



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Tecnologie e poteri datoriali:
commento a margine del c.d. braccialetto Amazon**

ROSA DI MEO
Università Politecnica delle Marche

vol. 4, no. 1, 2018

ISSN: 2421-2695





Tecnologie e poteri datoriali: commento a margine del c.d. braccialetto Amazon

ROSA DI MEO

Università Politecnica delle Marche
Dottoressa di ricerca in Diritto del Lavoro
rosadimeo@hotmail.it

ABSTRACT

The paper analyzes the issue of the powers of the employer in the light of the story of the electronic wristband made in Amazon. In particular, following the patenting of this new working tool by the well-known American e-commerce site, the Author attempts to identify "which" among the powers of the employer can be replaced by the wristband and what are the limits of usability of the information collected by the same.

Keywords: Amazon wristband; power of supervision; working tool; limits; privacy code

Tecnologie e poteri datoriali: commento a margine del c.d. braccialetto Amazon

SOMMARIO: 1. 1. Introduzione. – 2. L’art. 4, l. n. 300/1970 tra nuova formulazione e tradizionali esigenze di tutela. – 3. Il braccialetto elettronico Amazon come “strumento di lavoro”. – 4. I poteri dell’imprenditore e i limiti di utilizzabilità delle informazioni raccolte.

1. Introduzione

Era il 1509 quando William Shakespeare nel suo *Enrico V* ammoniva che il Re prende nota di tutte le intenzioni dei suoi sudditi con mezzi che nemmeno si possono immaginare; nel 1791, Jeremy Bentham ha poi teorizzato con il suo *Panopticon* un modello di prigione nel quale, attraverso una struttura circolare ed un sapiente gioco di luci ed ombre, vi fosse un solo guardiano in grado di controllare tutti i detenuti, i quali però non potevano guardare chi li osservava.

Insomma, “l’ideale di ogni potente è sempre stato quello di vedere ogni gesto e di ascoltare ogni parola dei suoi soggetti (possibilmente senza essere visto né ascoltato)”¹.

Attraverso questi due esempi è facile osservare un fenomeno che, trasposto nel Diritto del Lavoro ai tempi dell’Industria 4.0, ci permette senz’altro di dire che è (ed è sempre stata) forte per i datori di lavoro la tentazione di un controllo senza limiti nei confronti dei loro dipendenti.

Come è stato recentemente ricordato in dottrina, infatti, “i datori di lavoro hanno sempre raccolto informazioni sui propri lavoratori subordinati, sia nella fase precontrattuale, al fine di selezionare i e le contraenti, sia nella fase esecutiva dell’obbligazione, a tutela del proprio interesse al corretto adempimento e per altre finalità che invece non potevano essere considerate tra gli effetti giuridici del contratto di lavoro, ma avevano relazione all’organizzazione d’impresa come struttura di potere”², solo che rispetto al passato l’aumento dei livelli di automazione nell’organizzazione del lavoro ha permesso di raffinare le tecniche attraverso le quali è possibile controllare i dipendenti, e conseguenzialmente si sono ridotti gli spazi tra un controllo

¹ N. Bobbio, *Il futuro della democrazia*, Einaudi, Torino, 1984, p. 18.

² M. Barbieri, *L’utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 183.

finalizzato alla tutela dell'interesse dell'imprenditore al corretto adempimento della prestazione e tutela di altre finalità.

In tale rischio è più facile cadere se solo si osserva che è oggi sin troppo agevole per il datore di lavoro controllare il proprio dipendente attraverso l'impiego di nuove tecnologie, proprio perché diviene sempre più stretta la relazione tra l'uomo e la macchina, tra svolgimento della prestazione lavorativa e tecnologie applicate ai processi produttivi, con la conseguenza che occorre valutare se il legislatore, che non può fare altro che inseguire tali fenomeni sociali, abbia posto in essere efficaci regole e limiti ad un controllo sulla prestazione lavorativa potenzialmente sfrenato.

In effetti, la relazione tra uomo e macchina (M2M) può determinare il duplice effetto della sostituzione del primo da parte della seconda, oppure di complementarità tra i due: nella prima ipotesi il vantaggio è quello di alleviare la fatica fisica dell'attività umana, che viene sostituita dal lavoro della macchina, ma d'altra parte la tendenziale fungibilità tra intelligenza umana e quella artificiale porta rappresenta una innegabile minaccia rispetto ai livelli occupazionali esistenti (già desolanti); nella seconda ipotesi, ossia quella della complementarità, "la ricaduta più immediata riguarda la realizzazione dell'oggetto del rapporto di lavoro subordinato: l'adempimento della prestazione"³, ossia in concreto il confine tra obblighi del prestatore di lavoro e diritti dello stesso corre il rischio di sfumare.

Se il lavoratore si serve di strumentazioni tecnologiche per rendere la prestazione, da un lato questo gli consente di eseguire le sue obbligazioni in modo più celere ed efficiente, a tutto vantaggio dell'imprenditore, dall'altro però la macchina di cui si serve è spesso idonea a raccogliere informazioni ultronee rispetto a quelle utili per il datore di lavoro a misurare l'adempimento della prestazione, come sembra suggerire la recente vicenda del braccialetto elettronico *made in Amazon*.

In quest'ottica il presente studio intende leggere il quadro normativo italiano (attraverso l'analisi dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, riformulato *ex art.* 23, d. lgs. n. 151/2015, e in vigore dal 24 settembre 2015) ed europeo alla luce della recente vicenda del braccialetto brevettato dalla nota azienda di *e-commerce* statunitense per comprendere se e quali sono gli strumenti legali per

³ P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 6 ss., cui si rinvia per ulteriori approfondimenti.

far fronte a politiche aziendali per ora episodiche⁴, ma in futuro potenzialmente e pericolosamente frequenti.

