

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

Anna Trojsi

1. L'esigenza di adeguamento del Diritto del lavoro all'evoluzione tecnologica e gli obiettivi della delega (anche in rapporto all'art. 8 del d.l. n. 138/2011). 91
2. Liberalizzazione dell'installazione degli strumenti tecnologici... 94
3. (*segue*) ...e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori: i vincoli di sistema. 96
4. Notazioni finali sulla delimitazione della revisione normativa ai controlli a distanza "sugli impianti e sugli strumenti di lavoro". 98

1. L'esigenza di adeguamento del Diritto del lavoro all'evoluzione tecnologica e gli obiettivi della delega (anche in rapporto all'art. 8 del d.l. n. 138/2011).

Tra i principi e criteri direttivi dell'art. 1, co. 7, della legge delega n. 183/2014 (durante l'iter parlamentare, contrassegnata come d.d.l. n. AC 2660 e n. AS 1428-B), quello della lettera f) concerne la "revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro", da esercitarsi "tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore". Esso – al pari del criterio di delega di cui alla lettera e) del medesimo comma 7, riguardante la revisione della disciplina delle mansioni – non previsto nella versione originaria dell'art. 4 del d.d.l. n. AS 1428, è stato successivamente aggiunto, in occasione della prima approvazione in Senato, all'interno del maxi emendamento 4.1000 sostitutivo dell'art. 4, presentato dal Governo.

Questa parte della delega tocca uno dei più consistenti vuoti del Diritto del lavoro italiano, ossia il mancato adeguamento di questo all'evoluzione tecnologica.

È, in proposito, indiscutibile che l'attuale era digitale abbia profondamente modificato le logiche e i sistemi di organizzazione del lavoro, realizzando una vera e propria "rivoluzione tecnologica" del lavoro (paragonabile, per entità degli effetti, alla "rivoluzione industriale" cominciata nella seconda metà del '700)¹³⁶, che ha colpito trasversalmente l'intero mondo del lavoro (privato e pubblico), con implicazioni diffuse in tutti i settori produttivi, persino dando origine a nuovi settori (lct) e tipi (telelavoro) di attività lavorative. Quelli informatici, telematici e satellitari sono diventati strumenti predominanti (e talvolta indispensabili e/o esclusivi) di esecuzione del lavoro e di gestione delle relazioni aziendali, interne ed esterne, dando vita all'emersione di nuove modalità di adempimento degli obblighi e di fruizione dei diritti, individuali e collettivi, dei lavoratori. Tanto da potersi considerare avvenuto, anche nel campo del lavoro, il processo di "smaterializzazione" del corpo fisico del lavoratore¹³⁷, come pure evaporati i confini tra tempo di vita e tempo di lavoro (e conseguentemente messa in discussione la stessa categoria dell'orario di lavoro); e da potersi individuare un nuovo potere datoriale, vale a dire il "potere informatico" del datore di lavoro.

Ed è altrettanto evidente che il Diritto del lavoro italiano faticosi a prendere atto della nuova realtà tecnologica, collocandosi anzi tra i rami dell'ordinamento giuridico più arretrati rispetto a tale processo di modernizzazione. Esso, globalmente considerato, fotografa ancora per lo più una realtà del lavoro pre-rivoluzione tecnologica, manuale o automatico-meccanico: se si escludono pochi esempi normativi, che in qualche modo contemplano l'utilizzo degli strumenti informatici e telematici (come la disciplina della sicurezza sul lavoro; o quella dei sistemi informativi per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; e, nel pubblico impiego, quelle del telelavoro e dell'amministrazione digitale).

È fuor di dubbio, dunque, la necessità che il Diritto del lavoro si metta al passo coi tempi. La delega non sembra, però, riproporsi l'ampio e ambizioso obiettivo (e urgente, anche dal punto di vista dell'immagine internazionale) di adattamento del nostro Diritto del lavoro al progresso

¹³⁶ V. già AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e rapporto di lavoro*, Atti dell'VIII Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Napoli, 12-14 aprile 1985, Giuffrè, Milano, 1986. V. poi, COLAS NEILA, *Fundamental Rights of workers in the Digital Age: a methodological approach from a case study*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT – 89/2011.

¹³⁷ RODOTÀ, *La vita e le regole. Tra diritto e non diritto*, Feltrinelli, Milano, 2007.

tecnologico, ma interviene su uno specifico aspetto dell'uso delle tecnologie nel lavoro, quello dei "controlli a distanza" sui lavoratori¹³⁸.

È chiaro che la norma presa di mira sia l'art. 4 St.lav.¹³⁹: in effetti, discussa e controversa¹⁴⁰, non a torto additata (non da oggi, anche in dottrina¹⁴¹) come la norma-simbolo dell'inadeguatezza dell'ordinamento del lavoro italiano all'evoluzione tecnologica (non essendo stata certo concepita e strutturata in vista di una simile eventualità, quale l'avvento dell'era informatica e telematica, ma pensata dal legislatore soprattutto per le telecamere a circuito chiuso)¹⁴².

Non si può, pertanto, non essere d'accordo sulla necessità di mettere mano alla disciplina dell'art. 4 St.lav.¹⁴³. Ciò benché, per amor di verità, si debba al contempo riconoscere al legislatore dello Statuto la lungimiranza di aver associato, nell'art. 4, agli impianti audiovisivi la fattispecie aperta delle "altre apparecchiature di controllo a distanza", volta a ricomprendere nel campo di applicazione della disposizione eventuali nuovi strumenti che in seguito sarebbero potuti comparire come frutto dell'innovazione tecnologica, consentendo a tale norma di sopravvivere (e di continuare a svolgere una funzione protettiva) anche di fronte al progresso. Tant'è vero che, pur con tutti i limiti rilevati e i dubbi applicativi, in assenza di una specifica disciplina limitatrice dell'utilizzo datoriale delle nuove tecnologie informatiche, telematiche e satellitari, grazie ad un orientamento giurisprudenziale evolutivo-estensivo¹⁴⁴ essa ha costituito (insieme all'art. 8 St.lav.) uno dei pochi

¹³⁸ Su cui, v. diffusamente, LEVI, *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2013; TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, Cedam, Padova, 2010.

