



# FA.RI

FACCIAMO RICERCA SUL LAVORO

I WORKING PAPERS DI FA.RI

N. 2/24

**ENRICO GRAGNOLI**

Il potere di controllo e le risorse  
digitali

27 maggio 2024

ISSN 3035-1111

© Copyright 2024 – <https://www.farisullavoro.it>  
ISSN 3035-1111

*DIRETTORI RESPONSABILI / EDITORS IN CHIEF*

Giampiero Proia, *Università RomaTre* – [giampiero.proia@uniroma3.it](mailto:giampiero.proia@uniroma3.it); Via Pompeo Magno 23, 00192 Roma  
Rosario Santucci, *Università del Sannio* – [isant551310@gmail.com](mailto:isant551310@gmail.com); Via G. D'Auria 4, 80129 Napoli

*COMITATO DI DIREZIONE / MANAGEMENT COMMITTEE*

Emilio Balletti, *Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*; Alessandro Bellavista, *Università di Palermo*; Enrico Gragnoli, *Università di Parma*; Fiorella Lunardon, *Università di Torino*; Alberto Pizzoferrato, *Alma Mater Università di Bologna*; Giampiero Proia, *Università RomaTre*; Rosario Santucci, *Università del Sannio*

*COMITATO DI VALUTAZIONE / EVALUATION COMMITTEE*

Silvio Bologna, Alessandro Boscati, Cinzia De Marco, Loredana Ferluga, Valeria Fili, Laura Foglia, Alessia Gabriele, Alessandro Garilli, Valerio Maio, Massimiliano Marinelli, Michel Martone, Marco Mocella, Severino Nappi, Marina Nicolosi, Carlo Pisani, Federico Maria Putaturo, Giulio Quadri, Francesco Santoni, Alessandro Riccobono, Anna Trojsi, Anna Zilli

*COMITATO DI REDAZIONE / EDITING COMMITTEE*

Paolo Bernardo, Rita Daila Costa, Nicoletta De Angelis, Pia De Petris, Gianluca Liguori, Francesca Pacifico, Andrea Sgroi

*I paper sono pubblicati previo processo di peer review da parte del comitato di direzione e, secondo la modalità double blind, di componenti del Comitato di valutazione o di esperti esterni, scelti dal comitato di direzione / The papers will take place following a peer review process by the management committee and, according to the double blind method, by members of the Evaluation Committee or external experts, chosen by the Management Committee*



Enrico Gragnoli

Professore ordinario di Diritto del lavoro – Università di Parma

## Il potere di controllo e le risorse digitali\*

### *Keywords*

*contract of employment – organization – control – limits artificial intelligence tools – regulation.*

### *Abstract*

*The essay considers the contract of employment and the power of control exercised by the employer, considering the limits of this power, according to the present Italian law and the regulation of the European Union, especially about artificial intelligence tools.*

SOMMARIO: 1. *Il potere di controllo e la legge n. 300 del 1970.* – 2. *Il sistema di protezione della legge n. 300 del 1970 e quello di matrice europea.* – 3. *La sfida delle moderne tecnologie digitali.* – 4. *L'uso di algoritmi nei rapporti di lavoro, il principio consensualistico, l'azione sindacale e quella di carattere amministrativo.* – 5. *Una possibile prospettiva di risposta alle sfide indotte dalle tecnologie digitali.*

### *1. Il potere di controllo e la legge n. 300 del 1970*

Nell'ambito dell'evoluzione della disciplina interna di matrice comunitaria, per prima la legge n. 675 del 1996, ormai abrogata da tempo e caratterizzata da una difficile attuazione<sup>1</sup>, fino al decreto legislativo n. 196 del 2003, ha fatto

---

\* Contributo al seminario tenuto presso l'Università del Sannio su “*Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*” il 16 febbraio 2024, nell'ambito delle iniziative Prin 2022 dell'unità di ricerca dell'Università del Sannio. Titolo Prin: “*Hierarchy and market in the transformations of the global, digital and robotic enterprise. Metamorphosis of the powers of the employer and workers' rights*” (Codice progetto: 2022RL5SSN); P.I. prof. Giampiero Proia. Il contributo è destinato ai relativi atti a cura di R. SANTUCCI, Giappichelli, 2024 (*in corso di pubblicazione*).

<sup>1</sup> Invece prima della legge n. 675 del 1996, v. V. FROSINI, *Diritto alla riservatezza e calcolatori elettronici*, in AA. VV., *Banche dati, telematica e diritti della persona*, Padova, 1984, 31 ss.

comprendere quanto fosse intelligente l'approccio della legge n. 300 del 1970<sup>2</sup> o, per lo meno, così è capitato a me, per quanto possa valere questo ricordo di una fase ormai lontana della mia ricerca<sup>3</sup>. A differenza di una non persuasiva concezione oggettiva dell'informazione, da sempre patrimonio della disciplina europea, concentrata sul concetto equivoco di "dato", peraltro rimasto centrale (con grandi questioni applicative)<sup>4</sup>, il nostro ordinamento aveva compreso come il farsi del sapere possa essere regolato in modo incisivo solo con la diretta considerazione dei comportamenti preparatori al sorgere della conoscenza. Infatti, per la sua stessa natura di esito di un insondabile processo intellettuale<sup>5</sup>, questa non è una *res*, per quanto la tesi opposta abbia da sempre noti sostenitori<sup>6</sup> e annoveri il consenso delle fonti comunitarie<sup>7</sup>. La "notizia" è una espressione linguistica volta a ricavare una astrazione utile al dialogo quotidiano<sup>8</sup> e al ragionamento giuridico, ma con una forzatura della classificazione di quanto accade in ogni istante, vale a dire dell'appuntarsi delle facoltà di ciascuno di noi sugli infiniti oggetti esposti alla nostra attenzione<sup>9</sup>.

