismo giudiziario*, in *RIDL*, 2023, 1, 507-529.
- Salimbeni M.T., *La riforma dell'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2015, 4, 589-616.
- Smuraglia C., *Progresso tecnico e tutela della personalità del lavoratore (a proposito della installazione di impianti di ripresa televisiva nelle fabbriche)*, in *RGL*, 1960, 303-316.
- Spinelli C., *Nuovi modelli di organizzazione del lavoro nell'economia digitale: lo smart working*, in (a cura di), *L'impresa sostenibile. Alla prova del dialogo dei saperi*, a cura di D. Caterino, I. Ingravallo, EurConv Italia-Lecce, 2020, 477-486.
- Tardivo D., Topo A., *Hard law e soft law nel diritto dell'Unione Europea in materia di trattamento dei dati personali e di tutela della riservatezza 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, 75-109.

- Trojsi A., *Il comma 7, lettera f) della legge delega n. 183/2014. Tra costruzione del Diritto del lavoro dell'era tecnologica e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori*, in *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, a cura di M. Rusciano, L. Zoppoli, *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, Collective Volumes, 2014, 90-100.
- Tullini P., *I controlli aziendali per finalità difensive nella giurisprudenza*, in *RIDL*, 2022, 2, 221-241.
- Veneziani B., *Sub art. 4*, in *Lo Statuto dei lavoratori, Commentario*, a cura di G. Giugni, Giuffrè, 1979.
- Voza R., *Poteri dell'imprenditore e tutele del lavoratore a cinquant'anni dalla legge n. 300/1970*, in *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, a cura di R. Del Punta, Firenze University Press, 2022, 183-198.
- Walley P., *Monitoring Employee Online Activity and the ECHR*, in *Irish Employment Law Journal*, Vol. 13, No. 1, Spring 2016.
- Zoli C., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *VTDL*, 2016, 4, 635-650.