¹³⁹ L. ZOPPOLI, *Un Jobs Act in (fast) progress: gli incerti riflessi sulla disciplina del mercato del lavoro*, in corso di pubblicazione in *Il Diario del lavoro. Annuario 2014*, par. 4.

¹⁴⁰ Alla stessa ribadita vigenza dell'articolo 4 St.lav. nel d.lgs. n. 196/2003 (art. 114) non va assegnato alcun particolare significato o valore di legittimazione della persistente validità (e attualità) della disposizione. Tale evocazione legislativa (di per sé priva di contenuto innovativo) è piuttosto frutto di un ripensamento dell'ultimo minuto degli estensori del Codice: ossia della decisione finale di ritirare dalla bozza di articolato la formulazione della norma in questione, precedentemente inserita, senza poter sopprimere numericamente l'articolo dal testo unico, pena la necessità di rinumerare l'intero provvedimento legislativo e conseguentemente di rivedere i rinvii interni tra disposizioni, col rischio di dimenticare, nella fretta, qualche correzione e di introdurre così errori, alimentando le incertezze e le incoerenze dell'impianto normativo. Il che ha indotto a mantenere formalmente l'articolo 114 – come pure, per le medesime ragioni, l'articolo 113, che parimenti si limita a ribadire la vigenza dell'art. 8 St.lav. – ma attribuendo loro la attuale, pleonastica formulazione. Sul punto, sia consentito rinviare a TROISI, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2013, 357 ss.

¹⁴¹ Per i relativi riferimenti bibliografici, sia consentito rinviare a TROISI, *op. cit.*, sp. 311 ss.

¹⁴² Come esempio di tentativo di sopperire all'obsolescenza normativa in materia, v. la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della funzione pubblica n. 2 del 26 maggio 2009, concernente l'"Utilizzo di internet e della casella di posta elettronica istituzionale sul luogo di lavoro".

¹⁴³ Un'esigenza emersa, peraltro, da ormai quasi trent'anni. In giurisprudenza, fin dalla nota Pret. pen. Milano, sez. V, 5 dicembre 1984, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1985, II, 209, con nota di PADOVANI, *Il controllo a distanza dell'attività lavorativa svolta mediante elaboratori elettronici* (sulla quale, v. GHEZZI, LISO, *Computer e controllo dei lavoratori*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, 352; PETRINI, *L'articolo 4 dello Statuto dei lavoratori e il controllo dell'attività lavorativa attuato con mezzi informatici*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1985, IV, 375). E in dottrina, segnalata, tra i primi, da: CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1985, 224; DE LUCA TAMAJO, IMPERIALI D'AFFLITTO, PISANI, ROMEO (a cura di), *Nuove tecnologie e tutela della riservatezza dei lavoratori*, FrancoAngeli, Milano, 1988; DELL'OLIO, *Art. 4 St. lav. ed elaboratori elettronici*, in *Dir. Lav.*, 1986, I, 487; GIUGNI, *Lo statuto dei lavoratori vent'anni dopo*, in *Lav. Dir.*, 1990, 182; VENEZIANI, *L'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300: una norma da riformare?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1991, I, 84; ZANELLI, *Impresa, lavoro e innovazione tecnologica*, Giuffrè, Milano, 1985.

¹⁴⁴ Un filone inaugurato, tra le prime pronunce di merito, da: Pret. Genova, 3 ottobre 1982, in *Dir. Lav.*, 1984, II, 452; Pret. pen. Milano, sez. V, 5 dicembre 1984, cit.; Pret. pen. Milano, 4 ottobre 1988, in *Lav. 80*, 1989, 298; Pret. Firenze, 20 marzo 1990, in *Toscana Lav. Giur.*, 1990, 305; Pret. Pisa, 25 giugno 1992, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1993, II, 392. V. poi, tra le più recenti: Cass., sez. lav., 23 febbraio 2010, n. 4375, in *Riv. Giur. Lav.*, 2010, II, 462, con nota di BELLAVISTA, *La Cassazione e i controlli a distanza sui lavoratori*; Cass., sez. lav., 1 ottobre 2012, n. 16622, in *Riv. Giur. Lav.*, 2013, II, 87, con nota di MATTEI, *Controlli difensivi e tutela della riservatezza del lavoratore*; App. Milano, 30 settembre 2005, in *Lav. Giur.*, 2006, 509; Trib. Milano, 8 giugno 2001, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2001, 1067, con nota di BULGARINI D'ELCI, *Licenziamento per abuso di collegamento a Internet e tutela del lavoratore dai controlli a distanza*; Trib. Torino, 9 gennaio 2004, in *Giur. Piem.*, 2004, 131; Trib. Milano, 31 marzo 2004, in *Orient. Giur. Lav.*, 2004, I, 108; Trib. Perugia, 20 febbraio 2006,

baluardi normativi all'utilizzo delle nuove tecnologie nel lavoro, di fatto svolgendo (coll'art. 8 St.lav.) la funzione di unico argine giuslavoristico al "potere informatico" del datore di lavoro.

Che l'intento del legislatore delegante del 2014 sia, poi, quello di "liberalizzazione" dei controlli a distanza sui lavoratori, con superamento dell'art. 4 St.lav., nel senso di un ammorbidimento dei divieti e dei limiti da questo posti al datore di lavoro – perché considerati da una parte superati e non più attuali rispetto all'evoluzione tecnologica, e dall'altra parte troppo rigidamente vincolistici per il datore di lavoro – si ricava sia dal fatto che l'obiettivo dichiarato della revisione legislativa è il "contemperamento delle esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore", sia dalla finalità comune della delega del comma 7, ovvero quella "di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo". In ossequio all'utilizzo della flessibilizzazione delle tutele dei lavoratori come strumento di incentivazione dell'occupazione¹⁴⁵.