Non fuorviata dalle implicazioni delle tecniche moderne, le quali hanno cominciato a imporsi pochi anni dopo<sup>10</sup>, la legge n. 300 del 1970 ha regolato i comportamenti aziendali vedendoli per come sono, cioè la manifestazione dell'analisi dell'impresa, tanto più pericolosa per la stretta correlazione personale e organizzativa tipica di qualunque struttura produttiva, sia sull'adempimento delle obbligazioni, sia su fattori comunque interessanti, per motivazioni razionali, per pregiudizi o per la semplice curiosità, comunque inevitabile<sup>11</sup>. A prescindere dal

<sup>2</sup> V.: BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Torino 1995, 25 ss.

<sup>3</sup> V.: GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, 1996, *passim*.

<sup>4</sup> V.: AIMO, *Privacy, Libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003, 29 ss.

<sup>5</sup> V.: LOIODICE, *Informazione diritto alla*, in *Enc. dir.*, 1971, vol. XXI, 482 ss.

<sup>6</sup> V.: ZENO ZENCOVICH, *Informazione (profili civilistici)*, in *Dig., disc. priv., sez. civ.*, 1993, vol. IX, 421 ss.

<sup>7</sup> V.: P. PERLINGIERI, *L'informazione come bene giuridico*, in *Rass. dir. civ.*, 1990, 326 ss.

<sup>8</sup> V.: MELONCELLI, *L'informazione amministrativa*, Rimini, 1983, 59 ss.

<sup>9</sup> V.: PUGLIATTI, *Conoscenza*, in *Enc. dir.*, 1961, vol. IX, 45 ss.

<sup>10</sup> V.: F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 224 ss.

<sup>11</sup> 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*, Milano, 1972, 29 ss.

fatto che la “notizia” o il “dato” non esistono<sup>12</sup>, se non come risultato di scelte lessicali, comuni, ma poco precise sul versante epistemico, essi non possono assumere rilevanza giuridica se non in relazione a elementi significativi per gli interessi di terzi, a proposito del modo del processo intellettuale, del suo oggetto o di altri profili da cui si possa dedurre la minaccia ad aspettative meritevoli di protezione. In quanto manifestazione delle facoltà individuali, il sapere non può essere disciplinato in sé, ma per comportamenti rivelatori e, comunque, indicativi di un possibile disvalore sociale<sup>13</sup>, appunto da contenere tramite divieti mirati, concernenti non la conoscenza, ma condotte destinate a provocarla.

Di questa convincente impostazione la legge n. 300 del 1970 era avveduta; non a caso, i suoi principi restano centrali, se non per l’inevitabile impatto delle risorse tecniche<sup>14</sup>, tanto cambiate da avere creato una società forse neppure paragonabile a quella del 1970, sebbene la sola trasformazione prescrittiva abbia riguardato l’art. 4 St. lav.<sup>15</sup>, a dire il vero con soluzioni tali da provocare dubbi più che risposte<sup>16</sup>. Se l’ordinamento comunitario avesse seguito l’esempio della legge n. 300 del 1970, la sua disciplina sarebbe stata di più facile comprensione e avrebbe avuto risultati migliori di quelli, assai discutibili, raggiunti fra mille difficoltà in vari lustri<sup>17</sup>.

Fermo il fatto che l’informazione non è un oggetto, ma l’esplicarsi dei sensi di una persona<sup>18</sup>, con le relative acquisizioni cognitive, qualunque regolazione ha un significato ed è razionale solo se affronta in modo consapevole il problema della rilevanza del tema, poiché infiniti processi intellettivi hanno luogo uno dopo l’altro, senza soluzione di continuità, e la stragrande maggioranza è priva della minima

---

<sup>12</sup> V.: LOIODICE, *Informazione diritto alla*, loc. cit., 485 ss.

<sup>13</sup> V.: M. DE CRISTOFARO, *Il divieto di indagine su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell’attitudine professionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, I, 39 ss.

<sup>14</sup> V.: SMURAGLIA, *Rivoluzione tecnologica e tutela della personalità*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, IV, 77 ss.

<sup>15</sup> V.: DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 28 del decreto legislativo n. 151 del 2015)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 99 ss.; M. T. CARINCI, *Il controllo a distanza dell’attività dei lavoratori dopo il job acts (art. 23 del decreto legislativo n. 151 del 2015): spunti per un dibattito*, in *Labour law issues*, 2016, n. 1, 3 ss.

<sup>16</sup> V.: MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), del controllo (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *WPSCDLE “Massimo D’Antona”*, 2016, n. 300, 15 ss.

<sup>17</sup> V.: TROJSI, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Torino, 2013, 79 ss.

<sup>18</sup> V.: LOIODICE, *Contributo allo studio sulla libertà di informazione*, Napoli, 1967, 5 ss.

importanza per l'ordinamento<sup>19</sup>, che presuppone un taglio selettivo delle prescrizioni, a differenza delle singolari convinzioni del sistema comunitario, non a caso fonte di inutili complicazioni attuative. La legge n. 300 del 1970 aveva compreso il punto ed era partita dall'esperienza dei grandi stabilimenti industriali degli anni '60. Ciò ha permesso un fruttuoso collegamento fra i precetti e l'organizzazione aziendale, appunto colta nei suoi profili problematici e meritevoli di una disciplina.

