



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE

Facoltà di Giurisprudenza

Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza

TESI DI LAUREA IN DIRITTO DEL LAVORO

I controlli sui lavoratori

Relatore:

Chiar. mo Prof. Riccardo Del Punta

Candidata:

Ilaria Nerozzi

Anno Accademico 2008/2009

Indice Sommario

Pag.

PREMESSA

.....VI

INTRODUZIONE

1. I poteri del datore di lavoro 1
 - 1.2. (*Segue*) Il controllo2
2. I diritti fondamentali del lavoratore: prima negati poi interamente riconosciuti. E' oggi possibile parlare anche di una loro promozione, all'interno del luogo di lavoro?.....7
3. L'oggetto della tutela degli articoli 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dello Statuto dei lavoratori12
4. Possibili classificazioni dei controlli datoriali.....16

CAPITOLO PRIMO

PROCACCIAMENTO E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI DEL LAVORATORE

1. Premessa.....21
- Sezione prima. Le indagini sulle opinioni e sulla sfera privata del lavoratore.
2. Rilievi introduttivi allo studio dell'art. 8.....25
 3. L'indagine rilevante ai sensi dell'art. 8 e l'oggetto del divieto.....30
 4. La crisi dell'elemento fiduciario nel rapporto di lavoro come ragione che porta alla sempre minor rilevanza dei fatti privati del prestatore. La diversa trattazione del problema nelle c.d. organizzazioni di tendenza51
 5. Questionari, *test* psicologici e sondaggi.58
 6. Il profilo sanzionatorio64
 7. La rilevanza dell'art. 8 nei c.d. controlli difensivi *ex art. 4 (rinvio)*65

Sezione seconda. Dalla riservatezza alla protezione dei dati personali: Statuto dei lavoratori e Codice della *privacy*.

8. L'evoluzione della protezione del diritto alla riservatezza	69
9. Profili generali del Codice della <i>privacy</i>	76
10. Le tipologie di dati. In particolare i dati personali del lavoratore ...	86
10.1. (<i>Segue</i>) I dati comuni.....	89
10.2. (<i>Segue</i>) I dati sensibili e i dati supersensibili	90
10.2.1. (<i>Segue</i>) I dati sensibili. I dati idonei a rivelare lo stato di salute (<i>rinvio</i>)..	97
10.3. (<i>Segue</i>) I dati giudiziari.....	98
10.4. (<i>Segue</i>) I dati il cui trattamento presenta un rischio specifico <i>ex art.17</i> del Codice	100
10.4.1. (<i>Segue</i>) I dati idonei a rivelare la personalità (<i>rinvio</i>).....	102
10.4.2. (<i>Segue</i>) I dati relativi alla posizione geografica	102
10.4.3. (<i>Segue</i>) I dati biometrici	102
10.4.4. (<i>Segue</i>) I dati genetici (<i>rinvio</i>).....	107
11. Il trattamento dei dati personali nell'ambito del rapporto di lavoro pubblico	108
12. I soggetti del trattamento	109
13. Gli adempimenti preliminari al trattamento: l'informativa e il consenso. Le peculiarità nel rapporto di lavoro	114
14. I diritti dell'interessato	127
15. La comunicazione a terzi dei dati concernenti i lavoratori: a) la fase pre - assuntiva.....	132
15.1. (<i>Segue</i>) b) l'informazione ai sindacati	138
15.2. (<i>Segue</i>) c) il trasferimento d'azienda e il distacco del lavoratore.....	140
16. Casistica varia	142
17. La notificazione al Garante.....	149
18. La cessazione del trattamento e la cancellazione dei dati.....	150
19. Rimedi in caso di violazione delle norme sul trattamento dei dati personali	152
20. Le misure di sicurezza.....	159
21. I codici di deontologia e buona condotta.....	160
22. Riepilogo delle funzioni del Garante.....	161

CAPITOLO SECONDO

I CONTROLLI SANITARI

1. Introduzione storica.....	165
2. L'art. 5 dello Statuto: <i>ratio</i> e rilievi generali degli accertamenti sanitari.....	168

3. Il controllo sulle assenze per infermità. La legittimità anche degli accertamenti non sanitari.....	174
3.1. Le assenze per malattia del lavoratore pubblico alla luce del d. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150	187
4. Gli accertamenti sull' idoneità fisica.....	191
5. Il ruolo residuale del medico di fabbrica nel caso di infortuni in azienda e nel caso delle visite mediche preventive e periodiche imposte da leggi	199
6. Altre tipologie di dati riconducibili al catalogo dei dati sanitari che rilevano in materia di accertamenti medici preventivi	202
6.1. (<i>Segue</i>) L' infezione da HIV e l' AIDS conclamato nel rapporto di lavoro.....	203
6.2. (<i>Segue</i>) Il lavoratore tossicodipendente ed alcol dipendente	215
6.2.1. (<i>Segue dai paragrafi 6.1. e 6.2.</i>) La sorveglianza sanitaria.....	219
6.3. Rassegna di casi vari.....	221
7. I dati genetici. (<i>Segue dal Capitolo Primo</i>)	223

CAPITOLO TERZO

I CONTROLLI EFFETTUATI DALLE PERSONE

1. Premessa	231
<u>Sezione prima. Gli articoli 2 e 3 dello Statuto dei lavoratori e le problematiche connesse alla loro applicazione.</u>	
2. Introduzione	233
<u>Il controllo attraverso guardie giurate.</u>	
3. Quadro storico e rilievi generali	234
4. La parte precettiva della disposizione.....	240
5. Ulteriori compiti delle guardie giurate ammessi dalla giurisprudenza	249
6. La parte sanzionatoria della disposizione	251
<u>Il controllo tramite personale di vigilanza.</u>	
7. Quadro storico e rilievi generali.	253
8. Le forme della comunicazione, i superiori gerarchici e l' oggetto della sorveglianza.	256
9. Il profilo sanzionatorio	260
10. Modalità e limiti dei controlli <i>ex</i> articoli 2 e 3 St. lav.	261
11. I controlli occulti svolti dalle persone. In particolare il ricorso ad investigatori privati..	263
11.1. (<i>Segue</i>) <i>Ratio</i> e limiti dei controlli occulti svolti dalle persone.....	273

Sezione seconda. Le visite personali di controllo.

12. Il potere datoriale di perquisire i lavoratori e il contesto storico ..	279
13. Questioni di legittimità costituzionale dell'art. 6 St. lav e rilevanza del consenso del dipendente.....	281
14. I primi due commi dell'art. 6 St. lav.. In particolare: il requisito dell'indispensabilità e le altre tre condizioni "formali". Il significato che può avere, secondo la dottrina e la giurisprudenza, l'aggettivo <i>personale</i>	288
15. Le condizioni procedurali richieste dall'art. 6 per la legittimità delle visite personali....	301
16. Sanzioni in caso di perquisizioni illegittime. Il rifiuto del lavoratore di sottoporvisi....	303

CAPITOLO QUARTO

LA SORVEGLIANZA TECNOLOGICA

1. Introduzione ai problemi connessi all'art. 4 St. lav	307
2. Il significato di <i>attività dei lavoratori</i> ; l'oggetto della tutela della norma in esame; le espressioni <i>impianti audiovisivi ed altre apparecchiature</i> anche alla luce delle novità tecnologiche.....	310
3. Le condotte dell'art. 4 e l'interpretazione estensiva dell'espressione <i>controllo a distanza</i>	320
4. Le garanzie procedurali. In particolare: quali sono i soggetti legittimati a stipulare l'accordo; la validità dell'accordo; la natura dell'accordo.	324
5. Il terzo comma	335
6. Il controllo del risultato della prestazione	335
7. Il controllo sugli spostamenti all'interno dell'azienda	338
8. I c.d. controlli difensivi	342
8.1. (<i>Segue</i>) La sorveglianza tramite centraline telefoniche elettroniche ed apparecchi radio.....	347
8.2. (<i>Segue</i>) La sorveglianza sull'attività degli addetti ai videoterminali.....	355
8.3. (<i>Segue</i>) La sorveglianza sull'utilizzo di <i>Internet</i> e della posta elettronica.....	357
9. I controlli nell'ambito del rapporto di telelavoro (cenni).....	373
10. L'estensione delle norme dello Statuto dei lavoratori al pubblico impiego (cenni).....	375

BIBLIOGRAFIA

.....377

SITOGRAFIA

.....399

Premessa

Dalla schiavitù alla previsione del contratto di lavoro nel Codice civile del 1942.

Nell'epoca antica non esisteva un diritto del lavoro.