In ciò, si nota l'assonanza (e la linea di continuità) tra questo oggetto della delega e l'art. 8 del d.l. n. 138/2011 (convertito con modificazioni dalla l. n. 148/2011), nella parte in cui ha conferito ai contratti collettivi di prossimità il potere di regolazione – tra le materie elencate inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione – degli impianti audiovisivi e della introduzione di nuove tecnologie (comma 2, lett. a) (anche in questo caso, analogamente alle mansioni del lavoratore: co. 2, lett. b)¹⁴⁶. Pure queste intese sono, infatti, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività (co. 1)¹⁴⁷.

La differenza è che lì (art. 8, d.l. n. 138/2011) il compito di superamento dei divieti e dei limiti dell'art. 4 St.lav. – considerati di ostacolo rispetto al perseguimento delle finalità occupazionali

in *Dir. Inf.*, 2007, 200; Trib. Milano, 30 marzo 2006, in *Orient. Giur. Lav.*, 2006, I, 279; Trib. Milano, 9 dicembre 2010; Trib. Ferrara, 27 agosto 2012, n. 172, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, II, 367, con nota di OLIVELLI, *Il difficile bilanciamento tra la tutela della privacy e le esigenze di controllo del datore di lavoro*. Ciò, pur con la non divisibilità, invece, di quell'orientamento giurisprudenziale di fuga dall'art. 4 St.lav. mediante la elaborazione della categoria dei cc.dd. "controlli difensivi", ritenuti sempre legittimi in quanto sottratti all'ambito di operatività della norma e, dunque, scevri dai limiti e dai vincoli di questa (e in particolare non bisognosi di accordo sindacale o di autorizzazione amministrativa): cfr. Cass., sez. lav., 3 aprile 2002, n. 4746, in *Riv. Giur. Lav.*, 2003, II, 71, con nota di D'ARCANGELO, *Uso privato del telefono, riservatezza e poteri di controllo del datore di lavoro*; Cass. pen., sez. III, 28 gennaio 2003, n. 10268, in *Dir. Prat. Lav.*, 2003, 926; Cass. pen., sez. III, 15 dicembre 2006, n. 8042, in *Cass. Pen.*, 2008, 1555; Cass. pen., sez. V, 18 marzo 2010, n. 20722, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2011, I, 85, con nota di TULLINI, *Videosorveglianza a scopi difensivi e utilizzo delle prove di reato commesso dal dipendente*; Cass., sez. lav., 28 gennaio 2011, n. 2117, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, II, 136, con nota di ERBOLI, *Legittimità dei controlli difensivi e regime di utilizzabilità delle prove*; Cass. pen., sez. V, 12 luglio 2011, n. 34842, in *Cass. Pen.*, 2012, 1432; Cass., sez. lav., 23 febbraio 2012, n. 2722, in *Arg. Dir. Lav.*, 2012, II, 1029, con nota di GIRELLI, *Condizioni e limiti del controllo datoriale sulla posta elettronica del lavoratore*; Cass., sez. lav., 4 aprile 2012, n. 5371, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, II, 113, con nota di SPINELLI, *La legittimità dei controlli datoriali cd. "difensivi": certezze apparenti in una categoria dubbia*; Cass., sez. lav., 17 maggio 2013, n. 12091; Cass. pen., sez. VI, 4 giugno 2013, n. 30177; Trib. Campobasso, 23 gennaio 2003, in *Dir. Lav.*, 2003, II, 333; Trib. Milano, 5 luglio 2006, in *Lav. Giur.*, 2007, 419; Trib. Milano, 1 febbraio 2008, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2008, 509.

Sul punto, in dottrina, cfr. sp. BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995, 57 ss.; GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996, 157 ss.; SALIMBENI, *Il controllo a distanza sull'attività dei lavoratori: la sopravvivenza dell'art. 4 sugli impianti audiovisivi*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2010, 587; ZOLI, *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2009, I, 485.

¹⁴⁵ V. MAGNANI, *Prima lettura del Jobs Act: dal riordino dei "tipi" al contratto a tutele crescenti (ovvero del tentativo di ridare rinnovata centralità al lavoro subordinato a tempo indeterminato)*, WP Adapt – 166/2014, 4.

¹⁴⁶ Sul punto, v. pure SANTONI, *La revisione della disciplina dei rapporti di lavoro*, in CARINCI (a cura di), *La politica del lavoro del Governo Renzi Atto II*, e-book Adapt – 32/2014, 143.

¹⁴⁷ Cfr. GARILLI, *Finalizzazione e oggetto degli accordi di prossimità*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, I, 485.

indicate dal legislatore – è stato attribuito al potere derogatorio (*in peius*) della contrattazione collettiva (aziendale o territoriale) nei confronti della disciplina di legge (co. 2 *bis*)¹⁴⁸. Viene, pertanto, mantenuto il ruolo regolativo del contratto collettivo (decentrato) in materia: benché, a differenza degli accordi sindacali aziendali dell'art. 4, co. 2, St.lav. – concepiti come strumento di rafforzamento della protezione di legge, ponendosi nella stessa direzione impressa da questa – i contratti di prossimità svolgano la funzione opposta, ablativa dei diritti e delle tutele legislative dei lavoratori, ritenuti controproducenti rispetto all'obiettivo di promuovere l'occupazione.

Qui invece (art. 1, co. 7, l. n. 183/2014), più radicalmente, si realizza il superamento per via legislativa dell'art. 4 St.lav., senza la mediazione sindacale.

2. Liberalizzazione dell'installazione degli strumenti tecnologici...

Dalla formulazione del criterio di delega non si riescono ad evincere indicazioni in merito al tipo, al grado e alle modalità di "liberalizzazione" dei controlli a distanza sui lavoratori che il legislatore intende realizzare: quale sia la soluzione normativa "flessibilizzante" dei vincoli all'organizzazione aziendale e adeguatrice alla pervasività dell'uso delle tecnologie informatico-telematiche nel lavoro.