## *2. Il sistema di protezione della legge n. 300 del 1970 e quello di matrice europea*

Nonostante si possa ritenere il contrario, visto l'incalzare del diritto europeo e delle trasformazioni tecniche<sup>20</sup>, la legge n. 300 del 1970 mantiene una meritoria attualità, proprio per il convincente metodo seguito. Al contrario, l'opposto sistema comunitario, imperniato sulla fallace idea dei "dati", pone quesiti di difficile soluzione per chi ritenga errato sul piano concettuale il suo impianto, in quanto fuorviato da una non persuasiva rappresentazione del significato e del valore sociale dell'informazione. Come si può dare attuazione a norme incoerenti non solo con esigenze sistematiche, ma con la stessa comprensione del fenomeno considerato, nel suo manifestarsi nella nostra esperienza? Il risultato è stata una prassi esecutiva di matrice burocratica<sup>21</sup>, per lo più affidata alle autorità incaricate di vigilare in ciascun Paese, con costanti correttivi e tentativi di razionalizzazione episodici, come dimostrato dal recente caso della vaccinazione per l'epidemia<sup>22</sup>, dove le indicazioni a difesa della riservatezza sono state alquanto singolari<sup>23</sup>.

Se si accetta la riconduzione dell'informazione a una dimensione soggettiva<sup>24</sup>, nel suo manifestarsi non è suscettibile di regolazione, in quanto frutto

---

<sup>19</sup> V.: PUGLIATTI, *Conoscenza, loc. cit.*, 114 ss.

<sup>20</sup> V.: CHIECO, *Privacy e lavoro. La disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Bari, 2000, 15 ss.

<sup>21</sup> Per una visione meno pessimistica, v. TROJSI, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali, cit.*, 37 ss.

<sup>22</sup> V.: SANTUCCI, *Vaccinazione contro il covid – 19 ed effetti sulle posizioni soggettive nel contratto di lavoro*, in *Dirittifondamentali.it*, 2021, 325 ss., per una diversa impostazione, sull'importanza dell'intervento del medico competente.

<sup>23</sup> V. il provvedimento dell'Autorità garante per il trattamento dei dati personali 13 maggio 2021, in *Variet. temi dir. lav., sito*, 2021.

<sup>24</sup> V.: LOIODICE, *Contributo allo studio sulla libertà di informazione, cit.*, 9 ss.

dell'applicazione delle facoltà intellettive. Possono trovare una disciplina compiuta solo condotte preparatorie o, comunque, collegate e, in particolare, devono essere qualificate in relazione alle modalità di acquisizione della conoscenza, per il suo carattere intenzionale, come le indagini dell'art. 8 St. lav., o per le tecniche utilizzate, dal ricorso alle guardie giurate, alle ispezioni, all'uso di strumenti audiovisivi, nel significato ora proprio dell'art. 4 St. lav., con la sua inevitabile e recente attenzione all'informatica in senso ampio<sup>25</sup>. Si può discutere sul fatto che siano sufficienti le fattispecie concepite dalla legge n. 300 del 1970 e, a tacere del tempo trascorso, la sua strategia di protezione è impostata in modo frammentario in via originaria e deliberata<sup>26</sup>. Infatti, sono esaminate alcune ipotesi ritenute di specifica portata lesiva.

Se mai, ci si è chiesti con insistenza se le disposizioni del 1970 fossero e siano sufficienti a paragone dell'innovazione tecnica<sup>27</sup>; sul versante giurisprudenziale, è stato difficile riferire i precetti a un mutato contesto sociale, soprattutto a proposito dell'art. 4 St. lav., ma non sono comparse molte questioni nuove, se non per l'introduzione di strumenti aggiornati<sup>28</sup>. La legge n. 300 del 1970 non risponde alla frequente domanda sulla possibilità per il datore di lavoro di aprire i messaggi di posta elettronica del dipendente, proprio perché, inerendo alla qualificazione delle stesse comunicazioni, la questione è sorta decenni dopo, a dire il vero con risposte sorprendenti<sup>29</sup>.

Nonostante le risorse telematiche e i rischi indotti, la selezione dei comportamenti rilevanti operata dalla legge n. 300 del 1970 rimane credibile<sup>30</sup> e, in ambito professionale, copre senza troppe difficoltà i temi cui vorrebbe rispondere

<sup>25</sup> V.: ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour law issues*, 2016, n. 1, 5 ss.

<sup>26</sup> V.: PESSI R., *Il potere direttivo dell'imprenditore e i suoi nuovi limiti dopo la legge 20 maggio 1970, n. 300*, in *Riv. dir. lav.*, 1973, I, 91 ss.

<sup>27</sup> V.: ROMAGNOLI, "Noi e loro": *diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, 377 ss.

<sup>28</sup> V.: SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 St. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *Labour law issues*, 2016, n. 1, 5 ss.

<sup>29</sup> Sulla legittimità del controllo, v. Cass. 10 novembre 2017, n. 26682, in *Giur. it. rep.*, 2017, quindi senza il riconoscimento della protezione propria della corrispondenza cartacea. V. anche Cass. 23 febbraio 2012, n. 2722, *ibid.*, 2012; Cass. 23 febbraio 2010, n. 4375, *ibid.*, 2010.

<sup>30</sup> V.: ROMEL, *Controllo sull'attività dei lavoratori e nuove tecnologie*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1987, II, 411 ss.

la disciplina europea con la sua opposta visione oggettiva dell'informazione e, quindi, con una strategia basata sui "dati"<sup>31</sup>. Per esempio, il ricorso alle loro cosiddette "banche" comporta sicuri rischi aggiuntivi, ma cade senza difficoltà nel concetto di indagini dell'art. 8 St. lav., se hanno per oggetto fattori estranei all'idoneità professionale<sup>32</sup>. Se mai, ci si può chiedere se, in ordine all'effettività, il sistema europeo abbia aggiunto qualche presidio e, se vi è da dubitarne per l'impianto prescrittivo prolisso e macchinoso, la questione rimanda al ruolo dell'Autorità garante, i cui interventi in tema di rapporti di lavoro sono stati incisivi, seppure non sempre convincenti<sup>33</sup>.