Il *diritto del lavoro*, così come noi lo conosciamo, è un traguardo recente del movimento operaio che, sul finire del diciannovesimo secolo, cominciò a ribellarsi alla sopraffazione sulla persona del lavoratore da parte della classe imprenditrice. Il processo che si aprì allora ha portato alla disciplina dell'attuale condizione del prestatore di lavoro. Nonostante l'originaria assenza di una regolamentazione, però, è assodato che “il *lavoro* degli uomini rappresenta [...] in ogni epoca e ambiente, un fattore fondamentale e un'imprescindibile necessità della vita sociale, tanto che si potrebbe affermare, parafrasando un noto ditterio, *ubi societas ibi labor*”¹.

In origine, come dicevo, il lavoratore, trattato giuridicamente come cosa e non come persona, era concepito come uno degli oggetti personali di cui il proprietario aveva disponibilità. In quanto *cosa* in proprietà d'altri, “il lavoratore era espropriato della sua sfera privata e pubblica”² e, come tale, non aveva accesso ad una tutela giuridica, ma l'unica disciplina esistente nei confronti del suo lavoro era quella di diritto reale. Tipica figura di quella regolamentazione era la schiavitù, nella quale il lavoratore era soggetto a qualsivoglia scelta del suo proprietario.

Nei secoli, poi, nacquero altre forme attenuate di schiavitù, come la servitù o la servitù della gleba, ma sempre il servo o servo della gleba venivano considerati sotto la signoria del proprietario che li poteva alienare insieme alla terra che essi lavoravano e di cui erano considerati pertinenza.

Se esistevano dei liberi contratti di lavoro, in epoca medievale, erano solo sporadici e non percepiti come espressione tipica del sistema del lavoro.

Più di recente, a questa situazione di diritto di proprietà sulla forza – lavoro, segue il libero contratto di lavoro, concepito come un contratto obbligatorio che vede il prestatore legato al datore di lavoro non più, perché oggetto del suo diritto di proprietà, ma per sua *libera scelta contrattuale*. Ed è qui visibile un salto: il lavoratore, a questo

¹ Cfr. SCOGNAMIGLIO R., *Rapporto di lavoro e contratto*, in *ADL - Argomenti di diritto del lavoro*, 2005, 3, 677, il corsivo non è dell'Autore.

² Cfr. SINZHEIMER H., *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1979, 2, 218.

punto, è considerato, dal sistema giuridico, non più come una cosa, ma come un soggetto, peraltro libero, con propri diritti e dall'agire autonomo, su cui, d'ora in poi, soltanto lo Stato, e non più alcun altro privato, eserciterà diritti pubblici.

Quando nasce, il vero diritto del lavoro, è chiamato ad occuparsi dei problemi che le novità del tempo avevano portato. “Il diritto del lavoro è figlio della società industriale”³. “Quello del lavoro è [...] un diritto speciale proprio perché contrappone all'antropologia del Codice civile un modello di uomo, l'uomo che lavora in fabbrica, schiacciato dai bisogni esistenziali”⁴.

Ma prima che fosse riconosciuta la sua individualità, il diritto del lavoro “ha soggiornato a lungo [...] alla periferia d'un impero, quello del diritto privato codificato”⁵. La caratteristica delle codificazioni ottocentesche, infatti, con riferimento al contratto in questione, era quella di essere alquanto superficiali, sia perché “il lavoratore non (vi) aveva diritto d'ingresso, almeno nel senso che la relativa figura era ignorata dai codici”⁶, sia, perché del contratto di lavoro, in quanto tale, non esisteva nemmeno un'autonoma previsione, essendo la suddetta figura ricondotta alla locazione d'opere⁷.

La *locatio operarum* era figura negoziale che individuava il lavoratore come soggetto in “un rapporto di scambio tra la quantità di energie psicofisiche erogabili nell'arco d'una giornata lavorativa e la mercede pattuita”⁸, caratterizzato, al contrario della locazione d'opera, dalla soggezione del lavoratore al comando altrui⁹.

³ Cfr. ROMAGNOLI U., *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre – industriale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1985, 4, 514 e ss.: “Il fatto è che la società industriale un figlio così, nevrotico e protestatario, non lo desiderava; e infatti si è persino scordata di dargli un nome, trovando più comodo confonderlo col diritto commerciale”.

⁴ Cfr. GHEZZI G. –ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1995, 1.

⁵ Cfr. GHEZZI G. –ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 1 e ROMAGNOLI U., *Alle origini del diritto del lavoro: l'età pre – industriale*, cit., 521: “[...] agli albori dell'età industriale il diritto del lavoro non è che l'adattamento scarabocchiato del diritto preesistente”.

⁶ Cfr. CESSARI A. – DE LUCA TAMAJO R., *Dal garantismo al controllo*, Giuffrè, Milano, 1987, 110.

⁷ Art. 1570 del Codice Civile del 1865: “La locazione d'opere è un contratto per cui una delle parte si obbliga a fare per l'altra una cosa mediante la pattuita mercede”; l'art. 1627 distingueva tre specie di locazioni d'opere e d'industria, prevedendo al n. 1 “quella per cui le persone obbligano la propria opera all'altrui servizio”; l'art. 1628 imponeva l'obbligo della temporaneità della prestazione.

⁸ Cfr. GHEZZI G. –ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 3.

⁹ La *locatio operarum* e la *locatio operis*, antenate rispettivamente del rapporto di lavoro subordinato e di quello autonomo, si distinguevano sia per la ripartizione del rischio dell'utilità del lavoro che per il rischio dell'impossibilità. Per quanto riguarda il primo: nella *locatio operarum* era interamente a carico del conduttore – datore, limitandosi il lavoratore a prestare la propria attività lavorativa; nella *locatio operis*, a carico del locatore – lavoratore autonomo, che deve assicurare un certo risultato, sopportandone i relativi costi.

E' stata proprio la diffusione delle fabbriche, a scapito delle botteghe artigiane, a far aumentare il ricorso alla *locatio operarum*, necessario al reclutamento di manodopera salariata non specializzata.

C'è da dire che, l'inserimento del contratto di lavoro all'interno del *genus* della locazione evidenzia la riflessione condotta all'epoca sulla figura del prestatore e sul suo lavoro, cioè: questa collocazione “significa affermare e nel contempo negare che sia possibile ricorrere al concetto di uso del corpo umano”¹⁰.

Dopo la giurisprudenza dei provibiri e la legislazione sociale¹¹ che evidenziarono un ulteriore elemento tipico del rapporto di lavoro subordinato, oltre a quello topografico dato dall'inserimento in fabbrica e quello sostanziale della dipendenza dal datore, quello della disponibilità del tempo del lavoratore, da parte del datore di lavoro, si giunse, nel 1901, con Ludovico Barassi, alla nozione di rapporto di lavoro subordinato¹².

Nozione refluita nel Codice del 1942¹³, alla cui stesura collaborò lo stesso Barassi.

Rimane qui da menzionare quella che, da sempre, è una peculiarità del lavoro subordinato: “la sua struttura e funzione rifugge dall'essere ricondotto ed appiattito nello schema concettuale e normativo del contratto.” Mentre, infatti, “il contratto consiste nell'autoregolamento degli interessi patrimoniali voluto dalle parti stipulanti; il rapporto di lavoro consiste invece nella prestazione delle energie psico – fisiche del lavoratore nell'interesse e per risultati che appartengono alla sfera economica del datore, ai poteri direttivo, gerarchico e disciplinare ai quali il lavoratore rimane assoggettato”¹⁴.

¹⁰ Cfr. GHEZZI G. – ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 7: “Ed infatti, si nega che quest'ultimo possa tuttora considerarsi oggetto di godimento altrui, perché ciò contrasterebbe violentemente con i più elementari principi di civiltà. Tuttavia, si contesta che l'oggetto del rapporto si esaurisca nella prestazione di lavoro, stante l'inseparabilità di quest'ultima dalla persona che la esegue”.

¹¹ GHEZZI G. – ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 9, la definiscono “<<crocerossina>>”, “perché si preoccupava soltanto di alleviare i dolori causati ad un'infinità di poveri cristi dai traumi più brutalizzanti e devastanti dell'industrializzazione”.

¹² BIESUZ E., *Lavoro autonomo e subordinato: le posizioni di dottrine e giurisprudenza*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 2006, 6, 724: “Il concetto di subordinazione è frutto, quindi, di un'evoluzione sociale e giuridica, che, partendo dalla nozione di contratto di *locatio operis* e *operarum* funzionale alla ripartizione del rischio, affianca ad essa altri criteri (dipendenza, inserimento in fabbrica e disponibilità del tempo), fino a giungere all'elaborazione di un termine unitario”.

¹³ Art. 2094 c.c.: “*Prestatore di lavoro subordinato*. E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.

¹⁴ Cfr. per entrambe le citazioni SCOGNAMIGLIO R., *Rapporto di lavoro e contratto*, cit., 676.

La subordinazione come moderna forma di soggezione.