Qualora il legislatore voglia attuare una più limitata revisione della disciplina dell'art. 4 St.lav. – consistente nella sola abolizione della necessità dell'accordo sindacale aziendale autorizzativo degli impianti e delle apparecchiature richiesti da esigenze organizzativo-produttive o di sicurezza del lavoro, ma potenzialmente suscettibili di svolgere controlli "preterintenzionali" a distanza sui lavoratori (comma 2)¹⁴⁹, con la finalità di liberare il datore di lavoro dal potere di veto in tal modo attribuito al sindacato¹⁵⁰ (attualmente superabile solo mediante il ricorso al provvedimento dell'Ispettorato-Direzione territoriale del lavoro¹⁵¹) – occorre sgombrare il campo dalla possibile

¹⁴⁸ Anche Corte cost. 4 ottobre 2012, n. 221 (in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2012, II, 903, con nota di COVI, *La prima pronuncia della Corte costituzionale sull'art. 8 l. n. 148/2011: la norma non invade la competenza regionale ma le «specifiche intese» non hanno un ambito illimitato*) ha confermato che la regolamentazione della disciplina degli impianti audiovisivi, avuta di mira dall'art. 8 del d.l. n. 138/2011, è quella contenuta nell'art. 4 St.lav.

In dottrina, sul ruolo derogatorio dei contratti collettivi di prossimità, cfr. sp. ALGOSTINO, *Diritti flessibili nell'era dei feudi aziendali. Considerazioni intorno all'accordo su democrazia e rappresentanza del 28 giugno 2011 e all'art. 8 della manovra finanziaria-bis (l. 148 del 2011)*, in *Costituzionalismo.it*, 3/2011; CARINCI (a cura di), *Contrattazione in deroga. Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 e Art. 8 della legge di conversione del D.L. n. 138/2011*, Ipsoa, Milano, 2012; DE LUCA TAMAJO, *Il problema dell'inderogabilità delle regole a tutela del lavoro: passato e presente*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2013, 715; DEL CONTE, *La riforma della contrattazione decentrata: dissoluzione o evoluzione del diritto del lavoro?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, 24 ss.; FERRARO, *Profili costituzionali della disponibilità del sistema di tutele del diritto del lavoro subordinato*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, I, 471; LECCESE, *Il diritto sindacale al tempo della crisi. Intervento eteronomo e profili di legittimità costituzionale*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2012, 479 ss.; PERULLI, *La contrattazione collettiva «di prossimità»: teoria, comparazione e prassi*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2013, I, 919 ss.; PERULLI, SPEZIALE, *L'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148 e la "rivoluzione di Agosto" del Diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 132/2011; PESSI, *Ancora sull'articolo 8 della seconda manovra estiva. Quali spazi per la contrattazione di prossimità?*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2012, 57; ROMAGNOLI, *La deriva del diritto del lavoro (Perché il presente obbliga a fare i conti col passato)*, in *Lav. Dir.*, 2013, 3 ss.; SCARPELLI, *Il rapporto tra la legge e la contrattazione collettiva di prossimità nell'art. 8 del d.l. n. 138/2011*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, I, 493; TURSÌ, *L'articolo 8 della legge n. 148/2011 nel prisma dei rapporti tra legge e autonomia collettiva*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2013, 958; A. ZOPPOLI, *Il declino dell'inderogabilità?*, in *Dir. Lav. Merc.*, 2013, 53 ss.

¹⁴⁹ Cfr. BELLAVISTA, *La tutela del lavoro tra marketing politico ed esigenze reali*, Intervento ai Seminari di Bertinoro – X edizione su "La politica del lavoro del Governo Renzi". Bologna, 23-24 ottobre 2014, dattiloscritto, 4; CARINCI, *Jobs Act, atto II: la legge delega sul mercato del lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1/2015, par. 4.

¹⁵⁰ Sul punto, v. SUPPIEJ, *Il potere direttivo dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo Statuto dei lavoratori*, in AA.VV., *I poteri dell'imprenditore e i limiti derivanti dallo Statuto dei lavoratori*, Atti del IV Congresso nazionale di Diritto del lavoro. Saint-Vincent, 3-6 giugno 1971, Giuffrè, Milano, 1972, 30 ss.

¹⁵¹ V. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per l'attività ispettiva del 16 aprile 2012, n. 7162, sulle "Procedure per il rilascio delle autorizzazioni previste dall'articolo 4 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 – Statuto dei lavoratori".

convinzione che l'eliminazione del ruolo dell'autonomia collettiva determini un effetto di espansione (ovvero, di liceità) del potere del datore di effettuare i controlli a distanza sui lavoratori tramite tali impianti e apparecchiature.

Essa è frutto di un equivoco interpretativo dell'art. 4 St.lav.: in quanto l'accordo sindacale aziendale (come pure, il provvedimento sostitutivo-suppletivo dell'Ispettorato-Direzione territoriale del lavoro) ha funzione autorizzatoria della sola *installazione* degli impianti audiovisivi e delle altre apparecchiature (richiesti da esigenze organizzative e produttive o di sicurezza del lavoro, ma al contempo potenzialmente suscettibili di realizzare controlli a distanza sui lavoratori)¹⁵²; e non – come invece talvolta si è pure tentato di sostenere – anche del *controllo a distanza* dell'attività dei lavoratori esercitato mediante tali apparecchiature (tranne che di quei limitati controlli, funzionali alle specifiche esigenze organizzativo-produttive e di sicurezza del lavoro perseguite dalle apparecchiature da installare). Ciò, in virtù della inderogabilità assoluta (anche da parte dell'autonomia collettiva) del relativo divieto (appunto di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori) sancito dal comma 1 dell'art. 4 St.lav., che pure l'accordo sindacale è dunque obbligato ad osservare ed anzi ad attuare.

Essendo, infatti, detto divieto posto a garanzia della indisponibilità, anche collettiva, della libertà, della dignità e della riservatezza dell'individuo – tutelati in maniera così forte in quanto diritti primari inviolabili della persona umana, solennemente riconosciuti dall'art. 2 Cost. – l'accordo sindacale (e l'autorizzazione amministrativa) sono tenuti al rispetto del divieto legislativo di controllo a distanza dei lavoratori: essendo pertanto precluso a detti provvedimenti un ruolo autorizzatorio di controlli a distanza sui lavoratori al di là dei limiti consentiti dalla legge, dovendo al contrario concorrere il compito autorizzatorio dell'installazione degli impianti alla garanzia di tali limiti, in fase di attuazione concreta di questo, ed anzi mirare ad incrementarla mediante la individuazione, ad integrazione del dettato legislativo, delle modalità specifiche per l'uso degli stessi.