La centralità della legge n. 300 del 1970 non è stata intaccata dalle indicazioni europee, le quali, in tema di lavoro subordinato, hanno mantenuto un rilievo periferico, con molti adempimenti amministrativi, ma senza una immediata interferenza con le questioni centrali, concentrate intorno ai temi colti nel 1970, quindi con un continuo riferimento all'informazione quale espressione di un processo cognitivo e dell'applicazione delle relative facoltà<sup>34</sup>. Soprattutto, la considerazione dei comportamenti e non dei risultati, cioè delle notizie, ha permesso di guardare non all'occasionale percezione di fatti emersi nella vita di relazione, ma al deliberato appuntarsi dell'attenzione, cioè a una verifica intenzionale<sup>35</sup>. Tale taglio selettivo non contribuisce solo a rendere più solido l'approccio prescrittivo, ma a disciplinare precise strategie organizzative, lasciando libero il dispiegarsi della vita nella comunità creata sul luogo di lavoro<sup>36</sup>. Poco importa che cosa si apprenda, ma che cosa si voglia scoprire e, soprattutto, come.

<sup>31</sup> V. già GIACOBBE, *La responsabilità civile per la gestione di banche dati*, in AA. VV., *Le banche dati in Italia. Realtà normative e progetti di regolamentazione*, Napoli, 1985, 130 ss.

<sup>32</sup> V.: BELLAVISTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro nella elaborazione giurisprudenziale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1994, n. 15, 221 ss.

<sup>33</sup> V.: Autorità garante per il trattamento dei dati, ordinanza ingiunzione del 13 maggio 2021, in *Variet. temi dir. lav., sito*, 2021, per cui "considerato il fatto che la linea di confine tra l'ambito lavorativo e professionale e quello privato non può sempre essere tracciata in modo netto, vi sono rilevanti aspettative di riservatezza sul luogo di lavoro anche qualora il dipendente sia connesso ai servizi di rete messi a disposizione dal datore di lavoro o utilizzi una risorsa aziendale attraverso dispositivi personali". Il principio di diritto è opinabile, a maggiore ragione se si considera l'applicazione di una pesante sanzione amministrativa.

<sup>34</sup> V.: PISANI, *I controlli a distanza sui lavoratori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, 121 ss.

<sup>35</sup> V.: M. DE CRISTOFARO, *Il divieto di indagine su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale*, loc. cit., 43 ss.

<sup>36</sup> V.: GHEZZI-LISO, *Computer e controllo dei lavoratori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, 354 ss.; ZANELLI, *Innovazione tecnologica e controllo sui lavoratori*, in *Dir. inf.*, 1985, 296 ss.



Talvolta, tale differenza fra il modello italiano tradizionale e quello comunitario è un po' sottostimata, per la sopravvalutazione del loro inerire a temi simili. Al contrario, i due sistemi partono da visioni opposte del medesimo fenomeno, in un caso con una implicita, ma chiara concezione soggettiva dell'informazione, nell'altro con quella oggettiva. Però, per quanto si possa avere fiducia nelle risorse moderne e nella loro capacità di catalogazione<sup>37</sup>, persino nell'intelligenza artificiale<sup>38</sup>, a volere accettare questa discutibile espressione di uso corrente, la conoscenza è un farsi, non un bene, e come tale deve essere considerata dall'ordinamento.

### 3. *La sfida delle moderne tecnologie digitali*

La tesi sul preteso carattere oggettivo del sapere nasconde una attenzione ingiustificata per le risorse tecniche, come se potessero trasformare il senso stesso dell'applicarsi dell'intelletto ai fenomeni e, dunque, comportassero una modificazione epistemica<sup>39</sup>. Nonostante questa impostazione abbia riscosso consenso presso il legislatore italiano e quello europeo, non può essere condivisa, perché le facoltà dell'uomo non cambiano per le macchine utilizzate, le quali potenziano la possibilità di indagine, ma non conferiscono a essa differenti qualità. Se mai, si può discutere di eventuali limiti all'assunzione di decisioni nei confronti dei prestatori di opere sulla base di sistemi automatici, tali per cui, nella finale determinazione, non interverrebbe la scelta umana.

La questione merita apposita considerazione e non è affrontata dalla legge n. 300 del 1970<sup>40</sup>. Se mai, rileva ai fini della sua analisi, perché dimostra come vi sia una chiara distinzione fra i processi automatici di assunzione delle decisioni e l'informazione raccolta dall'impresa<sup>41</sup>. Se la seconda è legata all'immutabile

---

<sup>37</sup> V. già LOIODICE, *Informatica, banche dati e diritto all'informazione*, in *Scritti in onore di Costantino Mortati*, Milano, 1977, 637 ss.

<sup>38</sup> V.: PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *Labour law issues*, 2021, fasc. 7, 49 ss.

<sup>39</sup> V.: P. PERLINGIERI, *L'informazione come bene giuridico*, loc. cit., 337 ss., sull'intrinseca incertezza dell'informazione, sebbene si parta dalla sua riconduzione alla categoria del bene.

<sup>40</sup> V.: SANTUCCI, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2021, 19 ss.

<sup>41</sup> V.: BORELLI – RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Labour law issues*, 2021, fasc. 7, 118 ss.

struttura del processo intellettuale, che non si modifica, a prescindere dai mezzi utilizzati, la prima mostra dove stia la novità del progresso tecnico, con gli ulteriori interventi del recente Regolamento sull'intelligenza artificiale. Escluso il divieto anacronistico di simili meccanismi, poiché il luddismo non ha mai avuto molto successo, l'idea tradizionale è stata di costringere l'impresa a svelare i presupposti della valutazione, perché i lavoratori possano comprendere come siano giudicati<sup>42</sup>. La pubblicità aiuterebbe una consapevole reazione dei prestatori di opere<sup>43</sup>, ma questa indicazione presenta due limiti evidenti.