Una precisazione metodologica è però doverosa, anche se in parte anticipatoria delle conclusioni del presente studio: attraverso una lettura dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori italiano, si intende muovere dalla ed approdare alla considerazione tale per cui sono sempre attuali le ragioni di tutela della dignità della persona che lavora che hanno indotto il legislatore italiano a prevedere dapprima un divieto espresso e poi un meccanismo di filtro alla possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, rafforzato dal richiamo al Codice in materia di Protezione dei Dati Personali, d.lgs. n. 196/2003, ancorché nell'imprecisione del dato legislativo⁵.

Se le stesse modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato divengono estremamente plastiche nei tempi e nei luoghi grazie all'impiego di nuove tecnologie (in Italia, infatti, si discute molto del nuovo *lavoro agile*, regolamentato per mezzo della l. n. 81/2017, che per espressa previsione legislativa rappresenta una particolare modalità di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato, che si svolge in parte all'interno e in parte

⁴ Mentre si riflette sulla vicenda, da poche settimane in Italia è già in uso nella città di Livorno un braccialetto elettronico che permette all'azienda di controllare che gli operatori ecologici abbiano correttamente svuotato i cassonetti della spazzatura. Si parla di "stile Amazon" (https://www.corriere.it/cronache/18_aprile_13/a-livorno-braccialetto-elettronico-gli-spazzini-polemica-f71bf40e-3f2f-11e8-876a-83c5b28c227f.shtml?refresh_ce-cp, <http://iltirreno.gelocal.it/livorno/cronaca/2018/04/13/news/un-braccialetto-elettronico-controlla-spazzini-1.16708532>, http://www.ansa.it/toscana/notizie/2018/04/13/braccialetti-elettronici-per-spazzini-a-livorno-e-polemica-insorge-la-cgil_f4a417a1-76e0-4596-96b9-aafae0b55eb0.html,) proprio per contestare l'utilizzo di tali strumentazioni per rendere la prestazione. Il Comune ha presto sottolineato che lo strumento non contiene il satellite (Gps), escludendo quindi implicitamente che il braccialetto degli addetti sia uno strumento dal quale derivi "anche" un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, ai sensi dell'art. 4, co. 1, l. 300/1970. Ma, anche a voler ammettere che AVR, società in appalto di AMS, interamente partecipata dal Comune, che si occupa dei servizi di nettezza urbana, abbia installato al polso dei dipendenti un dispositivo sprovvisto di Gps, restano forti i dubbi che si agitano intorno al braccialetto elettronico in ordine all'utilizzabilità dei dati che questo nuovo strumento di lavoro può raccogliere.

⁵ In particolare si v. 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 del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 143, per il quale "la riformulazione dell'art. 4 St. lav. (...) appare una semplice manutenzione della precedente disciplina in un quadro 'valoriale' sostanzialmente immodificato". Parla di "diritto a svolgere la propria prestazione in un ambiente sereno, libero dai condizionamenti che potrebbero derivare da qualunque forma di controllo occulto e continuativo" I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione tra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, vol. 2, I, p. 9.

all'esterno dei locali aziendali e con il possibile ma non necessario utilizzo di strumentazioni tecnologiche *ex art. 19, co. 1⁶*), è quasi naturale che le forme in cui si esercita il controllo del datore di lavoro subiscano una tendenziale metamorfosi⁷.

La rivoluzione digitale è infatti idonea ad incidere “sulla dimensione quali/quantitativa della prestazione, sulle modalità d’esecuzione delle mansioni, sulla rilevanza del risultato nel comportamento solutorio del lavoratore e così via”⁸; ma se l’introduzione di nuove tecnologie informatiche nell’organizzazione del lavoro si riflette inevitabilmente sulla struttura dell’impresa, ciò non comporta *ex se* un ripensamento delle norme attinenti l’esecuzione della prestazione.

Detto in altri termini, se la pervasività delle nuove tecnologie consente di monitorare *tutti* i comportamenti dei lavoratori mentre lavorano e non solo quelli attinenti l’esecuzione della prestazione, estendendosi dunque su fatti anche sostanzialmente estranei a questa, a parere di chi scrive nell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori sono contenute norme che ci consentono di incasellare la legittima aspettativa del datore di lavoro di adeguare il contesto produttivo all’introduzione delle nuove tecnologie, da un lato, e al contempo, di garantire alle persone che lavorano che il controllo legittimamente esercitabile dal datore di lavoro si mantenga al di sotto della soglia del “giuridicamente consentito”, soglia oggi determinabile anche per mezzo del richiamo al c.d. Codice della Privacy e, in generale, alle norme europee.

In quest’ottica si pone la recente vicenda del braccialetto elettronico brevettato da Amazon, per la cui comprensione occorre ripercorrere le tappe che hanno segnato la progressiva evoluzione della norma statutaria in materia di controlli a distanza dell’attività dei lavoratori.

⁶ Per un recente approfondimento si v. L. Fiorillo - A. Perulli, *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018.

⁷ Per un approfondimento si v. M. Tiraboschi - F. Seghezzi, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2, p. 25, secondo i quali “sembra dunque aprirsi una nuova fase del dibattito sulle caratteristiche e la regolazione del lavoro a distanza, passando dal vecchio telelavoro, che mantiene intatti gli elementi di controllo e di subordinazione a ordini e direttive, ad un lavoro moderno lavoro da remoto o in mobilità, senza cioè alcuna postazione fissa e senza un preciso tempo di lavoro. Si assisterebbe quindi ad una evoluzione dalla traslazione delle logiche d’ufficio in un altro luogo all’effettivo superamento delle stesse, aprendo spazio ad un ufficio virtuale, reso possibile dalle piattaforme internet, in cui l’elemento di contatto con l’impresa è l’accesso alle informazioni utili ad eseguire la prestazione e che, con le moderne tecnologie *cloud*, può avvenire mediante un qualsiasi supporto connesso in ogni luogo del pianeta e ad ogni ora”.

⁸ M. Magnani, *Il contratto di lavoro subordinato*, C.S.D.L.E. It., n. 360/2018, pp. 3-4.

