



**LaBoUR & Law Issues**  
Rights | Identity | Rules | Equality

**Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e  
*giustiziabili*: quando il diritto di informazione  
sui sistemi automatizzati diventa  
uno strumento di tutela collettiva**

**GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA**  
Università degli Studi di Bari “Aldo Moro”

**vol. 9, no. 1, 2023**

ISSN: 2421-2695



# Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e *giustiziabili*: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva

**GIUSEPPE ANTONIO RECCHIA**

Università degli Studi di Bari Aldo Moro  
Professore Associato  
giuseppe.recchia@uniba.it

---

## ABSTRACT

---

The recent decision of the Employment Tribunal of Palermo, recognising the anti-union nature of the refusal of a food delivery platform to provide information on the automated systems used in the relationship with its riders, offers the cue to reflect on Article 1-*bis* of Legislative Decree No. 152/1997, introduced by Legislative Decree No. 104/2022, and on the relationship between individual and collective information rights. Finally, the article offers some reflections on the amendments made to the Article 1-*bis* by the so-called Work Decree of May 2023.

**Keywords:** work through digital platforms; automated decision-making or monitoring systems; information rights; anti-union conduct.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/17601>

---

## **Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e *giustiziabili*: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva**

SOMMARIO: 1. L'informazione sui sistemi automatizzati utilizzati nel rapporto di lavoro e l'importanza della decisione del Tribunale di Palermo del 3 aprile 2023. – 2. Dal d.lgs. n. 152/1997 al d.lgs. n. 104/2022; e la zucca si trasformò in carozza. – 3. La doppia titolarità del diritto di informazione sui sistemi automatizzati e il ruolo della rappresentanza collettiva. – 4. Le conseguenze della violazione degli obblighi di informazione. – 5. Le modifiche del c.d. Decreto lavoro 2023: per l'art. 1-*bis* è proprio scoccata la mezzanotte?

### **1. L'informazione sui sistemi automatizzati utilizzati nel rapporto di lavoro e l'importanza della decisione del Tribunale di Palermo del 3 aprile 2023**

«Qualcuno doveva aver calunniato Josef K., poiché un mattino, senza che avesse fatto nulla di male, egli fu arrestato». L'incipit de *Il Processo* di Franz Kafka, e il suo enigmatico sviluppo attraverso una sequenza di azioni coerenti, ma mosse da una logica tanto sconosciuta quanto incomprensibile, si presta a fare da comoda metafora delle sfide poste dal *management* algoritmico e, più in generale, dal largo impiego dell'intelligenza artificiale come strumento di estrazione di dati utili a comprendere, profilare, controllare, prevedere e persino condizionare il comportamento umano<sup>(1)</sup>.

Che nelle organizzazioni produttive, e non solo in quelle che assumono le sembianze di piattaforme digitali, l'innovazione tecnologica abbia trasformato e continui a trasformare il modo con cui le relazioni di lavoro sono gestite, delegando, in tutto o in parte, il potere (umano) del datore o del committente a macchine intelligenti, è fenomeno largamente conosciuto e indagato e di cui in più sedi sono stati evidenziati i rischi di un utilizzo esponenziale e di una pervasività tendenzialmente ostile ai lavoratori<sup>(2)</sup>.

Come nell'allegorica assenza di un giudice e di un'alta corte nel dramma del Signor K, il giudizio della dottrina è piuttosto concorde nell'indicare l'opacità

---

<sup>(1)</sup> Per comodità di ragionamento, in questa sede non si distinguerà ulteriormente tra diversi tipi di algoritmo, facendo piuttosto riferimento ad un'ampia nozione dello stesso come «sequenza di istruzioni che dice a un computer cosa fare» (L. Zappalà, *Algoritmo (voce)*, in S. Borrelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *Lavoro e tecnologie*, Giappichelli, 2022, 17).

<sup>(2)</sup> La letteratura sul tema è oggi vastissima; per un inquadramento generale, si v. almeno M. Franceschetti - D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del "management" algoritmico. Taylor è tornato?*, RGL, 2018, I, 705 ss., e, in una prospettiva più strettamente giuridica, T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, *federalismi.it*, 2022, 9, 190 ss.

algoritmica<sup>(3)</sup> tra le cause principali della difficoltà del diritto di “governare” il crescente smarrimento di fronte alla smaterializzazione dei poteri imprenditoriali; e laddove, per accidente, la norma giuridica riesce a stanare le insidie dello strumento algoritmico, ci si interroga sulla sua capacità di diradarne davvero le nebbie, mantenendo attualità ed efficacia in una prospettiva di più lungo periodo<sup>(4)</sup>. I codici possono essere riscritti numerose volte, e ad una velocità ben maggiore di quanto la regola giuridica sia capace di essere adattata.