Per un verso, vista l'attuale struttura del processo civile, se l'impresa dichiara come effettui i suoi giudizi automatici, il controllo sulla veridicità delle affermazioni ha costi e tempi improponibili e, quindi, non vi è una realistica sanzione per chi menta. E' difficile stabilire se e in quale misura le aziende siano tentate di occultare i loro sistemi valutativi dietro descrizioni di comodo. Tuttavia, per la complessità dei modelli matematici e la natura di un processo civile, se le imprese presentassero tesi inattendibili, ciò non sarebbe mai scoperto, nell'ordinaria dinamica di un giudizio, in cui una ricostruzione dell'impostazione di un algoritmo è di fatto impossibile<sup>44</sup>.

Questa affermazione può sorprendere e la dimostrazione non è facile, se ci si rivolge a chi non abbia esperienza di un processo civile. Tuttavia, la conclusione è scontata, perché il giudizio non è la sede in cui si possano approfondire questioni scientifiche così complesse. Il ricorso a consulenze tecniche segue modelli consolidati su aspetti molto diversi dall'impianto di un algoritmo e, per la loro stessa natura, tali problemi non possono trovare definizione con gli schemi processuali tradizionali.

Per altro verso, si può molto discutere sulla tutela accordata al lavoratore dall'informazione preventiva sugli elementi significativi per la valutazione

---

<sup>42</sup> V.: PELLECCCHIA, *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, 1209 ss.

<sup>43</sup> V.: NOVELLA – VALLAURI, *Presentazione, a Dimensioni e itinerari del potere nell'impresa*, in *Lav. dir.*, 2021, 435 ss., per cui “la razionalità tecnico – produttiva che era stata incanalata nella definizione delle causali tipiche del potere non è più identificabile con la razionalità umana sulla quale cadeva l'enfasi della teoria economica classica”.

<sup>44</sup> V.: GORELLI HERNANDEZ, *Algoritmos y transparencia: pueden mentir los numeros? Los derechos de informacìon*, in *Trabajo y derecho*, 2002, fasc. 86, 1 ss. (dell'estratto).

automatica; si cerca di ricreare situazioni organizzative simili a quelle delle decisioni affidate all'uomo, mentre l'innovazione provoca un contesto del tutto diverso. Se si ragiona di un algoritmo, la posizione di chi subisca la determinazione non è paragonabile a quella di chi sia apprezzato in modo personale, comunque sotto il dominio delle emozioni e di quella complessa articolazione di opinioni e di suggestioni tipica della nostra mente. L'algoritmo non può essere avvicinato alla scelta soggettiva.

L'ordinamento deve accettare le determinazioni automatiche per quello che sono, senza pensare di affrontarle costringendole ad assumere tratti o componenti propri di quelle tradizionali. L'impianto delle moderne tecnologie non deve essere regolato con la riproposizione di schemi e di obblighi pensati per la persona e, prima di tutto, qualunque norma deve essere discussa sulla base della sua probabile effettività. Poiché non vi può essere un sindacato giudiziale sulla conformazione di un algoritmo e il nostro processo civile non è pronto ad affrontare la sfida, tanto meno a costi accessibili per un lavoratore subordinato, l'ordinamento deve fare una professione di realismo. Quali obiettivi possono essere perseguiti nell'ambito del rapporto di lavoro e, quindi, di uno caratterizzato dalla collaborazione continuativa, affinché il ricorso inevitabile a decisioni automatiche sia conciliabile con la protezione delle ragioni del prestatore di opere? Sovente, a proposito di questo tema, si è portati a invocare una sorta di "umanizzazione" delle tecnologie e dei loro metodi, con una prospettiva affascinante dal punto di vista etico, ma improponibile sul versante applicativo.

A prescindere dal fatto che, comunque sia immaginato, un algoritmo è diverso dalla ragione umana, se non altro perché questa non è mai asettica nella considerazione degli elementi sottoposti alla sua analisi e risente del conflitto interiore e dell'impatto delle emozioni, nonché di quanto sfugga a un calcolo preciso, ci si deve domandare che cosa si potrebbe stabilire in un processo civile sul funzionamento effettivo delle tecniche decisionali automatiche, e la risposta è sconcertante. Se anche fosse possibile impostare una analisi sull'algoritmo e se fosse superata l'enorme complessità del quesito, con esperti disponibili e tempi accettabili per il processo, i costi sarebbero insostenibili in qualsiasi controversia di lavoro, a fronte degli interessi ivi protetti. Per questo, rispetto alle dinamiche

effettive delle controversie, le decisioni automatiche sono incomprensibili, perché non si riesce a chiarire come funzionino e, di fatto, rileva la versione fornita dalle imprese, insuscettibile di un sindacato credibile sulla sua veridicità. Quanto sfugge all'analisi empirica del giudice si presenta come un meccanismo da lui non dominabile, una sorta di terreno ignoto, che, per un verso, condiziona lo sviluppo del rapporto di lavoro e, per altro verso, non trova una cognizione piena, perché il modo di operare è descritto dall'azienda, senza che si possa sapere se le corrispondenti affermazioni siano vere.

*4. L'uso di algoritmi nei rapporti di lavoro, il principio consensualistico, l'azione sindacale e quella di carattere amministrativo*

L'art. 22 del Regolamento dell'Unione europea n. 679 del 2016 solo in apparenza vieta decisioni basate su trattamenti automatici, poiché le ammette nell'esecuzione di contratti. Infatti, per un verso, l'art. 22, paragrafo 1, ha un taglio generale, perché, all'affermazione di principio per cui vi sarebbe il “diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato”, è affiancata una precisazione di difficile interpretazione, per cui il divieto opera qualora la decisione “produca effetti giuridici” che riguardino l'interessato o che incidano “in modo analogo significativamente sulla sua persona”, con un rilevante spazio lasciato alla successiva cognizione giudiziale. Tuttavia, per il rapporto di lavoro subordinato, il problema maggiore è sollevato dall'art. 22, paragrafo 2, lett. a), per cui il principio del paragrafo 1 è derogato qualora la “decisione automatizzata” “sia necessaria per la conclusione o l'esecuzione di un contratto tra l'interessato e un titolare del trattamento”, e questo è il caso del dipendente, con una previsione di estesa applicazione, inerente sia alle determinazioni assunte in una fase selettiva, in attesa dell'assunzione, sia a quelle concernenti la successiva collaborazione.