Ho esordito accennando all'inesistenza, in origine, di un diritto del lavoro. *Da allora*, molta strada è stata fatta¹⁵: oggi, la disciplina del rapporto di lavoro, in Italia, è contenuta nel Libro V del Codice civile, in numerose leggi speciali, fra le quali spicca lo Statuto dei lavoratori, e nella contrattazione collettiva. Oggi, il lavoro viene innalzato a valore fondamentale della persona umana, tanto da prevalere anche sulla libertà di iniziativa economica privata (art. 41, secondo comma Cost.). *Oggi come allora*, però, il dato caratteristico è rimasto lo stesso, e, cioè, quello per cui: “il rapporto di lavoro subordinato è [...] un caso emblematico di moderno dominio di un soggetto su di un altro. <<Dominio>> che, pur nel limite dei contenuti delle prestazioni, debitoria e creditoria, che definiscono le obbligazioni corrispettive nascenti dal contratto, assume le sembianze dell'autorità di un privato, il datore di lavoro, su di un altro, il prestatore”¹⁶. “Ne consegue l'esigenza che lo svolgimento del lavoro in regime di subordinazione non sia, per i riflessi che la condizione di dipendenza tecnica e socioeconomica può avere sull'effettività della titolarità dei diritti e delle libertà fondamentali, mortificante la dignità dell'esistenza della persona, da preservare nel momento dell'esecuzione dell'obbligazione lavorativa nonché fuori dal tempo di lavoro e dallo svolgimento della relazione contrattuale”¹⁷.

Appunto, l'obiettivo di questo mio Studio sarà indagare secondo quali forme ed in quali limiti, ad oggi, si riesce a garantire tale necessità rispetto ad uno dei poteri datoriali, essenziale, per l'organizzazione imprenditoriale, quanto insidioso, per il lavoratore, quello di controllo.

¹⁵ SINZHEIMER H., *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, cit., 230: “Il lavoratore, il quale nella regolamentazione di diritto reale era privo di ogni capacità giuridica, nella regolamentazione di diritto delle obbligazioni diventa un soggetto di diritto per venire poi investito, nella regolamentazione di diritto del lavoro, di diritti che, al di là della comune soggettività giuridica, gli riconoscono, con carattere di inalienabilità, determinati beni relativi alla sua persona. Egli, che prima era solo oggetto, è stato elevato a soggetto giuridico, giungendo infine attraverso il diritto del lavoro ad essere considerato persona umana”.

¹⁶ Cfr. CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, in *Rivista di diritto civile*, 2008, 5, 598.

¹⁷ Cfr. CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, cit., 607.

Introduzione

Sommario: 1. I poteri del datore di lavoro. 1.2 (*Segue*) Il controllo. 2. I diritti fondamentali del lavoratore: prima negati poi interamente riconosciuti. E' oggi possibile parlare anche di una loro promozione, all'interno del luogo di lavoro? 3. L'oggetto della tutela degli articoli 2, 3, 4, 5, 6 e 8 dello Statuto dei lavoratori. 4. Possibili classificazioni dei controlli datoriali.

1. I POTERI DEL DATORE DI LAVORO.

“L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori”, così l'articolo 2086 del Codice civile descrive, seppur utilizzando il tono “corporativo” tipico dell'epoca dalla quale proviene, quella che è l'indiscussa particolarità del rapporto di lavoro: l'essere, in altre parole, una relazione obbligatoria caratterizzata dalla subordinazione di un soggetto, il prestatore di lavoro, ad un altro, il datore, cui è conferito dalla legge il “potere di comandare”¹.

Tale “potere gerarchico”² si compone, a sua volta, di una serie di diritti potestativi.

Innanzitutto, il potere direttivo di cui all'art. 2104, secondo comma, del Codice civile, in base al quale spetta al datore di lavoro, o ai collaboratori da lui preposti, ordinare e quindi specificare, precisare, determinare in concreto l'attività che il lavoratore deve svolgere, oltre che impartire le disposizioni necessarie ad assicurare la disciplina dei luoghi di lavoro. E' facilmente comprensibile il carattere funzionale di quest'ultimo potere rispetto al primo, perché, in un contesto in cui vivono e collaborano più persone, soltanto se c'è organizzazione e coordinamento si può avere efficienza e produttività.

In secondo luogo, il potere disciplinare, di cui all'articolo 2106 del Codice Civile, che consente al datore di reagire, mediante sanzioni, alle eventuali violazioni degli obblighi di diligenza e di obbedienza e di quello di fedeltà commesse dal lavoratore. Potere, quest'ultimo, che, però, viene attentamente circoscritto

¹ Così PERA G. – PAPALEONI M., *Diritto del lavoro*, CADAM, Padova, 2003, 495.

² Così PERA G. – PAPALEONI M., *Diritto del lavoro*, cit., 496.

dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori, sia per quanto riguarda la necessità di affiggere le norme disciplinari precedentemente alla commissione dell'infrazione e alla conseguente irrogazione della sanzione, sia per quanto concerne l'aderenza di tali disposizioni a quanto stabilito da accordi e contratti collettivi, sia per il dettagliato procedimento da seguire prima dell'irrogazione, che, in ultima analisi, per quanto riguarda l'ammontare qualitativo e quantitativo delle sanzioni stesse.

Infine, il potere di controllo, al cui esame è diretto questo scritto.

1.2. (Segue) IL CONTROLLO.

A preludio di questo discorso va ricordato che ogni rapporto contrattuale che ha ad oggetto un *facere*, quindi anche quello di lavoro, ammette il creditore al controllo dell'esecuzione della prestazione e, in generale, di tutto ciò che è in funzione della stessa. Ovviamente sono immaginabili varie differenze di intensità e limiti, nell'esercizio di tale potere, dovuti alla natura della prestazione dedotta in contratto. In particolare, il contratto di lavoro si caratterizza, rispetto agli altri che hanno ad oggetto un'attività umana, perché qui “è il debitore stesso che forma la <<materia>> del contratto”³, e la prestazione, anziché essere definita in anticipo, ha una “definizione *in fieri*”⁴.

Quello di controllo, nel rapporto di lavoro, è da sempre ritenuto dalla dottrina, dalla giurisprudenza e dal comune sentire, un potere connaturato alla posizione contrattuale del datore, dal momento che, altrimenti, da solo, il potere direttivo non sarebbe capace di assicurare la piena realizzazione dell'interesse creditorio.

Il controllo si può, dunque, definire sia come una *specificazione del potere direttivo*, indispensabile per valutare la corretta e soddisfacente esecuzione della prestazione e anche il rispetto delle direttive che vengono impartite per la disciplina del lavoro, sia come *uno dei presupposti per l'eventuale esercizio del potere*

³ Cfr. AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 2003, 27.

⁴ Cfr. AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 28.

disciplinare. Del resto, se si pensa all'organizzazione aziendale⁵ che è il complesso di beni e servizi destinati all'attività di impresa, non si può fare a meno di intuire che questo insieme di forze eterogenee, solo se collegato e sorvegliato, può portare dei risultati.

Si discute, invece, sull'autonomia della rilevanza di tale potere, perché, come si ravvisano posizioni dottrinali che tendono a sottolineare l'assenza di una specifica norma a fondarlo (infatti, non è menzionato espressamente in alcun luogo del Codice civile), e, anzi, la sua mera riconducibilità all'area della facoltà del creditore della prestazione, da parte di molti altri, viceversa, viene fatto notare che è possibile desumerne l'esistenza in vari luoghi dello Statuto (per esempio dagli articoli 2 e 3)⁶.

La titolarità in capo al datore di lavoro di un potere di controllo, per quanto tale potere si estrinsechi in forme alquanto varie⁷, è, dunque, caratteristica ontologica - si potrebbe dire "immanente"⁸ - del rapporto di lavoro subordinato.

Data, però, la particolare implicazione⁹ della persona del lavoratore nella prestazione lavorativa e, in generale, la posizione da questi assunta nel rapporto di lavoro - che lo vede con una forza contrattuale fortemente inferiore rispetto a quella della controparte; inserito in un'organizzazione predisposta da un altro, con la sottoposizione a indicazioni e disposizioni da quest'ultimo provenienti, perlopiù dirette alla realizzazione di finalità proprie di questi; e coordinato con le prestazioni di terzi - in quanto già soggetto al potere direttivo, il lavoratore, non può, quindi, sottrarsi anche a quello di controllo. Senza dubbio, infatti, dato questo peculiare

⁵ Art. 2555 c.c. : "Nozione. L'azienda è il complesso dei beni organizzati dall'imprenditore per l'esercizio dell'impresa."

⁶ Cfr. PERA G. - PAPALEONI M., *Diritto del lavoro*, cit., 496, dove l'Autore riconosce che il potere di vigilanza "sempre ritenuto anche in difetto di espliciti riconoscimenti, è ora formalmente attribuito nello Statuto (art. 3)"; ma anche GRANDI M., voce *Rapporto di lavoro*, in *Enciclopedia del diritto*, Giuffrè, 1987, vol. XXXVIII, 351.