La vicenda dell’algoritmo Frank è, in questo senso, esemplare. La decisione giudiziale che ha stabilito che il sistema di accesso alla prenotazione dei turni per i *riders* di Deliveroo è discriminatorio perché “cieco” – *melius*, irrispettoso della protezione garantita dall’ordinamento alla libertà e all’attività sindacale – si è a conti fatti fondata sulle (poche) informazioni reperibili dal sito della piattaforma di *food delivery* e sulla prova testimoniale. In altre parole, ci si è affidati ad una *presunzione*, per quanto sufficiente all’alleggerimento dell’onere probatorio nel ricorso *ex art. 28*, d.lgs. n. 150/2011, della relazione tra l’algoritmo e i suoi effetti<sup>(5)</sup>. In nessun modo, invece, è stato possibile penetrare nelle sue concrete modalità di funzionamento; vieppiù, a distanza di oltre due anni, quel meccanismo resta ancora oggi sconosciuto<sup>(6)</sup>.

Anche per tali ragioni, l’introduzione nell’estate del 2022 di un’art. 1-*bis* al d.lgs. n. 152/1997, contenente uno specifico obbligo di informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati utilizzati dall’impresa e che incidono sulle modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro, ha inevitabilmente catturato l’attenzione della dottrina e degli addetti ai lavori. Come è noto, opposte sono state innanzitutto le

---

<sup>(3)</sup> L’espressione si deve a J. Burrell, *How the machine ‘thinks’: Understanding opacity in machine learning algorithms*, *Big Data & Society*, 2016, 1, 1 ss.; una approfondita disamina delle ragioni e delle questioni legate all’opacità algoritmica è offerta da G. Gaudio, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l’algoritmo*, *LLI*, 2020, 2, specialmente 24 ss. Più di recente c’è chi parla di «doppia opacità», dal momento che potrebbe non risultare evidente, prima ancora che la logica di utilizzo dell’algoritmo, l’effettivo impiego dello stesso (cfr. S. Renzi, *La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno*, *La Nuova Giuridica*, 2022, 2, 64).

<sup>(4)</sup> Cfr. A. Perulli - V. Speciale, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, 2022, 143.

<sup>(5)</sup> Trib. Bologna 31 dicembre 2020, *LDE*, 2021, 1, per il cui commento si rinvia a A. Lassandari, *Fenomenologia di Frank (Bongiorno): un algoritmo con cattive abitudini*, *RGL*, 2021, II, 228 ss. e M. Barbera, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, *LLI*, 2021, 1, I.1 ss.

<sup>(6)</sup> Lo nota ancora il Garante della *Privacy*, nel provvedimento n. 285 del 22 luglio 2021, emesso proprio nei confronti di *Deliveroo*, di cui in particolare viene stigmatizzato come la società abbia continuato a omettere di indicare le concrete modalità di trattamento dei dati relativi alla posizione geografica dei *riders*, così come con riferimento all’attività di profilazione necessaria per determinare il livello di accesso prioritario alla prenotazione la società non ha fornito «informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l’importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l’interessato», violando peraltro gli obblighi di informativa “rafforzata” previsti all’art. 22 del Regolamento generale sulla protezione dei dati (Regolamento UE n. 2016/279, di seguito GDPR). Per un inquadramento generale sul GDPR e sulla sua rilevanza nelle relazioni di lavoro, si rinvia a E. Gramano, *Privacy, controls, and new technology*, in A. Lo Faro (ed.), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, 2023, 61 ss.

opinioni sulla legittimità dello stesso intervento, a un primo sguardo fuori dal perimetro della disciplina sulla trasparenza delle condizioni di lavoro della Direttiva UE 2019/1152, di cui il d.lgs. n. 104/2022, nel cui *corpus* è compresa anche la richiamata previsione, è diretta attuazione<sup>(7)</sup>. Ma anche sulla sostanza della previsione non sono state risparmiate critiche, in ragione non solo dell'ampiezza dell'obbligo e del suo possibile costo per l'azienda<sup>(8)</sup>, ma ancor più sulla genericità della formulazione della norma che non consentirebbe di individuare con rigore il suo ambito di applicazione e perciò sulla effettiva capacità di rendere gli ingranaggi dell'algoritmo più intellegibili e, in ultima analisi, di (provare a) ridurre le asimmetrie informative tra impresa e lavoratore<sup>(9)</sup>.

Un dato è comunque certo. Il legislatore ha codificato per la prima volta un diritto di informazione sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, attribuendone la titolarità tanto al singolo lavoratore, che può esercitarlo anche per il tramite delle rappresentanze sindacali, aziendali o territoriali (art. 1-*bis*, comma 3, d.lgs. n. 152/1997) ma anche direttamente alla rappresentanza collettiva (in particolare, ai sensi del comma 6, «alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»).