Né si può immaginare una lettura restrittiva del concetto di “necessità” dell'art. 22, paragrafo 2, lett. a), perché la locuzione non si riferisce a un comportamento indispensabile sul piano oggettivo, ma a una valutazione aziendale e, cioè, all'interesse dell'impresa, seppure inerente alla stipulazione o all'attuazione

dell'accordo, e di questa lettura vi sono tracce significative nella motivazione<sup>45</sup>. Se, poi, a dire il vero in modo imprevedibile, l'art. 22, paragrafo 2, lett. a), avesse una esegesi selettiva a opera dei giudici, la condizione del prestatore di opere non migliorerebbe molto, poiché la determinazione basata sull'algoritmo sarebbe comunque consentita alla stregua dell'art. 22, paragrafo 2, lett. c), per cui è sufficiente "il consenso dell'interessato".

Nella massima debolezza sociale nel momento della stipulazione del contratto di lavoro, per il reperimento di una collocazione professionale, spesso agognata da tempo, il dipendente non può esercitare alcun potere negoziale e non può opporre resistenza nei confronti dell'azienda, che richieda la manifestazione dell'assenso a processi decisionali automatici, secondo uno schema noto nel diritto del lavoro, con il minimo risalto di forme di protezione basate sugli strumenti consensuali. L'interesse aziendale a introdurre valutazioni vincolanti impiegate sugli algoritmi riceve piena soddisfazione a proposito del rapporto di lavoro proprio dall'art. 22, paragrafo 2, lett. c), poiché la sua piena attuazione rende irrilevante qualsiasi interpretazione rigorosa e restrittiva dell'art. 22, paragrafo 2, lett. a).

Né si può ravvisare un significativo riequilibrio delle posizioni del datore e del prestatore di lavoro a opera dell'art. 22, paragrafo 3, per cui, in caso di applicazione dell'art. 22, paragrafo 2, lett. a) e lett. c), "il titolare del trattamento attua misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi" della persona coinvolta, prima di tutto per il carattere generico della disposizione, senza alcuna precisazione limitativa, a maggiore ragione a fronte di strumenti matematici complessi, il cui funzionamento non ha realistiche possibilità di essere svelato in un giudizio e, tanto meno, di essere compreso in via preventiva. La norma non specifica alcun vincolo e, se mai, rimanda alla cognizione giudiziale, affinché possano essere identificate forme di contemperamento fra aspettative opposte, con una effettività differita nel tempo (al momento nel quale vi sarà una significativa giurisprudenza) e limitata dall'impossibilità di dominare l'azione degli algoritmi.

Non a caso, l'art. 22, paragrafo 3, introduce una protezione minima, indicativa dello scarso valore dell'iniziale affermazione di principio, poiché si

---

<sup>45</sup> V. il punto n. 71: "è opportuno che sia consentito adottare decisioni automatizzate", seppure regolate ai sensi dell'art. 22.

prevede “almeno” (e la parola è importante, in quanto svela la creazione di... una sorta di tutela di retroguardia!) “il diritto di ottenere l’intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione”. Come si ricava dal punto n. 71 della motivazione, le tre limitazioni non sono state pensate per il rapporto di lavoro, ma per attività commerciali e per strategie di vendita a largo raggio, in particolare in via telematica, con l’identificazione di possibili acquirenti di beni di generale consumo. Infatti, nell’organizzazione aziendale, l’art. 22, paragrafo 3, non ha prospettive di incidere, poiché, in primo luogo, il richiedere il cosiddetto “intervento umano” non modifica l’impatto della “decisione automatizzata”, non solo perché la valutazione personale può essere successiva a quella prodotta dai meccanismi matematici, ma perché non sono esclusi in alcun modo una semplice conferma e un avallo successivo degli esiti raggiunti, senza che questi debbano essere eliminati o modificati, né nella loro genesi, né nelle loro conseguenze. Non apporta molte novità l’ultimo Regolamento dell’Unione europea sull’intelligenza artificiale.

In secondo luogo, le stesse considerazioni valgono per il diritto del dipendente di “esprimere la propria opinione”, con un contraddittorio di scarso significato, in quanto si colloca a seguito dell’assunzione della determinazione, e destinato a condizionare poco lo “intervento umano”, così che entrambi sono deboli e di portata limitata, nella dinamica organizzativa frenetica della maggiore parte dei contesti produttivi. Né aiuta il principio per cui il lavoratore può “contestare la decisione”, poiché ciò è scontato in ogni ordinamento, che, comunque, ammette la cognizione giudiziale sugli atti unilaterali dell’impresa. Se ci si volesse riferire a una opposizione stragiudiziale, mancherebbe qualunque suo effetto immediato sull’esercizio del potere aziendale, il quale trasformerebbe la condizione del collaboratore, in attesa di quel processo tanto costoso, quanto difficile, per la scarsa possibilità di un sindacato sul funzionamento degli algoritmi.

Anzi, se volesse (e non è sempre plausibile), l’impresa si potrebbe avvalere senza troppe difficoltà dei “dati particolari” dell’art. 9, paragrafo 1, poiché, ai sensi dell’art. 22, paragrafo 2, il divieto è apparente, in quanto opera la deroga dell’art. 9, paragrafo 2, lett. a), e la proibizione è rimossa in caso di consenso del cosiddetto interessato. Proprio perché in grave debolezza contrattuale al momento

dell'assunzione, il lavoratore è portato a manifestare il suo assenso e di rado può esercitare una risoluta opposizione. Non riequilibra molto la situazione l'ultima parte dell'art. 22, quarto comma, per cui, ai fini della valutazione dei “dati particolari”, devono essere in vigore “misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato”, ancora una volta con espressioni generali di scarsa portata limitativa e con il rinvio a una dubbia iniziativa giurisprudenziale, lenta nella sua formazione e condizionata dalla scarsa capacità di comprensione del fenomeno.