Da ciò, il conseguente vincolo di utilizzabilità delle informazioni ricavabili dagli impianti audiovisivi e dalle altre apparecchiature legittimamente installati per finalità organizzative o di sicurezza a seguito di accordo sindacale (o di autorizzazione amministrativa), circoscritta alle sole informazioni, eventualmente anche riguardanti i lavoratori, strettamente necessarie (e finalizzate) alla soddisfazione di esigenze organizzative e produttive ovvero di sicurezza del lavoro¹⁵³. E la sanzione, invece, della inutilizzabilità (pure a fini probatori) delle altre informazioni risultanti dai controlli "preterintenzionali" sull'attività dei lavoratori (e a maggior ragione sull'adempimento della prestazione lavorativa), anche se posti in essere da detti impianti e apparecchiature pur legittimamente installati dal datore di lavoro, appunto in quanto raccolte in violazione del divieto di controllo a distanza (e la invalidità dei provvedimenti datoriali fondati su tali informazioni)¹⁵⁴. Nonché la nullità di eventuali clausole di un accordo sindacale aziendale derogatorie dei suddetti limiti di raccolta e di utilizzabilità delle informazioni, ricavabili dall'art. 4 St.lav.

¹⁵² Da ultime, Cass. pen., sez. III, 12 novembre 2013, n. 4331, in *Foro It.*, 2014, II, 129; Cass. pen., sez. III, 27 marzo 2014, n. 17027.

¹⁵³ Cass., sez. lav., 18 febbraio 1983, n. 1236, in *Mass. Giur. Lav.*, 1983, 145; Cass., sez. lav., 16 settembre 1997, n. 9211, in *Dir. Lav.*, 1998, II, 140, con nota di DE BONIS, *Controlli a distanza e accordo sindacale*; Cass. pen., sez. III, 22 ottobre 2002, n. 42217, in *Dir. Prat. Lav.*, 2002, 506; Trib. Genova, 1 ottobre 1983, in *Dir. Lav.*, 1984, II, 455-456; Pret. pen. Milano, sez. V, 5 dicembre 1984, cit., 248-249; Pret. Catania, 21 ottobre 1996, in *Dir. Lav.*, 1997, II, 214 ss.

¹⁵⁴ Cass., sez. lav., n. 1236/1983, cit.; Cass., sez. lav., 6 marzo 1986, n. 1490, in *Lav. 80*, 1986, 759; Cass., sez. lav., n. 9211/1997, cit.; Cass., sez. lav., 17 giugno 2000, n. 8250, in *Notiz. Giur. Lav.*, 2000, 711; Cass. pen., sez. V, n. 20722/2010, cit.; App. Firenze, 19 gennaio 2010, in *Riv. Giur. Lav.*, 2010, II, 695; Trib. Varese, 3 luglio 2013.

3. (segue) ...e liberalizzazione dei controlli a distanza sui lavoratori: i vincoli di sistema.

Qualora il legislatore delegato intenda incidere sul divieto di controllo a distanza sui lavoratori, attualmente posto dal comma 1 dell'art. 4 St.lav. (e non semplicemente eliminare la funzione autorizzatoria dell'installazione di impianti e di strumenti, attribuita al sindacato mediante accordo collettivo aziendale dal comma 2 del medesimo art. 4), dovrebbe dunque farlo direttamente, eliminando o circoscrivendo o comunque attenuando tale divieto.

In proposito, occorre rammentare che, nell'art. 4 St.lav., il "contemperamento" invocato dalla legge delega n. 183/2014 – o meglio, nel caso dell'art. 4 St.lav., è più corretto parlare di "bilanciamento" – tra le esigenze produttivo-organizzative dell'impresa e la dignità-riservatezza dei lavoratori, in attuazione dell'art. 41, commi 1 e 2, Cost., fu effettuato appunto vietando il controllo "a distanza" sull'attività dei lavoratori: cioè consentendo al datore di lavoro di vigilare sull'operato dei lavoratori esclusivamente in una dimensione "umana", ovvero mediante un controllo dell'uomo sull'uomo, ed invece impedendo il controllo della macchina sull'uomo, perché ritenuto continuo (essendo il lavoratore esposto ad esso in modo assillante, senza tregua e senza possibilità di difesa) e per questo potenzialmente troppo penetrante, subdolo e ossessivo, e dunque vessatorio (anche quando non occulto, ma palese)¹⁵⁵.

Al riguardo, non si può non tener conto dell'evoluzione dell'atteggiamento degli stessi fruitori (e/o utenti) delle tecnologie (in generale, ed anche in ambito lavorativo), oggi significativamente mutato rispetto ai primi anni di utilizzo di tali strumenti, dovuta proprio alla consuetudine (ovvero, all'abitudine e all'assuefazione) a queste, che ha prodotto una naturale ed inevitabile accettazione della nuova realtà tecnologica, non percepita più, a differenza di una volta, come causa di possibili continui attentati alla propria sfera personale e di un'intrusione così intollerabile e molesta. Per non parlare, poi, dei casi, sempre più diffusi, in cui l'utilizzo del *computer* è incorporato nella prestazione lavorativa stessa, per cui diventa difficile, se non impossibile, attuare il controllo su questa se non attraverso lo strumento informatico, non permettendo di distinguere "strumento di lavoro" e "strumento di controllo".

Tutto ciò fa apparire l'art. 4 St.lav. come fonte di una significativa, se non addirittura eccessiva, restrizione del potere di controllo del datore di lavoro, una disciplina di tutela troppo rigida, quando applicata agli strumenti informatici e telematici, nonché satellitari (e per questo spesso elusa): sia perché ne condiziona l'installazione all'accordo sindacale o al provvedimento amministrativo; sia perché circoscrive in limiti ritenuti angusti la possibilità di utilizzare le informazioni sull'attività dei lavoratori raccolte tramite i predetti strumenti. E potrebbe indurre a rivedere il bilanciamento tra esigenze dell'impresa e tutela dei diritti dei lavoratori.