Di fronte all'affermazione di un obbligo, come si avrà modo di dire più avanti, finalizzato a una forma di controllo sindacale sulla gestione dell'azienda<sup>(10)</sup>, non è apparso troppo difficile presagire che «il mancato rispetto dell'art. 1-*bis* nei confronti

---

(7) Per economia del contributo, tale aspetto rimarrà al margine della riflessione. Tuttavia, tra l'idea che l'obbligo in parola «oltre a non essere richiesto dalla Direttiva UE 2019/1152, traduce nel testo normativo italiano un'elaborazione ideologica di quella tecnologia che monitora e controlla che è irragionevole», chiedendone dunque l'abrogazione (così M. Faioli, *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, *federalismi.it*, 2022, 25, 107) e la suggestione di chi parla di una anticipazione della futura legislazione europea sul lavoro mediante piattaforma (A. Zilli, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, *DRI*, 2023, 1, 38), chi scrive concorda piuttosto con M.T. Carinci - S. Giudici - P. Pierri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, *Labor*, 2023, 1, 11, secondo cui, in ragione dei Considerando 4 e 8 della Direttiva, il legislatore nazionale ha «inteso garantire non una attuazione formale della Direttiva, ma piuttosto la piena effettività dell'imperativo di trasparenza posto dalla fonte eurounitaria anche in quei casi particolari – che la stessa Direttiva menziona e dunque chiede di considerare – in cui la decisione o il controllo datoriali siano effettuati non da persone, ma vengano attuati tramite sistemi automatizzati».

(8) Cfr. L. Failla - P. Salazar, *Decreto Trasparenza, obblighi informativi e trattamento dei dati personali*, *GL*, 2022, 28, 31.

(9) Cfr. M. Faioli, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, *DRI*, 2023, 1, 49, che parla di «disciplina [...] del tutto inattuabile o, peggio ancora, fittiziamente attuabile, mediante scambio di documenti incomprensibili, ma che formalmente possono essere connotati da una certa regolarità»; cfr. anche G. Proia, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, *Labor*, 2022, 6, 658 s.

(10) Sulla differenza tra onere e obbligo di informazione, cfr. P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979, 190.

delle rappresentanze dei lavoratori può dar luogo all'applicazione dell'art. 28 St. lav., con conseguente condanna del datore di lavoro a fornire le informazioni dovute. Ugualmente può costituire condotta antisindacale anche l'inottemperanza datoriale ai diritti di informazione che fanno capo ai singoli lavoratori»<sup>(11)</sup>, quantomeno con riferimento ai lavoratori subordinati e a quelli etero-organizzati, ad essi assimilati, cui la formulazione letterale della norma statutaria sembra guardare.

Nessuna sorpresa, dunque, se la controversa normativa ha procurato, a distanza di pochi mesi, un primo arresto giudiziale in relazione al diniego delle informazioni in parola formulato da una piattaforma di *food delivery* nei confronti di un sindacato comparativamente più rappresentativo e giustificato sulla base della inapplicabilità dell'art. 1-*bis* ai rapporti di lavoro autonomo.

Anche a tacere del fatto che già il novellato art. 1 del d.lgs. n. 152/1997 disegna un campo di applicazione assai più ampio del mero lavoro subordinato, includendo – seppure con un ambiguo regime di compatibilità<sup>(12)</sup> – i rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa (tanto quelli organizzata dal committente di cui all'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, quanto quelli coordinati di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c.), il decreto del Tribunale di Palermo del 3 aprile 2023 ha concluso per l'antisindacalità della condotta aziendale, sulla scorta di un *iter* argomentativo condotto, nell'ordine, sulla riconducibilità dei rapporti di lavoro in questione alla fattispecie delle collaborazioni eterodirette, sulla conseguente applicabilità della disciplina (e delle tutele) proprie del lavoro subordinato e, quindi, sulla legittimazione sindacale a richiedere le informazioni sui sistemi automatizzati e a ricorrere in giudizio con lo speciale procedimento dell'art. 28 St. lav. per ottenere soddisfazione del proprio interesse.

La decisione merita di essere qui analizzata non solo per essere un ulteriore esempio dell'attenta *strategic litigation* condotta negli ultimi anni dal sindacato tradizionale italiano in materia di lavoro mediante piattaforma, ma anche perché consolida innanzitutto due orientamenti giurisprudenziali.

Il primo riguarda il riferimento, ai fini della qualificazione del rapporto dei *riders*, alla sentenza della Corte di Cassazione del 24 gennaio 2020, n. 1663<sup>(13)</sup> e più ancora di quello che può esserne definito l'«*effetto utile*». Come si ricorderà, i giudici hanno spiegato

---

<sup>(11)</sup> Così M.T. Carinci - S. Giudici - P. Pierri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, cit., 36.