#### *5. Una possibile prospettiva di risposta alle sfide indotte dalle tecnologie digitali*

L'impresa deve essere libera di usare strumenti matematici di sua scelta anche per l'assunzione di decisioni, salva la codificazione di diritti (a opera della legge) con presupposti vincolati per i provvedimenti fondamentali. Una strategia oppositiva rispetto all'innovazione tecnica non può portare a duraturi successi, a maggiore ragione se il fenomeno da regolare sfugge a un credibile ed effettivo sindacato del giudice. L'ordinamento dovrebbe suddividere le possibili scelte automatiche in due versanti, l'uno lasciato libero per l'incondizionata applicazione degli strumenti matematici, l'altro disciplinato in modo stringente, perché inerisce alla necessaria protezione di interessi fondamentali del prestatore di opere, nei quali l'intervento automatico può creare turbative rispetto alla realizzazione di valori tutelati.

In tali aree, a prescindere dalle risultanze delle analisi automatiche, le determinazioni devono corrispondere a motivi selezionati, con la dimostrazione a carico del datore di lavoro. Per rispettare la legge, questi dovrebbe impostare i suoi ausili informatici (per quanto sofisticati) con riferimento a una griglia condizionante, la cui osservanza dovrebbe provare in giudizio. Negli altri ambiti, sarebbe libero di impiegare le strategie decisionali da lui preferite. La tutela sarebbe selettiva e non riguarderebbe qualsiasi decisione, ma solo quelle su beni importanti, di risalto cruciale per il lavoratore. Questa protezione più intensa, ma circoscritta costringerebbe le imprese a un confronto nel merito con indicazioni cogenti. Da una disciplina su tutti i percorsi decisionali automatici si passerebbe a una salvaguardia

molto più intensa solo per alcuni, per esempio in tema di retribuzione, di affidamento degli incarichi, di trasferimenti, di occasioni formative e di licenziamento.

E' illusoria la tutela basata sulla spiegazione dei metodi decisionali; il lavoratore non deve pensare di dominare gli algoritmi utilizzati per decisioni nei suoi confronti. In modo più modesto, ma a presidio dell'effettività della disciplina, si dovrebbe accontentare di vincoli sostanziali sulle determinazioni assunte in alcune materie, in cui, libera di elaborare le informazioni, l'impresa dovrebbe motivare secondo linee di scelta prestabilite, mentre resterebbe senza condizionamenti in altre aree. Si dovrebbero creare due percorsi alternativi, uno regolato dall'ordinamento con riguardo all'oggetto della valutazione e l'altro lasciato in uno spazio vuoto di diritto, con la possibile applicazione delle soluzioni automatiche preferite.

A fronte di una collaborazione articolata e continuativa, come quella tipica del rapporto, si moltiplicano le occasioni per decisioni basate sulle scelte automatiche. Proprio per tale ragione, la risposta giuridica deve essere selettiva, in quanto una regolazione complessiva delle determinazioni affidate ad algoritmi presupporrebbe la loro precisa comprensione e la dimostrazione in giudizio del loro funzionamento, mentre tali risultati non possono essere conseguiti, né vi sono prospettive di superamento di questi ostacoli, poiché, se bene si intende, la complessità delle risorse informatiche è destinata ad aumentare e a risultare sempre più ostica per la disciplina positiva. Se si vogliono attenuare le difficoltà proposte dal contesto tecnologico, la selezione di obiettivi mirati e circoscritti è il primo passo, in quanto consente di concentrare l'attenzione su questioni nelle quali gli interessi di protezione del dipendente sono più avvertiti, senza che si immagini una regolazione complessiva e, per ciò solo, generica.

Per un verso, l'autorità del datore di lavoro crea le premesse per il ripetuto manifestarsi di decisioni destinate a diventare "automatizzate" in misura crescente e senza un realistico controllo giudiziale. Per altro verso, la continuità della relazione espone gli interessi del prestatore di opere a minacce più intense per il solo fatto di essere prolungate e caratterizzate dalla costante evoluzione tecnica, con modificazioni degli strumenti tanto più significative quanto più il rapporto dura.



Ancora, la debolezza sociale del lavoratore non gli permette un esercizio efficace dei poteri contrattuali a lui riconosciuti, in particolare a opera del Regolamento dell'Unione europea n. 679 del 2016, e i contratti collettivi scontano la carenza di informazioni e di capacità propulsiva delle associazioni sindacali, non in grado di condizionare il cambiamento organizzativo, del quale sono semplici spettatori.

Senza specifiche revisioni a opera di quello sull'intelligenza artificiale, l'errore del Regolamento dell'Unione europea n. 679 del 2016 è di pensare alla disciplina dell'informazione in ogni suo ambito, senza riflettere sulle necessità del rapporto di lavoro, nel quale, se mai, soprattutto a proposito delle “decisioni automatizzate”, con una scelta selettiva, devono essere regolati i poteri del datore di lavoro, non il loro retroterra analitico, il quale sfugge alla stessa cognizione giudiziale. Lungi dal cercare di cambiare i percorsi organizzativi, se vuole avere speranze di successo, il diritto del lavoro deve guardare ai singoli provvedimenti influenti sulla sfera del dipendente. Il problema non è l'applicazione degli algoritmi, ma la giustizia delle successive determinazioni e, a questo fine, per ciascuna, se è importante, devono essere identificati presupposti vincolanti, con l'onere dell'impresa di dimostrare la coerenza delle sue determinazioni con tali presupposti.