⁷ Cfr. GHEZZI G. - ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1995, 217: dove l'area del controllo viene definita "massima nel rapporto di lavoro operaio, minima nel rapporto di lavoro dirigenziale; modesta quando il lavoro si svolge all'esterno dell'organizzazione aziendale, più ampia in caso contrario".

⁸ Cfr. GHEZZI G. - ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 217.

⁹ Riguardo a tale particolare inserimento della persona - lavoratore nella prestazione lavorativa, SINZHEIMER H., *La democratizzazione del rapporto di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1979, 2, 221 e ss., dice "Tale prestazione non è un bene che esista al di fuori della persona del lavoratore, ma può essere attinta solo da lui stesso. Essa è inseparabilmente legata all'uomo che lavora. Questi con il lavoro non dà altro che se stesso."

coinvolgimento personale del lavoratore nella prestazione lavorativa, è impensabile evitare che almeno alcune sfaccettature della sua persona si scarichino nella prestazione o che almeno alcuni aspetti della sua vita privata interessino nell'adempimento della prestazione stessa¹⁰.

E siccome il datore vorrebbe essere “ad un tempo onniveggente ed invisibile”, se non fossero previsti limiti effettivi all'esercizio di quel potere, si creerebbe “nel luogo di lavoro un clima di timore, di non libertà e di completa sottoposizione alla volontà delle gerarchie aziendali”¹¹.

Insomma, *non potendo in alcun modo eliminare tale potere, l'unica via da percorrere, per tutelare, almeno in parte, il lavoratore, era quella – ed è stata quella – di regolamentarne l'esercizio.*

Non è un caso che, prima dello Statuto, il controllo fosse amplissimo e sconfinato e, senza dubbio, diretto all'intera persona del lavoratore, anziché alla sola area della prestazione¹². E' stato detto in dottrina che si trattava di un potere esente dai limiti di diritto comune e perfino dai “tenui limiti procedurali” e “sostanziali” previsti per altre manifestazioni del potere imprenditoriale, come quelli agli articoli 2103 e 2106 del Codice civile¹³. Gli unici limiti immaginabili - ma non sempre rispettati - derivavano dall'individuazione dell'oggetto e della causa del contratto di lavoro, con conseguente rilevanza delle sole informazioni inerenti alla prestazione di lavoro. Così facendo, però, rimaneva possibile una serie numerosa di altri sacrifici alla riservatezza del lavoratore: controlli a distanza mediante impianti audiovisivi, accertamenti sanitari, perquisizioni all'uscita del luogo di lavoro, il tutto senza una minima determinazione legislativa¹⁴.

¹⁰ Cfr. TROJSI A., *Sfera privata del lavoratore e contratto di lavoro (artt. 5, 8 e 26 St. Lav.)*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2000, 24, *La tutela della privacy del lavoratore*, 195: “Naturalmente, il grado di incidenza di tali componenti varia a seconda del lavoro svolto, e anche delle epoche storiche”.

¹¹ Cfr. per entrambe le citazioni BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, Torino, 1995, 5.

¹² V. BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., a pag. 7 nota 18 ricorda KORSCH, *Arbeitsrecht für Betriebsräte*, Berlin, 1928, trad. it., *Consigli di fabbrica e socializzazione*, Bari, 1970, 118, “varcando il portone della fabbrica, l'operaio viene assoggettato a una legge particolare, in quanto in casa del suo padrone gli vengono imposte norme di comportamento vincolanti”.

¹³ Cfr. TREU, voce *Statuto dei lavoratori*, in *Enciclopedia del diritto*, vol. XLIII, 1990, 1051.

¹⁴ V. sul punto ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979, 53 e ss.

E siccome il potere datoriale, se viene esercitato senza vincoli “oltre che *un potere di* diventa soprattutto *un potere su*”¹⁵, con la legge 300 del 1970 si sono volute tutelare (anche) la libertà e la dignità del lavoratore, così escludendo possibili controlli *ad libitum*¹⁶, svolti in forma vessatoria o lesiva del senso di riservatezza della persona, che avrebbero, con ciò, potuto creare un clima poliziesco o, comunque, poco disteso all’interno dei luoghi di lavoro.

In quanto *regolamentato*, il controllo è stato, dalla legge, *riconosciuto* e, pertanto, anche *legittimato*.

Lo Statuto, contemperando i due interessi in gioco - quello della necessità di una supervisione datoriale all’interno dell’organizzazione aziendale, e quello del lavoratore al riserbo, dal momento che prima di essere parte del contratto di lavoro, il prestatore, è una persona e rimane tale anche durante l’adempimento dell’obbligazione che ne scaturisce - ha stabilito quali valori essenziali dell’individuo devono ricevere tutela, tanto da non poter entrare nel rapporto di subordinazione o, comunque, indicando le uniche condizioni alle quali possono esservi attratti. Così, più che porre dei limiti al potere di controllo del datore, lo Statuto l’ha disciplinato al fine di incanalarlo nella giusta direzione¹⁷: quella diretta a dare rilevanza ai soli fatti relativi alla prestazione di lavoro e, al massimo, a quelle informazioni private rilevanti ai fini della stessa e, pertanto, deducibili nell’obbligazione lavorativa. Il legislatore ha, così, predisposto “sia le legittime esigenze che possono giustificare il sacrificio contrattuale dell’interesse alla riservatezza del lavoratore dipendente, sia le regole di correttezza a cui deve attenersi il datore”¹⁸.

Per tutto quanto ricordato, da parte di alcuni è stato anche sottolineato come il diritto del lavoro abbia svolto un “ruolo di battistrada”¹⁹ in tema di riservatezza²⁰.

¹⁵ Cfr. BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., 9.

¹⁶ Cfr. PERA G. – PAPALEONI M., *Diritto del lavoro*, cit., 500.

¹⁷ Relazione dell’On. Brodolini pubblicata in *Lex*, 1970, 2, 1 e ss.. A pag. 2 si legge: “Il proposito del disegno di legge che il Governo si onora di presentare è di contribuire in primo luogo a creare un clima di rispetto della dignità e della libertà umana nei luoghi di lavoro, riconducendo l’esercizio dei poteri direttivo e disciplinare dell’imprenditore nel loro giusto alveo e cioè in una stretta finalizzazione allo svolgimento delle attività produttive”.

¹⁸ Cfr. ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., pag. 43.

¹⁹ Cfr. CHIECO P., *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 1998, 77, 2.

²⁰ V. paragrafo 3.

Questo sembra essere dovuto alla coesistenza di diversi fattori che hanno sollecitato tale intervento, fra cui: l'innegabile partecipazione fisica e psichica del lavoratore nell'adempimento della prestazione, la sempre più ampia previsione normativa e giurisprudenziale di misure di garanzia per la sua libertà, e la dignità e il lungo vuoto normativo in tema di tutela della riservatezza fino alla l. n. 675 del 1996.

E', dunque, proprio nello Statuto, quindi, proprio a vantaggio della persona – lavoratore, che per la prima volta sono stati abbozzati i principi di tutela e rispetto della riservatezza poi esplicitati e generalizzati dalla l. n. 675 del 1996 e dal successivo d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196. Circostanza, questa, che ha fatto affermare al Garante per la protezione dei dati personali che “In Italia la *privacy* arriva con lo Statuto dei lavoratori”²¹. E, dunque, proprio con lo Statuto si può definire la tutela della riservatezza dei lavoratori come un “autonomo e distinto bene giuridico”²².

L'attenzione che il diritto del lavoro, nella specie lo Statuto, ha riservato alla dignità e alla libertà, trova il suo referente principale nella Costituzione, in particolare nell'ambito della tutela che questa garantisce ai diritti inviolabili della persona umana previsti in generale agli articoli 2, 3, 15, 21, poi anche all'articolo 41, specificamente per l'iniziativa economica privata²³. Anzi, da quanto precedentemente evidenziato, emerge con facilità che “la nostra Costituzione”, pur rimasta “a lungo <<di carta>>”, soltanto con lo Statuto dei lavoratori “varca il famoso portone di Karl Korsch”^{24 25}.

²¹ V. BORGHI P. – MIELI G., *Guida alla privacy nel rapporto di lavoro*, Bancaria editrice, Roma, 2005, 20, dove, in nota 3, viene richiamato l'intervento del Presidente dell'Autorità Garante, Prof. Stefano Rodotà, pubblicato dal quotidiano La Repubblica del 13 maggio 1997.

²² Cfr. CHIECO P., *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, cit., 6.

²³ Per la precisione, anche la previsione dell'articolo 2087 del Codice civile è volta a limitare il potere del datore nell'esercizio della sua attività.

²⁴ V. nota 29 di questa Introduzione.

²⁵ Cfr. GAETA L., *La dignità del lavoratore e i <<turbamenti>> dell'innovazione*, in *Lavoro e diritto*, 1990, 204 - 205.

