



## PROTECTION OF PRIVACY: THE RIGHT TO CONFIDENTIALITY IN WORKING RELATIONSHIPS

L'evoluzione tecnologica e lo sviluppo della società dell'informazione e delle telecomunicazioni hanno determinato un mutamento nell'organizzazione del lavoro e degli strumenti di controllo dei lavoratori. L'interesse del datore di lavoro al controllo dei propri dipendenti e la pretesa di privacy da parte dei lavoratori è uno dei tanti conflitti, generati nel contesto lavorativo. Non si può, infatti, riconoscere tutela soltanto ad uno di essi poiché entrambi hanno una base giuridica all'interno della stessa Costituzione. Il compito degli operatori giuridici è quello di trovare un giusto bilanciamento tra i differenti interessi, facendo prevalere, a seconda delle circostanze, l'uno piuttosto che l'altro. Nella società moderna, anche detta società dell'informazione, il diritto alla privacy sta assumendo un'accezione ed una rilevanza diversa rispetto al passato. La Costituzione italiana non tratta esplicitamente del diritto alla riservatezza; tantomeno si occupa della protezione dei dati personali, diritto di ben più recente nascita ed affermazione. L'obiettivo è quello di comprendere se le attuali normative, anche a livello comunitario, siano sufficienti ad assicurare adeguate tutele alla riservatezza delle informazioni personali dei lavoratori o se, invece, sia necessario un organico intervento legislativo, che meglio si presti alle peculiarità del controllo attuato con le nuove tecnologie.

*Per leggere l'articolo completo [Qui](#)*

The purpose of this article is to briefly analyze the right to privacy from its historical origins. The first part of the essay, in fact, examines the emancipation of privacy from the recognition as human right in the United States, thanks to the 1890 article "Right to privacy" written by two Bostonian lawyers Warren and Brandeis, until the appearance in Europe in the second half of twenty century. The second part, instead, focuses on the concept of privacy, as defined today, which necessarily includes the protection of personal data and the current GDPR legislation, paying particular attention to the right of confidentiality in employment relationship, as required by the Directive 2016/679. The employment contract creates a particular relationship that is a legal situation between unequals. In this way, becomes harder for the employee, to defend oneself and secure his fundamental rights. In addition, some employers use hidden cameras or other instrument of surveillance at the workplace to monitor the productivity and behavior of their employees, as well as identifying any signs of potential theft. In according with the European Court of Human Right, the employer have two legitimate aims: firstly, he want to stop a theft or illegal situation, for which purpose a warning about the installation of

video-surveillance system would have been sufficient. Secondly, he want to find out who is responsible for the losses he have sustain prior notice of the visible and covert video-surveillance would not have proven useful. There must be a legitimate reason for the recording: purposes can include security reasons, time and motion studies or other investigative processes.

*To read the full article [Here](#)*

Publicato il: 13/07/2020

Autore: [Armando Iadevaia](#), [Marzia De Luca](#)

Categorie: [articoli](#) ,

Tag: [confidentiality](#), [employment relationship](#), [privacy](#), [surveillance](#)

---

Editore: Bruno Nascimbene, Milano

Rivista registrata presso il Tribunale di Milano, n. 278 del 9 settembre 2014

Eurojus © è un marchio registrato