Per quanto ciò possa dispiacere ad alcuni, non esiste una possibile resistenza al cambiamento tecnologico aziendale e la disciplina si deve guardare dal prefiggersi un simile, irrealizzabile obiettivo. Da perseguire ve ne è un altro, cioè quello di condizionare l'esercizio dei poteri, che possono sfruttare tutte le cognizioni o le indicazioni governate da modelli matematici complessi, ma, nello scontro processuale, devono portare a una motivazione coerente con i parametri normativi e presentata alla deliberazione del giudice secondo le sue capacità di apprezzamento. Per quanto il loro retroterra sia “automatizzato”, le decisioni ricadono nel governo dell'uomo quando diventano possibile oggetto di una sentenza e ciò accade se la legge crea una griglia di fattori significativi, con i quali l'impresa si debba confrontare e rispetto a cui vi sia possibilità di un apprezzamento processuale coerente. In sostanza, la determinazione aziendale è umana non se è costretta a rinunciare alle elaborazioni matematiche, ma se, per essere legittima, deve rispettare parametri assiologici dominabili dal giudice e cogenti per l'impostazione e per la conclusione del processo decisionale stesso.

In questo, il diritto del lavoro riscopre la sua originaria natura, di contenimento dell'autorità dell'impresa, non di metodo di cambiamento delle strategie organizzative, nonostante vi siano state e vi siano ancora simili illusioni. Pertanto, il fulcro della disciplina non sono i criteri strutturali aziendali, ma i presupposti dei poteri unilaterali incidenti sulla posizione del prestatore di opere. La modestia nella selezione dei fini si deve coniugare con il realismo nell'impostazione delle norme, affinché possano essere effettive e dare un contributo al riequilibrio delle ragioni di imprese e dipendenti.

## Bibliografia

- AIMO, *Privacy, libertà di espressione e rapporto di lavoro*, Napoli, 2003
- ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour law issues*, 2016, n. 1, 1 ss.
- BELLAVISTA, *Diritti della persona e contratto di lavoro nella elaborazione giurisprudenziale*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 1994, n. 15, 221 ss.
- BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Torino, 1995
- BORELLI – RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Labour law issues*, 2021, fasc. 7, 118 ss.
- CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1985, 224 ss.
- CARINCI M. T., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il job acts (art. 23 del decreto legislativo n. 151 del 2015): spunti per un dibattito*, in *Labour law issues*, 2016, n. 1, 3 ss.
- CHIECO, *Privacy e lavoro. La disciplina del trattamento dei dati personali del lavoratore*, Bari, 2000
- DE CRISTOFARO M., *Il divieto di indagine su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, I, 39 ss.
- DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 28 del decreto legislativo n. 151 del 2015)*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, 99 ss.
- FROSINI V., *Diritto alla riservatezza e calcolatori elettronici*, in AA. VV., *Banche dati, telematica e diritti della persona*, Padova, 1984, 31 ss.
- GHEZZI – LISO, *Computer e controllo dei lavoratori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1986, 354 ss.
- GIACOBBE, *La responsabilità civile per la gestione di banche dati*, in AA. VV., *Le banche dati in Italia. Realtà normative e progetti di regolamentazione*, Napoli, 1985, 130 ss.
- GORELLI HERNANDEZ, *Algoritmos y transparencia: pueden mentir los numeros? Los derechos de información*, in *Trabajo y derecho*, 2002, fasc. 86, 1 ss. (dell'estratto)
- GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, 1996
- LOIODICE, *Contributo allo studio sulla libertà di informazione*, Napoli, 1967
- LOIODICE, *Informatica, banche dati e diritto all'informazione*, in *Scritti in onore di Costantino Mortati*, Milano, 1977, 637 ss.
- LOIODICE, *Informazione (diritto alla)*, in *Enc. dir.*, 1971, vol. XXI, 482 ss.
- MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), del controllo (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *WPSCDLE "Massimo D'Antona"*, 2016, n. 300, 15 ss.
- MELONCELLI, *L'informazione amministrativa*, Rimini, 1983
- NOVELLA – VALLAURI, *Presentazione, a Dimensioni e itinerari del potere nell'impresa*, in *Lav. dir.*, 2021, 435 ss.
- PELLECCHIA, *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2018, 1209 ss.

- PERLINGIERI P., *L'informazione come bene giuridico*, in *Rass. dir. civ.*, 1990, 326 ss.
- PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *Labour law issues*, 2021, fasc. 7, 49 ss.
- PESSI R., *Il potere direttivo dell'imprenditore e i suoi nuovi limiti dopo la legge 20 maggio 1970, n. 300*, in *Riv. dir. lav.*, 1973, I, 91 ss.
- PISANI, *I controlli a distanza sui lavoratori*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1987, 121 ss.
- PUGLIATTI, *Conoscenza*, in *Enc. dir.*, 1961, vol. IX, 45 ss.
- ROMAGNOLI, *"Noi e loro": diritto del lavoro e nuove tecnologie*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1986, 377 ss.
- ROMEI, *Controllo sull'attività dei lavoratori e nuove tecnologie*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1987, II, 411 ss.
- SANTUCCI, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2021, 19 ss.
- SANTUCCI, *Vaccinazione contro il covid – 19 ed effetti sulle posizioni soggettive nel contratto di lavoro*, in *Dirittifondamentali.it*, 2021, 325 ss.
- SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 St. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *Labour law issues*, 2016, n. 1, 5 ss.
- SMURAGLIA, *Rivoluzione tecnologica e tutela della personalità*, in *Riv. giur. lav.*, 1985, IV, 77 ss.
- 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*, Milano, 1972, 29 ss.
- TROJSI, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Torino, 2013
- ZANELLI, *Innovazione tecnologica e controllo sui lavoratori*, in *Dir. inf.*, 1985, 296 ss.
- ZENO ZENCOVICH, *Informazione (profili civilistici)*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, 1993, vol. IX, 421 ss.