2. I DIRITTI FONDAMENTALI DEL LAVORATORE: PRIMA NEGATI POI INTERAMENTE RICONOSCIUTI. E' OGGI POSSIBILE PARLARE ANCHE DI UNA LORO PROMOZIONE, ALL'INTERNO DEL LUOGO DI LAVORO?

A causa del contratto di lavoro il lavoratore subisce (o potrebbe subire) molteplici compressioni dei suoi diritti fondamentali: ciò, sia per il carattere altamente personale della prestazione che è chiamato a svolgere, sia per il forte coinvolgimento della sua persona, in termini quantitativi e qualitativi, nell'attività stessa.

Verificata, quindi, la possibilità che all'interno dell'azienda si possano perpetrare, a danno del *lavoratore*, violazioni alla sua *persona*, si può osservare ora, invece, come una tutela verso la *persona* del *lavoratore*, quale *cittadino* anche all'interno dei cancelli della fabbrica, fosse esistente, seppur astrattamente, fin dal 1948. Il già citato articolo 2 della Costituzione dispone, infatti, che “*La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità [...]*”.

Non ci sono dubbi, oggi, che quel riferimento alle *formazioni sociali* possa estendersi anche al *luogo di lavoro*, in quanto spazio di vita e di sviluppo dell'individualità umana.

Purtroppo, però, tale principio rimase a lungo inattuato nella Costituzione materiale che, nonostante tutto, continuò a vedere il rapporto di lavoro regolato soltanto dall'autonomia contrattuale, autonomia, peraltro, caratterizzata da quello sbilanciamento nel potere negoziale di cui ho già parlato. Nonostante la forte carica personalistica sprigionata dalla nostra Legge Fondamentale e dal rilievo centrale da questa riconosciuto al lavoro e alla persona del lavoratore, insomma, si poteva parlare di una “scissione tra lo *status* di cittadino e quello di lavoratore”²⁶.

²⁶ AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 13.

Inizialmente, infatti, intorno alla Costituzione repubblicana, ruotavano costumi propri del liberalismo ottocentesco, poco inclini ad aprirsi alle novità, che impedivano una visione diversa²⁷.

Visione che, comunque, rimase sfavorevole al prestatore di lavoro anche quando l'attenzione si spostò sulla nuova idea di impresa, forgiata dal Codice civile. Lì, in linea con il programma politico autoritario dei tempi, l'azienda venne pensata come un luogo strutturato e dirigista in cui il datore, forte del potere di licenziare *ad nutum*, si legava ai prestatori per un acceso sentimento di fiducia e con scelte organizzative inoppugnabili.

Riconoscendo un'impronta talmente severa e gerarchica a quell'impresa e una posizione contrattuale così debole al lavoratore, il legislatore pensò di temperare la situazione con l'introduzione di una disposizione fuori dal coro, cioè orientata alla tutela della persona del prestatore e non solamente della sua sfera economica, l'unica, fino a quel momento, ad essere stata menzionata dal diritto. Si tratta dell'articolo 2087 del Codice civile²⁸. Norma, questa, dalla portata garantista limitata, sia, perché va intesa in termini di “dovere dell'imprenditore e non di diritto del lavoratore”²⁹, sia, perché si tratta soltanto di una tutela preventiva che comporta l'adozione delle misure necessarie che “non solo non diano luogo a nocumento ma eliminino ogni prevedibile rischio”³⁰, sia, per come per molti anni è stata interpretata con riguardo alla personalità morale, su cui si iscrive il diritto al riserbo che è oggetto di questo scritto. Questo articolo “ha imbarazzato per non poco tempo la dottrina lavorista (ma anche quella civilista) nel senso che una parte lo ha considerato come una regola di mero principio (una norma – manifesto in sostanza) ma priva di un contenuto concretamente apprezzabile, e l'altra è andata alla ricerca di individuare

²⁷ GHEZZI G. – ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 15: “Quando va bene, i lavoratori acquistano ed esercitano diritti patrimoniali; mentre quelli che attengono alla loro personalità ed al loro *status* di cittadini o sono strapazzati o sono ignorati. Minoritaria, infatti, era l'idea che i diritti fondamentali di libertà possedessero carattere di assolutezza e quindi universalità di direzione”.

²⁸ Art. 2087 c.c.: “*Tutela delle condizioni di lavoro*. L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.”

²⁹ AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 17, dove richiama un'espressione di LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982, 19.

³⁰ Cfr. CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto civile*, 2008, 5, 595.

le concrete possibilità di utilizzazione di una norma apparentemente così generica. [...] Ma è certo che la norma ha fatto scorrere molto più inchiostro per la parte relativa all'integrità fisica che non per quella relativa alla personalità morale³¹.

Dopo questo lungo lasso di tempo connotato dall' "impermeabilità della fabbrica"³² ai diritti inviolabili, l'indiscussa novità rappresentata dallo Statuto dei lavoratori consentirà finalmente di impedire che la condizione di subordinazione del prestatore si estenda fino al punto di cancellare le sue prerogative essenziali in quanto individuo³³, tutelandolo così "nella sua duplice qualità di cittadino e di parte del rapporto di lavoro"³⁴ e permettendo che i diritti fondamentali finalmente esplichino la loro "efficacia anche interpretata"³⁵.

Come si legge nella Relazione al Senato dell'Onorevole Brodolini³⁶, allora Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, uno degli obiettivi del Titolo Primo è stato quello "[...] di eliminare tutti quei sistemi di vigilanza e di controllo disciplinare che, pur tenuto conto delle esigenze produttive, non sono compatibili con i principi della Costituzione. [...] In considerazione di ciò, il Titolo Primo della presente legge vuole assicurare ai lavoratori l'effettivo godimento di taluni diritti e libertà fondamentali che, pur trovando nella Costituzione una disciplina e una garanzia complete sul piano dei principi, si prestano tuttavia, in carenza di disposizioni precise di attuazione, ad essere compresi nel loro libero esercizio."

Lo spirito del legislatore era, dunque, diretto verso questo obiettivo: "I diritti, i poteri che l'imprenditore esercita nell'ambito di tutto il rapporto che si costituisce tra lui e il prestatore d'opera, debbono essere riconsiderati e visti alla stregua dei

³¹ Cfr. SMURAGLIA C., *Diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro*, in *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, tomo II, parte I, Giuffrè, Milano, 2004, 1536 - 1537.

³² Cfr. AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 22.

³³ Scrive CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, cit., 597: "Sul piano della dipendenza tecnica, l'inscindibilità del lavoro dal soggetto che lo svolge rende la persona stessa compromessa nel vincolo di subordinazione, in una intimità tale da rendere sfumato il confine tra ciò che della personalità è dedotto nella prestazione e ciò che non lo è. Sul piano della dipendenza gerarchica, del potere disciplinare che sulla sua base si svolge, [...] può colorare quel potere di un aspetto intimidatorio. Sullo sfondo vi è poi una forma di subordinazione ulteriore, quella socioeconomica la quale, significata nell'alienità rispetto ai mezzi di produzione e al suo risultato, pone il lavoratore in posizione di dipendenza dal datore per il reperimento di mezzi di sostentamento, privandolo di una sostanziale autonomia in ordine al momento della stessa costituzione del rapporto".

³⁴ Cfr. Relazione dell'On. Brodolini pubblicata in *Lex*, 1970, 2, 5.

³⁵ Cfr. CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, cit., 593.

³⁶ Relazione pubblicata in *Lex*, 1970, 2, 1 e ss.

principi costituzionali, in una luce nuova e diversa rispetto alla impostazione tradizionale che trova la sua base nelle norme del Codice civile.

Così debbono essere rivisti e ridimensionati molti dei tradizionali concetti che costituiscono altrettante manifestazioni del potere padronale nei confronti della persona umana del prestatore d'opera, incompatibili con i principi costituzionali già ricordati.

La nostra proposta di legge tende quindi a dare una regolamentazione del rapporto di lavoro che sia adeguata alla Costituzione: nulla di più, ma *anche nulla di meno*³⁷.