2. L'art. 4, l. n. 300/1970 tra nuova formulazione e tradizionali esigenze di tutela

Nella sua formulazione originaria l'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori si apriva con un espresso divieto contenuto al co. 1 della disposizione, il quale prescriveva che “è vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori”.

Oggetto del divieto era l'utilizzazione di apparecchiature tecnologiche che avessero mera finalità di controllo dell'esecuzione della prestazione di lavoro dei dipendenti, in quanto si riteneva che tale controllo non era giustificato dai criteri di oggettività e di necessarietà che la legge, già dal 1970, richiedeva.

In questo punto il legislatore aveva individuato una linea di equilibrio tra contrapposte esigenze al di là del quale il potere conferito al contraente forte diveniva recessivo.

Come è stato infatti sottolineato dalla dottrina, “l'assolutezza del divieto che accompagna la previsione legislativa si inserisce in quella linea di protezione dei valori umani della persona del prestatore che risultano implicati nel rapporto contrattuale e che lo Statuto intende proteggere”⁹.

Sul punto però una precisazione appare doverosa: il legislatore del 1970 non ha eliminato il potere di controllo in generale; “siffatto potere deriverebbe dalla semplice inserzione del lavoratore nella organizzazione produttiva e il fondamento della sua legittimità si rivelerebbe nel suo porsi come antecedente logico del potere disciplinare”¹⁰, il quale certamente impone al datore di lavoro di verificare che il dipendente abbia commesso un inadempimento prima di procedere all'eventuale irrogazione di una sanzione.

Lo Statuto dei Lavoratori, dunque, non elimina affatto il potere di controllo *ex se* del datore di lavoro, ma “ne razionalizza le modalità di esercizio in funzione di tutte le esigenze emergenti dal rapporto e quindi anche di quelle – in precedenza trascurate – della dignità, libertà e riservatezza del prestatore, ricostruendo a fronte di esse la fattispecie del controllo corretto”¹¹.

L'assolutezza del divieto riguardava le ipotesi di installazione di impianti su un soggetto specifico (l'attività del lavoratore) e per un fine determinato (la mera finalità di controllo), ma non era escluso un potere di controllo *tout court*;

⁹ B. Veneziani, *Art. 4. Impianti audiovisivi*, in *Lo Statuto dei Lavoratori. Commentario*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979, p. 19.

¹⁰ B. Veneziani, *Art. 4, cit.*, p. 18.

¹¹ B. Veneziani, *Art. 4, cit.*, p. 18.

una volta individuata la zona franca, il cuore della normativa, ossia l'esigenza di salvaguardia e protezione della dignità della persona, il legislatore consentiva in alcune ipotesi predeterminate al co. 2, ossia nelle ipotesi di "esigenze organizzative e produttive" e/o legate alla "sicurezza sul lavoro", che l'installazione di tali strumenti dai quali potesse derivare anche un controllo a distanza fossero installati, ma previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali.

Tali ipotesi confermavano la *vis* del divieto di cui al comma 1, perché anche nel caso in cui vi fosse una necessità per il datore di lavoro di installazione di detti impianti per esigenze tecniche, organizzative e produttive o legate alla sicurezza sul lavoro, che si potevano però tradurre nei fatti in una illegittima forma di controllo a distanza sull'attività dei lavoratori, questi strumenti, essendo specificamente volti a soddisfare le esigenze organizzative del datore di lavoro, potevano essere utilizzati solo previo accordo con i sindacati¹².

Il divieto in precedenza previsto al co. 1 è formalmente scomparso per effetto del c.d. Jobs Act, che ha introdotto una sostanziale bipartizione.

È oggi previsto che gli impianti e gli strumenti audiovisivi "dai quali derivi *anche* la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori" possono essere impiegati solo per determinate finalità (esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale) e possono essere installati solo all'esito di una procedura di previo accordo collettivo stipulato dalle RSU o dalle RSA (prima possibilità, co. 1); tale disposizione non si applica "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa" (seconda possibilità, co. 2); in questa seconda ipotesi, non è previsto il filtro dell'accordo con le rappresentanze sindacali; è

¹² R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, p. 81 ss., sottolinea le "aporie" della formulazione originaria della norma e sostiene che questa, nella parte in cui faceva salva la possibilità di un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori qualora essi fossero richiesti dalle esigenze tecniche di cui sopra, si presentava fuorviante in quanto "affermare che il controllo è lecito soltanto quando è 'preterintenzionale' dovrebbe implicare, per coerenza, un'indagine sull'elemento soggettivo del datore di lavoro", indagine della quale non vi è traccia nelle aule giudiziarie, "anche perché non avrebbe alcun senso". Come sottolinea l'Autore, "l'implicazione vera della norma era dunque un'altra, e traspariva non appena ci si liberasse dell'equivoca chiamata in causa, nel 1° comma, del concetto di «finalità»: l'installazione di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature dai quali derivasse la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori era consentita qualora fosse richiesta da esigenze aziendali qualificate. Si era di fronte, quindi, a null'altro che all'applicazione della più comune tecnica limitativa dei poteri datoriali, quella del 'giustificato motivo', per quanto integrata dalla previsione di una procedura amministrativa".

consentito un utilizzo delle informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 “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” (co. 3).

Come è del tutto evidente, “l’oggetto del divieto e quello del permesso non coincidono: nel primo caso si tratta dell’uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature ‘per finalità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori’, mentre l’attenzione ora si sposta immediatamente su tutti quegli strumenti ‘dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell’attività dei lavoratori’, dunque non appositamente installati a tale scopo”¹³; tuttavia, se in precedenza il tenore della disposizione era chiaro quanto alle conseguenze sanzionatorie per il datore di lavoro che utilizzava tali strumenti per finalità di controllo a distanza i suoi dipendenti, oggi la disposizione statutaria non prevede espressamente un divieto, ma proceduralizza l’installazione e l’utilizzo di tali apparecchiature¹⁴.