Ma, d'altro canto, non si può neppure ignorare che tali tecnologie di lavoro – peraltro in continua evoluzione – oltre alle potenzialità positive a tutti note, al tempo stesso mettono in pericolo nuovi aspetti dell'"uomo che lavora", producendo un aggravamento dello *stress* psico-fisico insito nella prestazione di lavoro e nuove forme di attentato alla dignità e alla libertà del lavoratore, perché offrono ulteriori strumenti all'ingerenza datoriale e moltiplicano la possibilità di controllo sulla "persona" del lavoratore (oltre che sulla "prestazione" di lavoro e sulle connesse "attività" del lavoratore), costituendo sofisticati mezzi di registrazione, di immagazzinamento e di elaborazione

¹⁵⁵ Sulla *ratio* dell'art. 4 St.lav., v. PISANI, *I controlli a distanza sui lavoratori*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1987, 121 ss.; ROMAGNOLI, *Commento all'art. 4*, in GHEZZI, MANCINI, MONTUSCHI, ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori. Art. 1-13*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979, 19.

elettronica delle informazioni, attraverso la catalogazione, l'interconnessione e l'incrocio tra queste. Ed inoltre, pongono questioni nuove e peculiari, e relative esigenze di disciplina: ad esempio, quella dell'aggiornamento dei dati contenuti negli archivi informatici, destinati altrimenti ad invecchiare, e dunque a non corrispondere più alla realtà; o quella della limitazione dell'ambito di comunicazione e di diffusione e di controllo sulla circolazione delle informazioni.

Anche in questo caso bisogna, poi, fugare un possibile equivoco: l'idea, cioè, per cui, eliminando il divieto di controllo a distanza sui lavoratori dell'art. 4 St.lav., si realizzi una completa "liberalizzazione" dei controlli, nel senso che questi – e l'utilizzo delle relative informazioni, specie ai fini dell'adozione di provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro – risultino consentiti senza limiti e vincoli al datore di lavoro.

In primo luogo, permarrebbe, infatti, per il datore l'obbligo di osservanza dell'art. 8 St.lav., che pone il generale divieto, altrettanto inderogabile e penalmente sanzionato, di raccolta (e di conseguente uso) delle informazioni sul lavoratore che non siano strettamente rilevanti ai fini della valutazione della sua attitudine professionale. Data la applicabilità della disposizione a qualunque tipo di "indagine" datoriale, indipendentemente dallo strumento adoperato, dunque anche effettuata mediante (o sul contenuto degli) strumenti tecnologici (di tipo informatico, telematico o satellitare)¹⁵⁶, in virtù della ampiezza della nozione di "indagine" dell'art. 8 (come oggetto di elaborazione giurisprudenziale¹⁵⁷). Grazie alla quale l'art. 8 St.lav. – pur non essendo stato pensato in vista di tale successiva applicazione alle indagini datoriali svolte con tecnologie più avanzate di quelle dei primi anni '70 – costituisce, nel vuoto legislativo in materia, insieme appunto all'art. 4, l'unica barriera normativa rispetto al "potere informatico" del datore di lavoro, a conferma della sua persistente attualità.

Ed inoltre, il datore di lavoro, ai fini della legittimità della raccolta e del trattamento delle informazioni sui lavoratori, sarebbe comunque obbligato ad osservare l'articolato apparato di regole, sostanziali e procedurali, in materia di protezione dei dati personali, di fonte legislativa (del Codice di cui al d.lgs. n. 196/2003) e della normativa attuativa di questo (sia regolamentare; sia emanata dal Garante, nell'esercizio del suo potere "normativo", sotto forma di autorizzazioni generali, linee guida, provvedimenti generali¹⁵⁸¹⁵⁹, corredato da sanzioni civili, penali e amministrative in caso di violazione delle prescrizioni poste a tutela dei dati (con la possibilità di ricorrere al Garante per la protezione dei dati personali, oltre che all'autorità giudiziaria ordinaria): che, in quanto disciplina generale, si applica anche al trattamento dei dati personali dei lavoratori (come di ogni altro soggetto presente nel territorio dello Stato)¹⁶⁰. Ciò, pure in virtù della onnicomprensività della nozione di "dato personale": definito come qualunque informazione che permetta l'identificazione, anche in via indiretta, dei soggetti interessati (art. 4, comma 1, lett. b), d.lgs. n. 196/2003), inclusi dunque i suoni e le immagini, oltre ai dati alfanumerici, e a prescindere

¹⁵⁶ Trib. Milano, 31 marzo 2004, cit.; Trib. Perugia, 20 febbraio 2006, cit.

¹⁵⁷ Per i relativi riferimenti giurisprudenziali (nonché dottrinali), sia consentito rinviare a TROISI, *op. cit.*, sp. 127.

¹⁵⁸ Tra cui, specificamente sulle nuove tecnologie nel lavoro: Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati, del 23 novembre 2006; Linee guida per posta elettronica e *internet*, dell'1 marzo 2007; Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico, del 14 giugno 2007; Provvedimento generale dell'8 aprile 2010, in materia di videosorveglianza; Provvedimento generale del 4 ottobre 2011, n. 370, concernente i "Sistemi di localizzazione dei veicoli nell'ambito del rapporto di lavoro"; Provvedimento generale prescrittivo in tema di biometria, del 12 novembre 2014.

¹⁵⁹ V. pure SPEZIALE, *Le politiche del lavoro del Governo Renzi: il Jobs Act e la riforma dei contratti e di altre discipline del rapporto di lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 233/2014, 38 ss.