Lo Statuto, improntato sulla convinzione che sia "l'organizzazione [a dover] modellarsi sull'uomo e non viceversa"³⁸, attua pertanto "il passaggio dalla tutela del lavoratore come contraente debole alla tutela del lavoratore come persona"³⁹, il quale, all'interno del luogo di lavoro non solo può subire minacce e violazioni dei diritti fondamentali, ma cerca anche quel pieno sviluppo della sua personalità alla cui garanzia è diretto il secondo comma dell'art. 3 della Costituzione. Per questo motivo si può affermare che *i diritti* non devono essere meramente riconosciuti e tutelati, *all'interno del rapporto di lavoro*, cioè, *non soltanto protetti*, secondo una prospettiva di tutela negativa, *ma devono essere oggetto anche di un intento promozionale*, secondo un approccio evolutivo (ancora il collegamento è evidente

³⁷ Cfr. PROPOSTA DI LEGGE N. 70, VECCHIETTI ED ALTRI, PRESENTATA ALLA CAMERA DEI DEPUTATI IL 14/06/1968, in *Rivista di diritto del lavoro*, 1969, III, 101e ss.: "Ecco perché riteniamo necessario che in questa sede sia affrontato concretamente il problema della subordinazione del lavoratore: subordinazione limitata all'ambito delle prestazioni di lavoro che formano oggetto del rapporto contrattuale. A quelle prestazioni, ed alla manifestazione della vita del lavoratore che direttamente vi si ricollegano, deve essere limitata la subordinazione, devono essere limitati i controlli e i poteri disciplinari del datore di lavoro. Per quanto attiene tutto il resto del comportamento, della condotta, della vita del lavoratore, deve essere sancita e garantita la piena, la assoluta libertà del lavoratore, che è pur sempre con tutti i diritti e con tutte le libertà inerenti alla sua persona un cittadino". Anche se questa non è stata la versione di legge poi approvata, è interessante notare come l'esigenza di garantire il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori anche all'interno delle fabbriche fosse largamente condivisa, all'epoca.

³⁸ Cfr. AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 25, dove l'Autrice richiama MENGONI L., *Diritto e valori*, il Mulino, Bologna, 1985, 379.

³⁹ Cfr. AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 26, dove l'Autrice richiama LISO F., *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Franco Angeli, Milano, 1982, 26.

con gli articoli 2 e 3 della Costituzione)⁴⁰. Insomma, la tutela non può essere soltanto statica⁴¹, contro possibili attentati ai diritti inviolabili⁴², ma dovrebbe essere dinamica, in quanto *diretta a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei lavoratori dai cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana*, all'interno del luogo di lavoro.

La vera novità impressa nello Statuto è stata quella di tutelare non soltanto i diritti economici, gli unici, fino ad allora, ad essere stati riguardati⁴³, ma in generale tutti i diritti di libertà riconosciuti dalla Costituzione a qualsiasi individuo. E, se si scorre in lettura la proposta di legge degli Onorevoli Vecchietti, Alini, Amodei ed altri, presentata alla Camera il 14 giugno 1968, emerge questa consapevolezza (dato, questo, da cui si ricava, ancora una volta, il clima nel quale stava per iscriversi lo Statuto): “Sono in gioco i diritti fondamentali di libertà che costituiscono le basi della organizzazione stessa dello Stato democratico, ed in particolare di quello Stato che è configurato nella lettera e nello spirito della Costituzione della Repubblica italiana: in quanto non vi può essere né libertà né democrazia nel Paese se non vi è libertà e democrazia nei luoghi di lavoro”.

Così configurati, peraltro, tali beni, protetti, vengono a svolgere un doppio ruolo all'interno del rapporto di lavoro: sia come dei *limiti esterni* al potere

⁴⁰ Per esempio, GAETA L., *La dignità del lavoratore e i <<turbamenti>> dell'innovazione*, cit., 206, sottolinea come quella predisposta dallo Statuto sia soltanto una tutela <<negativa>>, salvo in modo “molto generale” quanto previsto dall'art. 1.

⁴¹ GHEZZI G. – ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 15, spiegano che per garantismo statico si intende “puntare tutto sulla inderogabilità delle normative di tutela, sulla loro imperatività e sull'indisponibilità dei diritti che ne derivano”.

⁴² BALDASSARRE A., voce *Diritti inviolabili*, in *Enc. Giur. TRECCANI*, Roma, 1989, 10, definisce tali diritti come quelli che sono collocati: “al di sopra di ogni potere autoritativo pubblico, compreso quello legislativo e di revisione costituzionale; dall'altro lato, però, [...] è stabilito un palese rapporto di condizionalità fra quei diritti e il principio democratico [...], una condizionalità tale da influire sulla stessa consistenza di quei diritti, che, lungi dall'esser circoscritti alle tradizionali libertà individualistiche, sono stati esplicitamente allargati anche ai diritti funzionali allo sviluppo sociale della persona”.

⁴³ SMURAGLIA C., *Diritti fondamentali della persona nel rapporto di lavoro*, cit., 1529: “Tradizionalmente, il tema dei diritti dei lavoratori è stato affrontato con particolare riferimento a diritti di contenuto economico o comunque con effetti, direttamente o indirettamente, economici. Il posto di lavoro, le condizioni di lavoro, l'accesso al lavoro hanno avuto un ruolo centrale nello sviluppo e nell'iniziativa del movimento sindacale e nella stessa dinamica legislativa.” Ma anche GHEZZI G. – ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, cit., 14: “Tradizionalmente, [...] i diritti riconosciuti al lavoratore hanno in prevalenza un contenuto patrimoniale”.

imprenditoriale che come *criteri di modulazione e razionalizzazione* dell'esercizio dello stesso.

In dottrina tali diritti sono stati chiamati anche *appecifici*⁴⁴, in quanto sono i diritti propri di qualsiasi cittadino che è anche lavoratore (per esempio: la libertà personale, la libertà religiosa, o “i diritti non enumerati”⁴⁵, come: il diritto alla riservatezza e il diritto all'obiezione di coscienza) senza poter essere classificati, allo stesso tempo, come strettamente lavoristici (come il diritto di sciopero o di libertà sindacale, il diritto al riposo settimanale).

Non rimane, allora, che affermare che esiste, e deve esistere, una coincidenza perfetta tra la dignità umana – che spetta a tutti gli individui secondo la nostra Costituzione, le numerosissime Carte Internazionali e, *in nuce*, era già presente nello Statuto Albertino – e la dignità di lavoratore subordinato⁴⁶.

3. L'OGGETTO DELLA TUTELA DEGLI ARTICOLI 2, 3, 4, 5, 6 E 8 DELLO STATUTO DEI LAVORATORI.

Come sopra accennato, le disposizioni dello Statuto che si occupano del potere di controllo (articoli 2, 3, 4, 5, 6 e 8) sono collocate nel Titolo I della normativa in esame. Potendo individuare “due blocchi normativi diversi”^{47 48} al suo interno, uno dal carattere garantista per i diritti dei lavoratori in azienda, che riguarda

⁴⁴ Cfr. AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 30, sulla scorta della dottrina spagnola.

⁴⁵ Cfr. AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., 31.

⁴⁶ Si può dire, insieme a un'Autrice, CASILLO R., *La dignità nel rapporto di lavoro*, cit., 605, che se proprio non si può fare a meno di parlare di differenze, queste ci sono “rispetto alla dignità professionale la quale, indicativa dell'insieme delle qualità attitudinali e delle caratteristiche deontologiche riferibili all'attività esercitata, colloca il soggetto in gruppo sociale lavorativo. [...] Essa è una dignità di *status*, quello socialmente definito in base alla professionalità esplicitata, non rileva se in forma subordinata o meno; è una forma di dignità sociale in ciò distinguendosi dalla dignità umana, qualità che viceversa identifica il lavoratore come uomo, come conferma la giurisprudenza costituzionale che distingue tra dignità relativa e dignità assoluta del lavoratore”.

⁴⁷ Cfr. TREU T., voce *Statuto dei lavoratori*, cit., 1043.

⁴⁸ Si legge in *Lex*, 1970, 2, 3: “Il primo è costituito dalle garanzie per il libero esercizio dell'attività sindacale e per la protezione dei lavoratori da discriminazioni di qualunque tipo, che incidono sia sulla sfera della libertà sindacale sia su quella politica e religiosa. Il secondo consiste in una serie di norme che mirano ad agevolare l'esercizio dell'attività sindacale nell'impresa; norme necessarie, in quanto la pura e semplice garanzia di libertà, cioè di non interferenza nella sfera dei singoli, non sarebbe ancora sufficiente a consentire l'effettiva presenza del sindacato nei luoghi di lavoro”.

prevalentemente i rapporti di lavoro individuali, e uno dal carattere “promozionale”⁴⁹, per la presenza del sindacato all’interno dei luoghi di lavoro, è facile collocare il Titolo che a noi interessa nel primo filone esposto.

Prima di affrontare l’analisi delle limitazioni al potere datoriale in questione, mi pare necessario soffermarmi su quello che è l’oggetto della tutela di queste norme. E’ già stato sottolineato che tale Titolo si occupa “della libertà e della dignità dei lavoratori”, ora è interessante notare cosa significhi tale espressione. E, se è facile per *libertà* intendere la facoltà di autodeterminazione, di comportamento e di scelta della persona – lavoratore, è più complicato intuire il significato di *dignità*. *Dignità* ha senza dubbio un senso più ampio⁵⁰, perché indica il rispetto che nell’ambiente sociale è rivolto alle qualità proprie di ogni soggetto e che gli va riconosciuto in relazione ai meriti e al ruolo che svolge all’interno della società⁵¹. *Dignità*, in conclusione, sembra prestarsi a ricomprendere anche la riservatezza⁵².