La bipartizione effettuata dalla norma statutaria pone all’interprete un primo problema, che riguarda l’alternativa se inquadrare gli apparecchi dotati di connessione tra gli strumenti dai quali derivi *anche* la possibilità di un controllo a distanza oppure se questi vadano inquadrati come strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa¹⁵, basti pensare, ad esempio, ai

¹³ M. Russo., *Quis custodiet custodiet? I “nuovi” limiti all’esercizio del potere di controllo a distanza*, LLI, vol. 2, n. 2, p. 5. Si v. inoltre L.A. Cosattini, *Le modifiche all’art. Stat. Lav. sui controlli a distanza, tanto rumore per nulla?*, LG, 2015, p. 986 per una critica alla formale elisione del divieto prima contenuto nell’art. 4, co. 1 dello Statuto.

¹⁴ In dottrina si v. A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, cit., p. 6, il quale ha proposto una interpretazione, per così dire, *in bonam partem* della disposizione, sostenendo che “la prima disposizione si applicava soltanto agli impianti ed alle apparecchiature il cui unico fine fosse quello del *controllo* dei dipendenti. Invece la norma vigente presenta, sotto questo profilo, un più ampio spettro applicativo riferendosi a tutti gli «impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza». In questo caso, quindi, il *controllo* non costituisce necessariamente la funzione primaria e tipica degli *strumenti* a cui il legislatore si riferisce, ma identifica le capacità di cui lo strumento è *anche* dotato. Ed è proprio tale puntualizzazione a sancire la funzione potenziale di controllo. In altre parole il vecchio art. 4 si occupava esclusivamente degli strumenti di controllo, mentre il nuovo art. 4 riguarda ogni strumento (fatti salvi quelli del co. 2) che, comunque, sia in grado di realizzare *anche* il controllo”.

¹⁵ Ancora A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, cit., p. 14 ha sostenuto che “il legislatore muove da una duplice consapevolezza relativa a tali strumenti che, da una parte, assolvono alla funzione primaria di consentire al dipendente di rendere la prestazione e, quindi, adempiere agli impegni contrattuali che devono conformarsi all’organizzazione del lavoro come predisposta dall’imprenditore, ma dall’altra, hanno un’indubbia e rilevante capacità di controllo a distanza dell’attività lavorativa”.

mezzi di registrazione delle presenze, utili tanto all'impresa che al lavoratore (per la determinazione dell'orario di lavoro e dunque della retribuzione)¹⁶.

Gli interpreti sono infatti divisi tra chi opta per una interpretazione restrittiva del co. 2 e chi, al contrario, non vede una differenza ontologica, strutturale, tra quanto disposto al primo comma e quanto al secondo.

Nella prima ricostruzione¹⁷ occorre stabilire uno stretto collegamento tra gli "strumenti" utilizzati dal lavoratore e le mansioni di questi, con la conseguenza che si rientrerebbe nell'ambito applicativo del comma 2 in tutte le ipotesi in cui vi siano degli strumenti tecnologici assegnati dall'impresa al lavoratore che sono utilizzati da questi per rendere la prestazione lavorativa.

A questa opzione ricostruttiva se ne contrappone un'altra¹⁸, che invece ritiene che lo strumento comunque correlato all'adempimento o anche solo all'agevolazione del lavoro del prestatore abiliterebbe il datore di lavoro all'esercizio del controllo senza limiti autorizzativi. Questa opzione interpretativa, però, non sembra poter essere accolta, perché anche la nuova formulazione dell'art. 4, l. n. 300/1970 suggerisce una distinzione tra gli strumenti di cui il lavoratore si serve per rendere la prestazione e strumenti dai quali deriva un controllo anche solo potenziale, con la conseguenza che il legislatore del Jobs Act sembra aver ricordato le ragioni di tutela della riservatezza dell'uomo, che non devono essere affievolite nel momento in cui varca i cancelli delle fabbriche, anche perché altrimenti la norma rischierebbe di essere dichiarata incostituzionale; sotto questo profilo sono sempre attuali le parole di Vezio Crisafulli, il quale oltre sessant'anni fa scriveva che i diritti fondamentali che la Carta costituzionale riconosce al lavoratori non possono subire "altre limitazioni al loro esercizio che non siano quelle *strettamente*

¹⁶ Cass., sez. lav., 13 maggio 2016, n. 9904, per la quale il controllo a distanza delle entrate e delle uscite è utilizzabile anche per verificare il rispetto dell'orario di lavoro e dunque la correttezza dell'adempimento della prestazione.

¹⁷ Si tratta dell'opzione interpretativa maggioritaria in dottrina. Si v., in particolare, R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., p. 100 ss.; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza*, cit., p. 23 ss., il quale analizza le caratteristiche fornite dalla norma (che parla di "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa") e ritiene che rientrino nel secondo comma "solo gli strumenti che il lavoratore impieghi per lo svolgimento della prestazione lavorativa. Ossia quegli strumenti il cui funzionamento richieda una partecipazione attiva del lavoratore, che se ne avvale per rendere la prestazione".

¹⁸ Analizzata da P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., pp. 14-15, la quale comunque evidenzia che "la questione interpretativa sembra mal posta. Il punto nodale non attiene alla differenza tra i primi due co. dell'art. 4 St. Lav., e dunque alla facilità o meno di esercitare il controllo a distanza, ma piuttosto riguarda lo spazio aperto dall'attuale disciplina alla sorveglianza dei e sui lavoratori, superando il divieto stabilito in origine dallo Statuto dal quale discendeva, quale logico corollario, l'inutilizzabilità delle informazioni eventualmente acquisite".

indispensabili (corsivo aggiunto) per il normale esplicitamento della prestazione lavorativa”¹⁹, la cui stretta indispensabilità deriverebbe proprio dalla strumentalità del mezzo tecnologico rispetto all’esecuzione della prestazione.

