

INDICE

	<i>pag.</i>
<i>Elenco delle abbreviazioni delle riviste citate</i>	XIII
INTRODUZIONE	1
CAPITOLO I	
<i>SOCIAL NETWORKING</i> E PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA DEL LAVORATORE: IL RUOLO DEL GDPR	
1. Uso dei <i>social network</i> e protezione della riservatezza del lavoratore: principi costituzionali, regole positive e criteri di contemperamento	23
2. Le regole positive poste a protezione della riservatezza del lavoratore: breve quadro ricostruttivo	31
3. L'inquadramento giuridico delle piattaforme sociali	34
4. Il GDPR alla prova dei <i>social network</i> : un <i>corpus</i> normativo scarsamente effettivo	40
4.1. I principi generali che regolano il trattamento dei dati del lavoratore	42
4.2. La <i>privacy by design</i> e la <i>privacy by default</i> : come mitigare l'illecito utilizzo datoriale dei dati del dipendente	45
4.3. L'informativa sul trattamento dei dati e le ulteriori misure poste a protezione del lavoratore	46
5. Il trattamento dei dati (e dei dati "sensibili") del lavoratore reperiti attraverso i <i>social network</i>	50
5.1. Le finalità del trattamento. In particolare, il trattamento dei dati connessi alla gestione del rapporto di lavoro	50
5.2. Il trattamento dei dati "sensibili"	53

CAPITOLO II

SOCIAL NETWORKING E DIVIETI DI INDAGINI SULLE
OPINIONI PERSONALI DEL LAVORATORE

1. I divieti di indagini sulle opinioni personali del lavoratore al tempo dei <i>social network</i>	57
2. Finalità, contenuto e limiti dell'art. 8 dello Statuto dei lavoratori	61
3. L'ambito di operatività dei divieti di indagini	67
3.1. Le indagini effettuate attraverso i <i>social network</i>	67
3.2. I fatti non rilevanti per la valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore	71
3.3. Il rilievo dell'accessibilità del profilo <i>social</i> del lavoratore	74
4. Fra autotutela e <i>social media policies</i> : come puntellare divieti (divenuti inefficaci e marginali)	81

CAPITOLO III

SOCIAL NETWORKING E CONTROLLI A DISTANZA

1. I limiti al potere datoriale di controllare a distanza il lavoratore attraverso i <i>social network</i>	85
2. L'originaria formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: <i>ratio</i> , contenuto e oggetto del controllo	94
3. La giurisprudenza sul "vecchio" art. 4 dello Statuto dei lavoratori	97
4. Il "nuovo" potere di controllo a distanza nell'era dei <i>social network</i>	102
4.1. I limiti – formali e procedurali – all'esercizio del potere di controllo a distanza	104
4.2. Il controllo effettuato attraverso gli strumenti di lavoro	106
4.3. Le condizioni per il legittimo utilizzo delle informazioni raccolte	110
5. I controlli difensivi e i controlli difensivi «in senso stretto»	114
6. I <i>social network</i> : strumenti di lavoro e/o strumenti di controllo?	122

CAPITOLO IV

SOCIAL NETWORKING E PROFILI DISCIPLINARI

1. Il (possibile) rilievo disciplinare del <i>social networking</i> del lavoratore	127
2. Il licenziamento determinato dal <i>cyberslacking</i> del lavoratore	129
3. Le prese di posizione <i>social</i> del lavoratore: gli incerti confini del diritto di critica	136

	<i>pag.</i>
3.1. <i>Vorrei ma non posto</i> : l'obbligo di fedeltà e il «decalogo del buon lavoratore» quali limiti all'esercizio del diritto di critica via <i>social</i>	141
3.2. La rilevanza del livello di accessibilità del profilo <i>social</i> e del ruolo rivestito dal lavoratore	147
3.3. Ulteriori indicazioni giurisprudenziali utili a circoscrivere l'esercizio del diritto di critica del lavoratore via <i>social</i>	151
4. Le condotte extralavorative rese pubbliche attraverso i <i>social</i>	155
5. Il licenziamento via <i>social</i>	160
OSSERVAZIONI CONCLUSIVE	167
<i>Bibliografia</i>	177