Dunque l’oggetto della garanzia che lo Statuto⁵³, negli articoli 2, 3, 4, 5, 6 e 8, appresta al lavoratore è, in senso ampio, la riservatezza⁵⁴.

Ora, secondo una prima accezione, *riservatezza* sarebbe l’interesse ad escludere intromissioni di terzi nella propria sfera privata, ad avere, cioè, una propria

⁴⁹ Cfr. TREU T., voce *Statuto dei lavoratori*, cit., pag. 1044, parla di “due <<anime>> dello Statuto”.

⁵⁰ V. CATAUDELLA A., *La <<dignità>> del lavoratore (considerazioni sul Titolo I dello Statuto dei lavoratori)*, in *Il diritto del lavoro*, 1973, 1, 4: “[...] il termine <<dignità>> - allorché sia adoperato al di fuori della prospettiva costituzionale (volta ad assicurare la pari <<dignità sociale>> dei cittadini) – è atto ad abbracciare una sfera di interessi notevolmente più estesa.” Lo stesso Autore anche in voce *Dignità e riservatezza del lavoratore (tutela della)*, in *Enc. giur. TRECCANI*, 2000, 1.

⁵¹ Cfr. CATAUDELLA A., voce *Dignità e riservatezza del lavoratore (tutela della)*, cit., 1.

⁵² CATAUDELLA A., *La <<dignità>> del lavoratore (considerazioni sul Titolo I dello Statuto dei lavoratori)*, cit., 5: “[...] riserbo, che è un aspetto [...] della dignità, intesa in senso ampio, dell’individuo”.

⁵³ CHIECO P., *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, cit., dopo aver passato in carrellata le numerose disposizioni costituzionali a tutela della riservatezza, afferma, a pag. 6, che: “nonostante l’ordine di grandezza delle disposizioni ricordate sia tale da includere anche la tutela della riservatezza del prestatore di lavoro, quest’ultima tuttavia si enuclea sul piano normativo quale autonomo e distinto bene giuridico grazie alle prescrizioni del Titolo I dello Statuto dei lavoratori (non a caso intitolato alla tutela della dignità del lavoratore)”.

⁵⁴ In parte *Contra*, TROJSI A., *Sfera privata del lavoratore e contratto di lavoro (artt. 5, 8 e 26 St. Lav.)*, cit., pagg. 196 e 200, con riguardo agli artt. 5 e 8, perché l’Autrice sostiene che la norma in questione non richiede che i fatti indagati dal datore siano segreti o riservati in quanto anche fatti risultanti da atti pubblici possono essere ricondotti a questa norma. Ritengo condivisibile tale posizione, perché i fatti risultanti da atti pubblici, per ciò stesso, non mi sembra che possano essere definiti segreti, anzi, tutt’altro, come emerge del resto dal nome dell’atto in cui sono contenuti.

“sfera personale e inaccessibile”⁵⁵ e, “quale modo di essere della persona”⁵⁶, in questo primo significato, consiste nel vietare ad altri di accedere e, quindi, conoscere le proprie vicende private⁵⁷, assumendo, così, un’accezione negativa, quale “diritto all’isolamento morale e alla non comunicazione esterna di quanto attiene alla persona individualmente”⁵⁸, consiste in una “libertà negativa (o libertà da)”⁵⁹.

Non è possibile affermare che, tale bene, secondo questa accezione, nel rapporto di lavoro, sia tutelato a trecentosessanta gradi, perché, come anche precedentemente ricordato, l’ammettere la possibilità di un controllo sull’attività del lavoratore e, talvolta sul lavoratore stesso - controllo, come detto, richiesto per definizione da questa attività - significa circoscrivere la garanzia offerta, a tal punto da non poter affermare l’esistenza di una zona di riservatezza nel luogo di lavoro, se non con riferimento a certe vicende personali la cui conoscenza sia del tutto preclusa al datore, perché completamente estranee alla prestazione. Evidente, infatti, appare la contraddizione tra l’esigenza di non subire intrusioni nella propria sfera privata e il contestuale inserimento fisico all’interno di una comunità eterogenea finalisticamente diretta a scopi produttivi, quale l’organizzazione aziendale⁶⁰.

La vera novità apportata dallo Statuto, in realtà, è quella di *eliminare tutte le modalità*⁶¹ di controllo arbitrarie e lesive della dignità e della libertà del lavoratore,

⁵⁵ Cfr. BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., 15.

⁵⁶ Cfr. CATAUDELLA A., voce *Dignità e riservatezza del lavoratore (tutela della)*, cit., 1.

⁵⁷ Invece ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 9 e ss., distingue fra una nozione più ristretta di riservatezza, quale interesse ad impedire le intrusioni di estranei nella propria sfera privata, interesse, questo, soddisfatto dalle norme della Costituzione, del Codice civile e di quello penale in materia di diritti all’invulnerabilità del corpo umano, del domicilio, della corrispondenza e, una nozione più ampia di riservatezza, quale interesse ad impedire la cognizione delle proprie vicende da parte degli estranei.

⁵⁸ Cfr. FAILLA L. – QUARANTA C., *Privacy e rapporto di lavoro*, Ipsoa, Milano, 2002, 11: l’Autore richiama l’espressione “*right to be left alone*” di S.D. WARREN e L.D. BRANDEIS.

⁵⁹ Cfr. AIMO M., *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, cit., pag. 31.

⁶⁰ Fra gli altri, BELLAVISTA; per esempio, GRAGNOLI E., *Dalla tutela della libertà alla tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori*, in *ADL – Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, 6, 1219, scrive: “Se la riservatezza coincide in qualche misura con la pretesa <<ad essere lasciati soli>>, tale richiesta non può provenire da chi, all’opposto, si deve inserire in una delicata forma di convivenza e, sulla base dell’art. 2 Cost., si attende la tutela della sua persona e della sua dignità dentro tale formazione sociale, alla quale deve e, spesso, vuole prendere parte.” Ma anche CHIECO P., *Il diritto alla riservatezza del lavoratore*, cit., 66, scrive: La riservatezza sembra per ciò stesso estranea alla <<logica>> del contatto sociale propria dei contratti dove *l’intuitus personae* gioca un ruolo sostanziale prima ancora che formale (art. 1429 c.c.), di permanente rilievo.”

⁶¹ Cfr. CATAUDELLA A., *La <<dignità>> del lavoratore (considerazioni sul Titolo I dello Statuto dei lavoratori)*, cit., 6: “Talune modalità di controllo, peraltro, sono apparse tali da ledere la dignità

tutte quelle lesioni della riservatezza dovute all'“accentuarsi della subordinazione oltre il limite tecnico imposto dalle esigenze imprescindibili dell'attività svolta”⁶². Dunque, la legge tutela il lavoratore soltanto incidendo sulle forme di esercizio del potere *de quo*. Siffatto assunto consente unicamente di affermare che, semmai, solo in modo indiretto, tali limiti potrebbero contribuire a rafforzare la riservatezza di certi dati o comportamenti, ma nulla di più.

C'è poi un'altra accezione di riservatezza, quella di diritto, radicato in Costituzione, alla non divulgazione delle vicende personali che porta alla necessità, caso per caso (dopo aver operato una valutazione degli interessi riguardati), di decidere se la vicenda può rimanere privata oppure se sussistono ragioni che ne consentano una lecita diffusione.

Deriva, da quanto precedentemente esposto, che l'oggetto della tutela in esame è sia un bene “disponibile”, i limiti del cui “sacrificio”, nel contratto di lavoro, sono stabiliti dallo Statuto⁶³, ma è anche una nozione “dinamica”⁶⁴ che si è evoluta nel tempo raggiungendo un significato onnicomprensivo: spiega, infatti la dottrina più recente che “la *privacy* si configura sempre più come diritto dell'individuo al mantenimento del controllo sulle proprie informazioni, sulla circolazione e conoscenza dei dati che lo riguardano”⁶⁵.

Pertanto, per quanto riguarda l'oggetto di questo studio, “occorre [...] riconoscere che lo Statuto ha rafforzato ed esteso la tutela della riservatezza del lavoratore nell'ambito del rapporto contrattuale (limitando la disponibilità dei relativi diritti), e ha specificato il contenuto della tutela medesima al di fuori del rapporto

del lavoratore: o per la forma subdola con la quale si realizzano o per il loro carattere discriminante o perché pongono il lavoratore in una situazione di evidente inferiorità rispetto al datore di lavoro”.

⁶² Cfr. CATAUDELLA A., *La <<dignità>> del lavoratore (considerazioni sul Titolo I dello Statuto dei lavoratori)*, cit., 5.

⁶³ Cfr. ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 51, spiega che il carattere di disponibilità del bene riservatezza consiste nella facoltà per l'individuo di scegliere se isolarsi o aprire un contatto con gli estranei.