A questo punto, tuttavia, l’asse del ragionamento si sposta alla comprensione della questione del *se* il braccialetto elettronico di Amazon sia strettamente indispensabile per il normale esplicitamento dell’attività lavorativa oppure no.

3. Il braccialetto elettronico Amazon come “strumento di lavoro”

La recente vicenda del braccialetto elettronico brevettato lo scorso gennaio da Amazon ha assunto in Europa sin da subito una rilevanza, anche mediatica²⁰, tale da imporre all’interprete delicati problemi quanto agli effetti giuridici della decisione dell’azienda americana.

In pratica questo strumento emette impulsi sonori ultrasonici e trasmissioni radio che permettono di far capire all’azienda dove sono le mani del dipendente. Rispetto al passato, quando i dipendenti si servivano di un piccolo scanner per il controllo dell’inventario aziendale, di recente Amazon ha deciso di spostare tali apparecchiature sui polsi dei dipendenti, i quali in questo modo hanno le mani libere e possono pertanto prendere il prodotto dal magazzino e inscatolarlo in minor tempo²¹.

Il braccialetto, inoltre, geolocalizza²² il dipendente e attraverso un conto alla rovescia che compare sul dispositivo (illuminato di verde) gli fornisce il tempo massimo per raggiungere la postazione del prossimo prodotto da prendere dagli scaffali.

¹⁹ V. Crisafulli, *Diritti di libertà e poteri dell'imprenditore*, RGL, 1954, I, p. 190.

²⁰ Si v. a titolo esemplificativo gli articoli pubblicati sui più noti giornali europei, e non solo, consultabili in <https://www.theguardian.com/technology/2018/jan/31/amazon-warehouse-wristband-tracking>, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-konsumgueter/armbaender-fuer-angestellte-amazon-will-jeden-handgriff-seiner-mitarbeiter-ueberwachen/20921234.html>, <https://www.lesechos.fr/monde/europe/0301254982312-case-passe-en-europe-en-italie-levee-de-boucliers-contre-le-bracelet-damazon-2151116.php>, <https://www.lanacion.com.ar/2109933-una-pulsera-para-controlar-los-movimientos-de-los-trabajadores>, <http://www.elmundo.es/economia/2018/02/02/5a74742f468acb277a8b47e7.html>.

²¹ Auspicabilmente “il tempo misurato e pagato deve essere anche un tempo senza impurità né difetti, un tempo di buona qualità, lungo il quale il corpo resta applicato al suo esercizio. L’esattezza e l’applicazione sono con la regolarità, le virtù fondamentali del tempo disciplinare”. Così M. Foucault, *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 1975, p. 164.

²² Sul dispositivo che permette di geolocalizzare il dipendente si v. la ricostruzione effettuata da A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore*, cit., pp. 16-17.

Se il dipendente è più “lento” rispetto al tempo che l’Azienda considera utile per spostarsi da una postazione all’altra (quindi il segnale del tempo diventa rosso), questi potrebbe essere potenzialmente soggetto ad una sanzione disciplinare causata dallo scarso rendimento.

Il lavoratore inoltre può inserire nel braccialetto eventuali pause dal lavoro, ma anche in questo caso l’Azienda attribuisce il tempo massimo della pausa, a seconda del motivo per il quale il dipendente che la registra la richiede.

Insomma, il braccialetto Amazon sembra essere proprio uno di quegli strumenti “in cui la tecnologia indirizza, scandisce e registra le singole operazioni, previene errori e difetti, corregge in tempo reale le modalità della prestazione: i lavoratori subordinati possono essere completamente etero-diretti dal sistema intelligente che «automatically knows the next step» e imposta il compito successivo con ampie capacità predittive, calcolando «the operation to ensure quality and control and eliminate manual logging»²³; ma in questo caso l’apparecchio tecnologico va inquadrato nel primo o nel secondo comma dell’art. 4 dello Statuto dei Lavoratori²⁴?

Il brevetto di questo strumento, come accennato, ha da subito sollevato un polverone mediatico, e anche il Ministro del Lavoro italiano Poletti ha invitato l’Azienda a rispettare la legge italiana e a prevedere l’utilizzo di tali strumenti solo a seguito di un accordo con le rappresentanze sindacali. Il Ministro, dunque, sembra propendere per una soluzione interpretativa che riconduce questo strumento al disposto di cui al co. 1 dell’art. 4 dello Statuto, e tanto si evince dalla richiesta di una regolamentazione concertata con i sindacati; sembra cioè, configurare il braccialetto come strumento dal quale derivi “anche” la possibilità del controllo a distanza dei lavoratori, con la conseguenza che occorre una regolamentazione concertata con i sindacati e, in difetto, una autorizzazione della sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

²³ P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., p. 7.

²⁴ Si v. E. Dagnino, *Tecnologie e controlli a distanza*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2016, p. 109, per il quale “fondamentale sarà l’interpretazione dell’espressione ‘strumento utilizzato per rendere la prestazione lavorativa’, sulla quale si sostanzia la vera e propria distinzione”. Come sottolinea inoltre P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., p. 13, “è del tutto evidente la difficoltà di tracciare un sicuro discrimine –tanto sul piano teorico quanto operativo- tra l’area dei controlli a distanza suscettibili di autorizzazione preventiva per giustificate ragioni aziendali (...) e quella del monitoraggio attraverso le tecnologie di lavoro che sono esonerate da vincoli e considerate legittime *ex se*”.

Ad una più attenta analisi ci si accorge che, in realtà, non è così, perché la questione, in realtà, appare ben più complessa rispetto a come è stata prospettata dal Ministro e dai sindacati, perché l'assegnazione al dipendente di un braccialetto elettronico che inoltri gli ordini dei clienti e che misuri il tempo che il lavoratore impiega per passare da uno scaffale all'altro e prendere l'oggetto da spedire sia per lo stesso un dispositivo in grado di trasmettergli le direttive per eseguire la prestazione lavorativa, ancorché idoneo a raccogliere dati che esorbitino a tale scopo.