¹⁶⁰ Cfr. TROISI, *op. cit.*, ed ivi i relativi riferimenti bibliografici.

dal supporto che contiene i dati (carta; dischetti; pellicole; nastri magnetici; *microchips*; impianti di audiovideosorveglianza; sistemi informatici, telematici o satellitari; *badge* magnetici; *metal detector*; sensori per la rilevazione di dati biometrici; eccetera) e dalla forma in cui essi sono trattati (informazioni cifrate, digitali, registrazioni visive o sonore, eccetera). Nonché della vastità della accezione di “trattamento” di dati personali: che consiste in qualunque operazione o complesso di operazioni, svolti con o senza l’ausilio di strumenti elettronici o comunque automatizzati, concernenti la raccolta, la registrazione, l’organizzazione, la conservazione, la consultazione, l’elaborazione, la modificazione, la selezione, l’estrazione, il raffronto, l’utilizzo, l’interconnessione, il blocco, la comunicazione, la diffusione, la cancellazione e la distruzione di dati, anche se non registrati in una banca di dati (art. 4, comma 1, lett. a), d.lgs. n. 196/2003).

L’obbligo di rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali è, d’altronde, ineludibile anche da parte dello stesso legislatore nazionale, che non potrebbe escluderne l’applicazione neppure settorialmente, data la matrice europea di questa (a cominciare dalla nota direttiva 95/46/CE¹⁶¹; in più oggetto di recente rinnovata attenzione, con la presentazione nel 2012 delle proposte di nuovo regolamento e direttiva, con buone *chance* di approvazione¹⁶²), caratterizzata peraltro da specifica considerazione della tutela dei dati personali dei lavoratori, di cui la normativa italiana del d.lgs. n. 196/2003 non a caso costituisce recepimento¹⁶³. Fungendo la regolamentazione dell’Unione europea da norma interposta nel nostro ordinamento, dovrebbe ritenersi viziata da illegittimità costituzionale, per violazione dell’art. 117, co. 1, Cost., un’eventuale disciplina italiana liberalizzatrice dei trattamenti di dati personali di intere categorie di soggetti (quali i lavoratori) in dispregio dei vincoli posti dal diritto dell’Unione europea in materia di protezione dei dati personali. Del resto, la stessa l. n. 183/2014 dichiara che la disciplina delegata deve essere emanata “nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, *in coerenza con la regolazione dell’Unione europea e le convenzioni internazionali*” (art. 1, co. 7).

4. Notazioni finali sulla delimitazione della revisione normativa ai controlli a distanza “sugli impianti e sugli strumenti di lavoro”.

Occorre, infine, sottolineare i possibili effetti, dal punto di vista dell’ambito della delega, dell’integrazione apportata nel testo emendato alla Camera: con l’inserimento della precisazione per cui i “controlli a distanza”, ai quali intende riferirsi il legislatore, sono quelli “sugli impianti e sugli strumenti di lavoro”. Tale aggiunta comporta il mutamento dell’ottica in cui sono considerati gli impianti e gli strumenti di lavoro: da *strumento* di controllo a distanza sui lavoratori (come erano concepiti dall’art. 4 St.lav.) ad *oggetto* (obbiettivo, destinatario) del controllo datoriale.

¹⁶¹ La cui regolamentazione è arricchita e completata da numerosi altri documenti: tra cui, in particolare i pareri del Gruppo di lavoro Ue Articolo 29 per la protezione dei dati. V., ad esempio, specificamente in materia di lavoro: Parere n. 8/2001, sul “Trattamento dei dati personali nel contesto lavorativo”; Documento di lavoro del 29 maggio 2002, riguardante “La vigilanza sulle comunicazioni elettroniche sul posto di lavoro”; Documento di consultazione del 24 settembre 2003, relativo ad un “Quadro comunitario concernente la protezione dei dati personali dei lavoratori nel contesto dell’occupazione”.

¹⁶² “Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio concernente la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di tali dati (regolamento generale sulla protezione dei dati)”, e “Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio concernente la tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, e la libera circolazione di tali dati”: presentate, insieme alle relative relazioni illustrative, dalla Commissione europea il 25 gennaio 2012 [Com(2012)11def e Com(2012)10def, rispettivamente] e attualmente all’esame delle istituzioni europee.

¹⁶³ Così già, con riferimento al potere derogatorio della contrattazione collettiva di prossimità di cui all’art. 8 del d.l. n. 138/2011, RATTI, *Limiti sovranazionali all’efficacia derogatoria della contrattazione collettiva di prossimità*, in *Lav. Dir.*, 2014, 130-131.

Dal che l'assunzione di un campo di applicazione della delega diverso rispetto all'art. 4 St.lav., probabilmente al fine di ampliare la sfera di intervento normativo, in modo da ricomprendervi tutti gli strumenti tecnologici di lavoro.

Benché l'ambiguità lessicale della locuzione – che si somma alla confusione tra “oggetto” di delega e relativi “principi e criteri direttivi”, che caratterizza l'intera formulazione dell'art. 1, co. 7¹⁶⁴ – renda non univoca la individuazione dello scopo di tale puntualizzazione. Potendo addirittura prestare il fianco ad una interpretazione riduttiva del campo della delega, che escluda da essa proprio gli impianti audiovisivi, non essendo questi propriamente configurabili né come “impianti di lavoro”, né come “strumenti di lavoro”, in quanto per lo più costituiscono apparecchiature esterne al processo produttivo-lavorativo, installate per ragioni di videosorveglianza volta alla sicurezza delle persone e delle cose (tutela del patrimonio aziendale).

Non bisogna, inoltre, dimenticare che la maggiore o minore ampiezza dell'ambito di incidenza della delega (e della disciplina delegata), e della relativa eventuale “liberalizzazione” dei controlli, dipende, in ogni caso, anche dalla accezione di “distanza” accolta dal legislatore come connotazione del tipo e delle modalità del controllo – se in senso spaziale, ovvero temporale, ovvero entrambe contestualmente (in senso spazio-temporale) – considerato che la nozione di “distanza” dell'art. 4 St.lav. è stata interpretata (dalla giurisprudenza) nel modo più vasto, ossia di distanza tanto spaziale quanto temporale, rispetto però ad una disciplina protettiva dei lavoratori, e quindi con la finalità di estendere al massimo l'area tutelata.