⁶⁴ Cfr. FAILLA L. - QUARANTA C., *Privacy e rapporto di lavoro*, cit., 11.

⁶⁵ Cfr. FAILLA L. - QUARANTA C., *Privacy e rapporto di lavoro*, cit., 12 secondo i Quali: “Pertanto, il riconoscimento di un potere pieno all'individuo, non è volto a determinare l'isolamento finale ma, al contrario, gli restituisce la libertà di inserirsi serenamente nei contesti sociali, rafforzando il suo essere cittadino”.

contrattuale”⁶⁶, così rendendosi determinante per il riequilibrio dei poteri delle due parti del contratto di lavoro.

4. POSSIBILI CLASSIFICAZIONI DEI CONTROLLI DATORIALI.

Il controllo (che, come è stato notato, nello Statuto “assume rilievo in una pluralità di significati [...] in collegamento con gli eterogenei scopi dell’imprenditore: si parla ,così, negli articoli 2, 3, 4, 5, 6, 8, di <<vigilanza>>, <<accertamento>>, <<controllo>>, <<visita>>, <<indagini>>”⁶⁷), consiste, dopo un’attenta operazione di “osservazione”⁶⁸ dell’altro, in un’occasione di raccolta di dati personali.

Si tratta di un potere che è suscettibile di diverse classificazioni in base alle finalità perseguite durante il suo esercizio o all’oggetto e alle modalità del suo svolgimento.

Parte della dottrina⁶⁹ concentra l’attenzione sulla distinzione che è possibile operare tra *controlli contrattuali sulla prestazione di lavoro; controlli <<paracontrattuali>> sul prestatore di lavoro e, controlli extracontrattuali e indagini sul prestatore di lavoro.* E questa pare una *classificazione funzionale.*

Si tratta, però, di una classificazione che non convince pienamente altri⁷⁰, i quali sottolineano come spesso quei medesimi Autori “collocano gli stessi tipi di controlli in orbite differenti”, basti notare, infatti, come nel primo gruppo enunciato vengono fatti rientrare “l’apparato di cui può disporre il datore di lavoro per la difesa (passiva) del patrimonio aziendale contro gli illeciti extracontrattuali (furti, intrusioni di estranei, ecc.)”, ma anche “l’apparato di cui egli può disporre per il controllo

⁶⁶ Cfr. ICHINO P., *La tutela della riservatezza del prestatore di lavoro nello Statuto dei lavoratori* (artt. 2, 3, 4, 5, 6 e 8), in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1978, 10 - 11, 821.

⁶⁷ Cfr. BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., 20.

⁶⁸ Cfr. BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., 4.

⁶⁹ V. ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 62 e ss., ma anche TROJSI A., *Sfera privata del lavoratore e contratto di lavoro* (artt. 5, 8 e 26 St. Lav.), cit., 196.

⁷⁰ V. BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., 19.

(attivo, in quanto indissolubilmente legato all'esercizio del potere direttivo) sulla prestazione lavorativa dei propri dipendenti"⁷¹.

Comunque, la seconda tipologia, seguendo questa prima classificazione, riguarderebbe quelle forme di controllo "che non hanno per oggetto la prestazione lavorativa"⁷² e, in quanto non integrative del potere direttivo, "pur essendo estranee al contenuto *essenziale* della causa del contratto di lavoro, non possono considerarsi *a priori* estranee al contratto stesso", sostanziandosi in "facoltà di controllo sul prestatore, accessorie e non essenziali rispetto alla causa del contratto"⁷³, quali, per esempio, il potere di accertare lo stato di malattia del lavoratore o di perquisirlo all'uscita dei luoghi di lavoro. Tali facoltà sembrano riconducibili, più che altro, al rapporto fiduciario che lega il datore al lavoratore - da alcuni chiamato anche "bisogno di sicurezza" del datore⁷⁴ - e che comporta la necessità di valutare fatti riguardanti la vita privata del lavoratore e comportamenti estranei alla prestazione di lavoro in senso tecnico⁷⁵, non tanto per valutarne le capacità professionali, quanto, piuttosto, per saggiarne il grado di affidabilità personale⁷⁶.

Infine, nella terza tipologia, vengono ricompresi "i controlli che il datore di lavoro può invece eseguire al di fuori del rapporto contrattuale in forza di quella libertà di indagine che - pur non in modo illimitato - l'ordinamento riconosce a tutti i soggetti"⁷⁷.

⁷¹ Cfr. ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 62.

⁷² Cfr. ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 75.

⁷³ Cfr. per entrambe le citazioni ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 77.

⁷⁴ Cfr. GAETA L., *La dignità del lavoratore e i <<turbamenti>> dell'innovazione*, cit., 207, in cui richiama GHEZZI G. - ROMAGNOLI U., *Il rapporto di lavoro*, Zanichelli, Bologna, 1987.

⁷⁵ EMILIANI S. P., *Potere disciplinare e protezione dei dati personali*, in *ADL - Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, 3, 633, nota 11 cita RODOTA' S., *Intervista su privacy e libertà*, Roma - Bari, 2005, 26 e ss. "Questione delle schedature FIAT (...). Accadde nel 1971, lo racconta accuratamente Bianca Guidetti Serra nel libro *Le schedature FIAT*. Durante un'indagine della magistratura dedicata a una controversia di lavoro venne fuori un grande archivio sui dipendenti FIAT (...) Le annotazioni erano sempre le stesse. Questo è iscritto al PCI; quest'altro aderiva al PSI... questo non va a messa la domenica, questo tradisce la moglie (...) Proprio così. La FIAT, attraverso quelle schedature, semplicemente tentava di controllare ogni forma di dissenso politico interno, di azione sindacale, di comportamento sociale non conforme alla <<normalità>>".

⁷⁶ Cfr. EMILIANI S. P., *Potere disciplinare e protezione dei dati personali*, cit., 632.

⁷⁷ Cfr. ICHINO P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, cit., 118.

Alla luce di ciò, questa distinzione in base agli obiettivi perseguibili “non va enfatizzata”⁷⁸, dal momento che nel rapporto di lavoro, ormai, è chiaro, vengono dedotti molteplici interessi, accanto a quello alla prestazione, come quello alla protezione della sfera personale e patrimoniale dei contraenti.

Sembra, perlopiù, che ogni possibile e immaginabile forma di controllo contribuisca, in modo più o meno diretto, all’interesse del creditore⁷⁹. Quindi, a tale prima classificazione va riconosciuto soltanto un rilievo descrittivo.

Più chiara (anche se non pratica, perché nella realtà spesso queste forme di controllo si presentano intrecciate) è la distinzione dei controlli secondo *l’oggetto o le modalità seguite*.

Così si può parlare di sorveglianza fisica, se riguarda l’attività e il comportamento della persona; sorveglianza genetica, se ha ad oggetto la struttura genetica del lavoratore; sorveglianza psicologica, quando ha ad oggetto la personalità scrutata mediante tecniche di intrusione nella psiche, come *test* psico – attitudinali e grafologici. E anche di sorveglianza svolta dalle persone (o controlli <<personali>>⁸⁰); sorveglianza per mezzo di dati, che permette di incasellare in banche dati le informazioni del lavoratore e, infine, sorveglianza tecnica, o “controlli effettuati con mezzi non umani”⁸¹, svolta mediante mezzi meccanici, elettronici e informatici.

Ho pensato di seguire una trattazione particolare, in questa Tesi. Per quanto poco “canonica”, mi è sembrata corretta una panoramica del tema trattato che partisse da quelle norme che si applicano, ormai senza più alcun dubbio, sia a chi ha già instaurato un rapporto di lavoro che ai c.d. assumendi, mi riferisco agli articoli 8 e 5 dello Statuto. Parlando dell’art. 8, poi, viene naturale introdurre il discorso sul

⁷⁸ Cfr. BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., 20.

⁷⁹ BELLAVISTA A., *Il controllo sui lavoratori*, cit., 19: “La vigilanza sull’adempimento in effetti è un mezzo diretto per accertare il soddisfacimento dell’interesse creditorio all’esecuzione della prestazione; ma, a ben vedere, l’indagine sulla vita privata del lavoratore contribuisce parimenti a verificare se il sorvegliato possiede quelle doti ritenute dal datore essenziali per un corretto svolgimento della prestazione”.

⁸⁰ Cfr. DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2006, 110, 243.

⁸¹ Cfr. DEL PUNTA R., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, cit., 243.

Codice della *privacy* e sulla distinzione fra le varie tipologie di dati, argomento preliminare a tutto il resto della trattazione. In secondo luogo, passerò in rassegna le norme sui, più tradizionali, controlli svolti dalle persone. Infine, parlerò dei controlli effettuati con i mezzi tecnologici, senza dubbio, più nuovi e le cui problematiche presentano una continua evoluzione.