Ciò farebbe rientrare l'utilizzo del dispositivo elettronico non nel comma 1 dell'art. 4, bensì nel comma 2 della disposizione medesima, perché sembra che la configurazione di tale strumento sia finalizzato ad impostare procedure gestionali più agili del lavoro, rispondendo ad esigenze *lato sensu* organizzative del datore. Dunque le informazioni raccolte dal braccialetto "sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro" a condizione che al dipendente ne sia data adeguata informazione circa le modalità d'uso e "nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196"²⁵.

4. I poteri dell'imprenditore e i limiti di utilizzabilità delle informazioni raccolte

Posto quindi che il braccialetto elettronico sia uno strumento di lavoro, perché rientra tra i poteri legittimi dell'imprenditore quello di creare un apparecchio che permetta di migliorare la produttività aziendale attraverso una maggiore efficienza dei dipendenti (ottenuta dalla sostituzione delle tradizionali direttive all'inoltro degli ordini da eseguire), il vero nodo problematico riguarda i limiti di utilizzabilità delle eventuali ulteriori informazioni raccolte dall'apparecchio.

²⁵ Come sottolinea M. Marazza, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, C.S.D.L.E. It., n. 300/2016, p. 7, "se i primi due commi di quella disposizione fissano le regole per il legittimo utilizzo degli strumenti di controllo a distanza, il terzo ed ultimo comma pone le condizioni affinché i dati, se legittimamente raccolti (art. 4, commi 1 e 2), possano, poi, in concreto essere utilizzabili 'per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro'. (Ne deriva che) il pieno rispetto dei primi due commi dell'art. 4 dello Statuto non è di per sé sufficiente a consentire che le informazioni acquisite possano essere gestite, per fare un esempio, per introdurre una politica retributiva premiale o per esercitare il potere disciplinare. Per l'utilizzo di quei dati a 'tutti i fini connessi al rapporto di lavoro' è infatti necessario che siano rispettate le prescrizioni dell'art. 4, comma 3, ed è proprio sotto questo specifico profilo che emerge la compenetrazione tra il diritto del lavoro e il diritto della *privacy*".

L'utilizzo di un braccialetto sempre connesso ad internet, infatti, potrebbe astrattamente permettere al datore di lavoro di esercitare una sorveglianza continua sull'attività dei lavoratori, con la conseguenza che sembra derivarne un tendenziale ampliamento del potere di controllo del contraente forte, tale da esorbitare rispetto alle violazioni dei doveri di diligenza ed obbedienza del lavoratore fino al raggiungimento di altri scopi connessi alla gestione del rapporto di lavoro, quale ad esempio a misurare il rendimento del dipendente.

Il potere di controllo *ex se*, infatti, non trova ragion d'essere se non in senso strumentale rispetto alla verifica del corretto adempimento delle obbligazioni da parte del lavoratore e dell'eventuale esercizio del potere disciplinare, tant'è che nelle norme del codice vi è un vero e proprio "salto logico"²⁶ tra i doveri previsti in capo al lavoratore all'art. 2104 e l'obbligo di cui all'art. 2105 c.c., e il potere disciplinare di cui all'art. 2106 c.c.; nella sistematica del codice civile non vi è una norma generale sul potere di controllo, ma l'art. 2106 c.c., ai sensi del quale "l'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti" può dar luogo a sanzioni disciplinari, certamente presuppone che il datore di lavoro si accerti della violazione dei doveri suddetti.

Il controllo, dunque, non è fine a sé stesso, ma è strumentale rispetto ad un ulteriore (ed eventuale) fine disciplinare, ed è per questo che occorre capire "quale" tra i poteri datoriali è fungibile dal braccialetto elettronico.

Si ritiene, in altri termini, che questo strumento possa legittimamente sostituire al più il tradizionale potere direttivo del datore di lavoro; potrebbe cioè solo dire al lavoratore dove andare a prendere il prodotto e inscatolarlo, con la conseguenza che si ritiene essere vietato un utilizzo che esorbiti rispetto al fine legittimo di cui sopra.

Il potere direttivo e il potere di controllo, infatti, non sono sovrapponibili, e benché la nuova formulazione dell'art. 4, l. 300/1970 abbia testualmente superato il modello precedente, che (come detto) poneva una netta distinzione concettuale tra l'installazione di strumentazioni tecnologiche dirette a controllare l'attività di lavoro e strumentazioni che invece tale controllo costituiva solo un effetto indiretto dell'installazione medesima²⁷, e

²⁶ R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., p. 78.

²⁷ Come ha sottolineato P. Tullini, *La digitalizzazione del lavoro*, cit., p. 9, la quale ha sottolineato che "la riforma della disciplina statutaria e la riscrittura dell'art. 4 St. Lav. (...) hanno reso assai meno limpido tale *distinguo* e il controllo tecnologico risulta ora associato anche all'area dell'adempimento e dell'attività dei lavoratori".

dunque per far sì che l'art. 4 continui ad essere “funzionalizzato alla esigenza di salvaguardia della dignità del lavoratore subordinato”²⁸, un conto è brevettare uno strumento che, al polso dei dipendenti, dica loro legittimamente dove andare e a fare cosa, altro è che lo strumento sia *anche* in grado di raccogliere informazioni sul lavoratore che esorbitino rispetto tale scopo e che permetta di controllare a distanza i lavoratori.