Riguardo, infine, alla giustificazione parlamentare addotta in merito alle ragioni dell'innesto – ossia che con esso si intende precisare “che deve trattarsi di controlli *aventi per oggetto gli impianti e gli strumenti di lavoro, non le persone*” dei lavoratori¹⁶⁵, quasi a volerne valorizzare una funzione di tutela per i lavoratori, di delimitazione dell'ambito dell'intervento normativo – ne va rilevato il rischio di illusorietà, proprio in considerazione delle caratteristiche degli strumenti tecnologici (basti pensare ai *computer*), di incorporazione con la prestazione lavorativa e con le attività (e con le stesse manifestazioni della persona) del lavoratore, che appunto non consentono più di separare materialmente strumento di lavoro e strumento di controllo. Il controllo sugli impianti-strumenti di lavoro comporta necessariamente e contestualmente il controllo sul lavoratore (sulle sue attività, lavorative e non, e sugli aspetti personali espliciti), in virtù della capacità di questi di memorizzazione e di elaborazione elettronica di tutte le operazioni svolte con (o tramite) essi, produttrici e/o rivelatrici di informazioni-dati personali del lavoratore. Da qui, la inevitabile inscindibilità tra controllo sull'impianto-strumento di lavoro e controllo sul lavoratore: di fronte alla quale, l'unica garanzia possibile per il lavoratore è la chiara individuazione legislativa della tipologia delle informazioni utilizzabili dal datore di lavoro, accompagnata dal connesso divieto di raccolta e di trattamento di ogni altra informazione-dato sul lavoratore ricavabile da tali strumenti.

In ogni caso, non si può, conclusivamente, non ribadire la necessità di un complessivo e sistematico adeguamento del Diritto del lavoro alla nuova realtà tecnologica, piuttosto che di un intervento mirato sui soli controlli a distanza sui lavoratori. L'opportunità della predisposizione, cioè, di una regolamentazione organica di settore sul regime giuridico delle informazioni del

¹⁶⁴ Cfr., anche sulla vaghezza dei principi e criteri direttivi, GUAZZAROTTI, *La fiducia sulla legge delega “in bianco” del Jobs Act: il diritto del lavoro emigra verso logiche tecnocratiche?*, in *Forumcostituzionale.it*, 17 ottobre 2014.

¹⁶⁵ V. Relazione del Sen. Pietro Ichino alla Commissione 11^a, Lavoro e Politiche sociali, del Senato sul disegno di legge AS n. 1428-B, del 26 novembre 2014, 5.

lavoratore, da realizzarsi mediante un apposito provvedimento legislativo che riorganizzi il sistema normativo speciale a tutela del trattamento dei dati nel campo del lavoro e al tempo stesso adatti le disposizioni generali sulla protezione dei dati personali alle esigenze particolari di tale ambito, recependo le indicazioni internazionali in materia – sia quelle dettate dall'Unione europea, sia quelle del Codice di condotta Oil del 1996 sulla "Protezione dei dati personali dei lavoratori", sia quelle delle Raccomandazioni del Consiglio d'Europa (in specie della n. R(89)2, sulla protezione dei dati a carattere personale utilizzati per finalità di lavoro¹⁶⁶) – nonché quelle contenute negli interventi normativi del Garante italiano.

Nell'ambito di tale normativa speciale differenziata sulla protezione dei dati personali nel settore del lavoro, dovrebbe trovare collocazione la specifica disciplina del controllo dei lavoratori mediante il *computer* e gli strumenti satellitari, telematici e digitali (in particolare, sull'uso di *internet* e della posta elettronica): procedendo alla prescrizione dei limiti dell'ispezione dei contenuti di questi da parte del datore di lavoro (e della conseguente possibilità di trattamento delle informazioni in tal modo reperite) e alla indicazione dei confini di tollerabilità dell'eventuale utilizzo, anche a fini personali, di questi strumenti da parte del lavoratore.

Posta, poi, la esigenza di prevedere meccanismi di adattamento della disciplina legislativa astratta alle specifiche realtà organizzative delle singole imprese – e ferma restando la sottrazione della materia alla sfera dell'autonomia individuale e al potere di disposizione del singolo lavoratore, considerate la debolezza e la dubbia libertà del consenso di questo – sarebbe consigliabile assegnare tale compito di contestualizzazione delle norme ai concreti assetti aziendali, più che a regolamenti interni (data la loro caratteristica di emanazione unilaterale del datore di lavoro, che sarebbe abilitata ad incidere su diritti fondamentali della personalità dei lavoratori), proprio al contratto collettivo (di livello aziendale), idoneo strumento di contemperamento tra gli interessi contrapposti delle parti del contratto di lavoro e di modulazione concordata delle tutele¹⁶⁷.

In attesa della suddetta auspicata riforma legislativa, va infine segnalata la disponibilità immediata di uno strumento giuridico più agile di elaborazione di una normativa di settore in materia di protezione dei dati personali, ossia il "Codice di deontologia e di buona condotta per il trattamento dei dati personali effettuato per finalità previdenziali o per la gestione del rapporto di lavoro" (art. 111, d.lgs. n. 196/2003), ad oggi non ancora approvato: in quanto esso coniugherebbe la rappresentazione delle esigenze delle parti interessate (datori di lavoro e lavoratori) e il controllo esterno (pubblico), da parte del Garante della protezione dei dati personali, sulla conformità dei contenuti del Codice alle norme di legge e di regolamento (art. 12, co. 1, d.lgs. n. 196/2003). Essendo, peraltro, attribuito a tale Codice il compito di attuazione dei criteri direttivi delle Raccomandazioni del Consiglio d'Europa sul trattamento di dati personali (art. 12, co. 1, d.lgs. n. 196/2003), esso potrebbe svolgere l'opera meritoria di far emergere, nei confronti del legislatore, specifiche esigenze di tutela del settore e di anticipare le relative discipline, possibile oggetto di successivo recepimento legislativo.

¹⁶⁶ Sulla quale, v. GIUBBONI, *Potere datoriale di controllo e diritto alla privacy del lavoratore. Una sinossi delle fonti europee e internazionali*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2012, I, 87 ss.

¹⁶⁷ ROMAGNOLI, *Privacy e rapporti di lavoro*, in RASI (a cura di), *Da costo a risorsa. La tutela dei dati personali nelle attività produttive*, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, Roma, 2004, 160 ss.