In questo secondo caso il braccialetto sostituirebbe sia il potere direttivo che quello di controllo, ma tale utilizzo non è ammissibile per ragioni sistematiche, perché anche dopo la novella dell'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori si deve ritenere con la prevalente dottrina²⁹ che la pura finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori non sia uno scopo generalmente lecito per il datore di lavoro il quale, dunque, pur avendo brevettato un nuovo strumento di lavoro, per rendere utilizzabili i dati raccolti dal braccialetto (ultronei rispetto a quelli che forniscono direttive) dovrebbe dare ai lavoratori adeguata informazione circa l'utilizzo e, in ogni caso, può utilizzare tali dati solo nel rispetto di quanto previsto dal codice della privacy (che non deve essere più inteso in senso “difensivo” come non ingerenza nella propria sfera individuale, ma in senso propositivo quale potere di controllare l'utilizzazione delle informazioni raccolte dal datore di lavoro³⁰), ai sensi di quanto disposto *ex art. 4, co. 3, St. Lav.*

Il d.lgs. n. 196/2003 non si limita solo a disciplinare il momento dell'acquisizione del dato, ma attraverso una serie di norme, detta anche la disciplina del trattamento dei dati personali che, ai sensi dell'art. 114, si aggiungono rispetto alle garanzie sostanziali e procedurali fornite dallo Statuto.

In buona sostanza, il legislatore italiano (sulla scorta di quello europeo) “interviene in funzione *additiva* rispetto alla normativa statutaria, in una combinazione tra la regolamentazione *speciale* dello Statuto e quella *generale* contenuta nel Codice”³¹.

²⁸ Ancora B. Veneziani, *Art. 4, cit.*, p. 20.

²⁹ Si v. *ex plurimis*, M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte, cit.*, p. 196; M.T. Carinci, *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 50.

³⁰ S. Rodotà, *Privacy e costruzione della vita privata. Ipotesi e prospettive*, PD, 1991, 4, p. 521 ss.; si v. inoltre P. Lambertucci, *I controlli del datore di lavoro, cit.*, p. 883, per il quale “la disciplina del trattamento dei dati personali, anche attraverso il ‘filtro’ (interpretativo ed applicativo) del Garante, interviene in funzione *additiva* rispetto alla normativa dello Statuto, in una combinazione tra regolamentazione *speciale* dello Statuto e quella *generale* assicurata dal Codice”.

³¹ P. Lambertucci, *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*

Per evitare l'effetto *Panopticon*, due sono le disposizioni maggiormente rilevanti, da leggere in combinazione tra loro: da un lato il principio di finalità (art. 11, co. 1, lett. b), d. lgs. n. 196/2003), in forza del quale “i dati personali possono essere raccolti e registrati al fine di perseguire uno scopo predeterminato ed esplicitato, oltre che legittimo”³², pena l'inutilizzabilità delle informazioni raccolte (art. 11, co. 2, del codice privacy); dall'altro il principio di necessità (art. 3, d. lgs. n. 196/2003), che impone di intervenire *a monte* nella configurazione di un braccialetto che non permetta di raccogliere dati non necessari rispetto a quelli idonei ad impartire direttive³³.

Qualora lo strumento dovesse essere programmato in modo da recepire anche informazioni ultronee rispetto ad un utilizzo lecito, ebbene in tale ipotesi si ritiene che i dati raccolti dall'Azienda non siano utilizzabili contro il lavoratore proprio perché esorbitanti rispetto allo scopo, e dunque non necessari e finalisticamente inammissibili perché utilizzati per una finalità di controllo non consentita dall'ordinamento.

Lungo questa direzione, ci soccorrono gli interventi del Garante, che hanno nel tempo contribuito a concretizzare i suddetti principi nel contesto specifico delle relazioni di lavoro e permesso di avvicinare, prima e a prescindere dalla riforma dell'art. 4, l. n. 300/1970, le due normative.

In una delle prime Deliberazioni avente ad oggetto il trattamento dei dati personali raccolti per mezzo di posta elettronica ed internet³⁴ del 2007³⁵, il

di prossimità e legge delega del 2014 (c.d. Jobs Act), C.S.D.L.E. It., n. 155/2015, p. 7; per R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., p. 91, l'art. 114, d. lgs. n. 196/2003 ha formalizzato “un patto (...) che si è risolto più in una reciproca non belligeranza, che in una complementarità. I due apparati normativi, in sostanza, hanno continuato a gravitare nelle rispettive sfere, senza sviluppare particolari interazioni”.

³² V. Pinto, *I controlli “difensivi” del datore di lavoro*, cit., pp. 150-151, il quale prosegue dicendo che “trattandosi di un principio radicato nel diritto sovranazionale (...) si deve escludere la sua derogabilità a livello nazionale in ragione della preminenza riconosciuta dalle normative dell'U.E. (con la conseguenza che) anche se si dovesse ritenere che il datore di lavoro possa legittimamente perseguire più finalità mediante la captazione attiva di dati personali, non si potrà comunque sostenere che egli sia libero di stabilire la quantità e la qualità dei dati trattati”.

³³ Ai sensi dell'art. 3, d. lgs. n. 196/2003 (rubricato “Principio di necessità nel trattamento dei dati”) “i sistemi informativi e i programmi informatici sono configurati riducendo al minimo l'utilizzazione di dati personali e di dati identificativi, in modo da escluderne il trattamento quando le finalità perseguite nei singoli casi possono essere realizzate mediante, rispettivamente, dati anonimi od opportune modalità che permettano di identificare l'interessato solo in caso di necessità”.

³⁴ In <http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1387522>.

³⁵ Che ha fatto seguito al Parere n. 8/2001 sul trattamento dei dati personali nell'ambito dei rapporti di lavoro, consultabile in

Garante della Privacy ha previsto che nell'esercizio della prerogativa del datore di lavoro di controllare l'effettivo adempimento della prestazione lavorativa, "occorre rispettare la libertà e la dignità dei lavoratori" (par. 4); ciò significa che, in applicazione del principio di necessità, "il datore di lavoro è chiamato a promuovere ogni opportuna misura, organizzativa e tecnologica volta a prevenire il rischio di utilizzi impropri (...) e, comunque, a 'minimizzare' l'uso di dati riferibili ai lavoratori" (par. 5.2).

Dal punto di vista organizzativo, dunque, il datore di lavoro è chiamato non solo a valutare attentamente l'impatto dell'introduzione dello strumento di lavoro sui diritti dei lavoratori, ma anche ad esempio a configurare lo strumento con alcuni filtri che non permettano all'azienda di raccogliere informazioni inconferenti rispetto allo scopo.

Sotto il profilo della finalità, invece, è forse opportuno ricordare che il Garante della Privacy ha sottolineato che tale principio non impone soltanto di raccogliere i dati per uno scopo specifico, lecito e determinato, ma anche che tali dati non possono essere utilizzati per "trattamenti ulteriori secondo modalità incompatibili con lo scopo suddetto"³⁶. Ciò significa che la gestione dei dati personali è lecita "se è finalizat(a) ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione, anche per lavoro straordinario, o dei premi da corrispondere, per quantificare le ferie e i permessi, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza). (...) Se queste finalità sono in termini generali lecite, occorre però rispettare il principio della compatibilità tra gli scopi perseguiti (art. 11, co. 1, lett. b), del Codice): lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere infatti incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono stati raccolti"³⁷.

Quali saranno gli esiti interpretativi di questa complicata vicenda è difficile dire³⁸; in ogni caso, dato che i confini tra ottimizzazione del lavoro e controllo dei dipendenti corrono il concreto rischio di sfumare, si ritiene come

<http://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/1390186>.

³⁶ Si legge ancora nel Parere n. 8/2001.

³⁷ <http://194.242.234.211/documents/10160/2097030/Linee+guida+sul+trattamento+di+dati+personali+dei+lavoratori%C2%85.pdf>, p. 4.

³⁸ Bisognerà attendere le prime pronunce dei giudici e dell'Autorità garante per la protezione dei dati personali, *a fortiori* perché il Regolamento 2016/679 ha previsto agli art. 54 ss. delle norme sull'istituzione di un'autorità di controllo con il compito di vigilare sull'applicazione del Regolamento suddetto.

detto che l'intera vicenda imponga un coordinamento sempre più stringente con il codice della privacy e con la normativa in materia di protezione dei dati personali.

Il d.lgs. n. 196/2003, come è noto, ha un respiro generale e non è ovviamente limitato alla materia del lavoro, ma sul punto è interessante notare che il Regolamento (UE) 2016/679 sulla protezione dei dati personali, in vigore dal 25 maggio 2018, contiene una norma, l'art. 88, espressamente dedicata al trattamento dei dati nell'ambito del rapporto di lavoro³⁹.

La norma al co. 1 fa salve disposizioni più favorevoli previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva volte ad assicurare “la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro”, e al co. 2 specifica che tali norme (legali o contrattuali) devono includere “misure appropriate e specifiche a salvaguardia della dignità umana, degli interessi legittimi e dei diritti fondamentali degli interessati”.

La norma funge dunque da cartina di tornasole quanto all'individuazione dei diritti oggetto di regolamentazione legale e contrattuale, perché individua quale bene supremo la dignità umana e, in seconda battuta, gli interessi legittimi e i diritti fondamentali degli interessati; l'art. 88, dunque, riconosce gli interessi legittimi del datore di lavoro alla raccolta di informazioni in ordine all'esecuzione della prestazione, ma impone un coordinamento con la legislazione nazionale e con i contratti collettivi, che avranno il compito di specificare il confine del giuridicamente lecito, ossia di specificare, a parere di chi scrive, in che cosa si sostanzino i principi di necessità e di finalità sopra richiamati.

In una recente intervista del 2 febbraio 2018⁴⁰, il presidente dell'Autorità Garante per la protezione dei Dati Personali, Antonello Soro, dopo aver espressamente richiamato i principi di proporzionalità, di trasparenza e di salvaguardia della dignità dell'uomo, ha precisato che nel nostro sistema giuridico le norme non consentono una delega dell'organizzazione del lavoro alle tecnologie, e conseguenzialmente che “non può esservi progresso o innovazione che non abbia come fondamento l'uomo”.

³⁹ Per un commento si rinvia a A. Trojsi, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, *VTDL*, 2016, 4, spec. p. 684 ss.

⁴⁰ È possibile ascoltare questa intervista sul sito <https://www.radioradicale.it/scheda/532399/intervista-ad-antonello-soro-sul-braccialetto-elettronico-per-i-lavoratori-brevettato>.

Bibliografia

- Alvino I., *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione tra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, vol. 2, I, p. 9.
- Barbieri M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, Torino, 2017, p. 183.
- Bobbio N., *Il futuro della democrazia*, Einaudi, 1984.
- Carinci M.T., *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 50.
- Cosattini L.A., *Le modifiche all'art. Stat. Lav. sui controlli a distanza, tanto rumore; per nulla?*, LG, 2015, p. 986
- Crisafulli V., *Diritti di libertà e poteri dell'imprenditore*, RGL, 1954, I, p. 190.
- Dagnino E., *Tecnologie e controlli a distanza*, in *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, 2016, p. 109.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, p. 81 ss.
- Fiorillo L. - Perulli A., *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018.
- Foucault M., *Sorvegliare e punire. Nascita della prigione*, Einaudi, 1975.
- 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)*, C.S.D.L.E. It., n. 155/2015.
- Magnani M., *Il contratto di lavoro subordinato*, C.S.D.L.E. It., n. 360/2018.
- Marazza M., *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, C.S.D.L.E. It., n. 300/2016.
- 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 del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 139.
- Rodotà S., *Privacy e costruzione della vita privata. Ipotesi e prospettive*, PD, 1991, 4, p. 521 ss.
- Russo M., *Quis custodiet custodiet? I "nuovi" limiti all'esercizio del potere di controllo a distanza*, LLI, vol. 2, n. 2, p. 5.
- Tiraboschi M. - Seghezzi F., *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, LLI, 2016, vol. 2, n. 2, p. 25,
- Trojsi A., *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, VTDL, 2016, 4, p. 684 ss.
- Tullini P., *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, p. 6 ss.
- Veneziani B., *Art. 4. Impianti audiovisivi*, in *Lo Statuto dei Lavoratori. Commentario*, diretto da G. Giugni, Giuffrè, 1979, p. 19.