<sup>(12)</sup> Cfr. F. Ferraro, *L'estensione degli obblighi informativi alle collaborazioni coordinate e continuative e alle collaborazioni organizzate dal committente*, in D. Garofalo - M. Tiraboschi - V. Fili - A. Trojsi (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt University Press, 2023, 87 ss.

<sup>13</sup> La sentenza ha trovato una pluralità di commentatori; per un inquadramento generale delle questioni che hanno condotto alla decisione e per un'analisi dello stesso provvedimento, si rinvia a U. Carabelli - L. Fassina (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020.

la portata dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 quale norma di disciplina, che funge insieme da deterrente e prevenzione di possibili elusioni e legata alla scelta del legislatore di «valorizzare taluni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il rapporto di lavoro subordinato, esonerando da ogni ulteriore indagine il giudice che ravvisi la concorrenza di tali elementi nella fattispecie concreta» (punto 24) e pertanto che «non ha decisivo senso interrogarsi sul se tali forme di collaborazione [...] siano collocabili nel campo della subordinazione ovvero dell'autonomia, perché ciò che conta è che per esse, in una terra di mezzo dai confini labili, l'ordinamento ha statuito espressamente l'applicazione delle norme sul lavoro subordinato» (punto 25).

Per quanto non si possa escludere che un'indagine più approfondita porti a rilievo veri e propri tratti di subordinazione del rapporto – prospettiva praticata sempre con maggiore frequenza dalla giurisprudenza di merito<sup>(14)</sup> – il principio espresso nella decisione di legittimità consente che pure nella sommarietà della cognizione della procedura *ex art. 28 St. lav.* sia possibile verificare quantomeno l'etero-organizzazione nella fase di esecuzione dei rapporti di lavoro, che il giudice siciliano rileva empiricamente nella prevalenza (anche solo di valore quantitativo) della prestazione individuale, nella continuità della relazione e nella imposizione unilaterale delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, come dettate dall'applicativo utilizzato.

Il secondo orientamento è relativo invece all'esatta portata della formula dell'art. 2, d.lgs. n. 81/2015 secondo cui ai lavoratori etero-organizzati «si applica la disciplina del rapporto di lavoro», in particolare sotto il profilo del rilievo collettivo delle tutele (anche di tipo processuale) approntate dall'ordinamento. Il Tribunale di Palermo cita diffusamente le decisioni degli ultimi due anni a favore dell'esperibilità del ricorso *ex art. 28 St. lav.* avverso comportamenti posti in essere dai committenti<sup>(15)</sup>, senza dunque ricorrere a una interpretazione manipolativa del dato letterale della previsione del 1970 (che, si rammenti, continua a parlare di «datore di lavoro»). Piuttosto, una protezione equivalente a quella dei lavoratori subordinati non autorizza a una applicazione selettiva dei diversi istituti – persino a cavallo tra il diritto sostanziale e quello processuale come il ricorso per condotta antisindacale – ma deve comportare l'integrale estensione della disciplina del lavoro subordinato, come del resto anche prospettato dalla Cassazione. Ne è riprova il fatto che, nello stesso provvedimento giudiziario che qui si commenta, l'ulteriore profilo di antisindacalità legato al disconoscimento del rappresentante

---

<sup>(14)</sup> Ad es., T. Milano 20 aprile 2022, *DJ*; T. Torino 18 novembre 2021, *Labor*, 2022, 2, 213; T. Palermo 24 novembre 2020, *RGL*, 2021, II, 241.

<sup>(15)</sup> T. Milano 28 marzo 2021, T. Bologna 14 aprile 2021, entrambe *DLM*, 2021, 3, 665; T. Bologna 12 gennaio 2023, inedita a quanto consta. Per un'approfondita analisi delle prime due decisioni e, più in generale, sulla legittimazione delle organizzazioni sindacali ad agire per la repressione di una condotta antisindacale a tutela dei lavoratori autonomi, v. A. Donini, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, *LLI*, 2021, 1, R.1 ss.

sindacale viene respinto non perché dell'art. 19 St. lav. non possano beneficiare i *riders* etero-organizzati ma perché nel caso di specie il sindacato di riferimento appare sprovvisto del requisito della sottoscrizione di un contratto collettivo applicato (anche dopo l'intervento della sentenza costituzionale n. 231/2013, che interpreta proprio l'art. 19 nel senso più ampio di una partecipazione attiva alle trattative)<sup>(16)</sup>.

Il cuore – e il motivo di maggiore interesse – della pronuncia in commento resta però affidata al riconoscimento della titolarità in capo al sindacato del diritto alle informazioni *ex art. 1-bis*, d.lgs. n. 152/1997 e alla sua azionabilità in giudizio ai sensi dell'art. 28 St. lav. L'esito del ragionamento del Tribunale è incontrovertibile: stante il riconoscimento della Filcams Cgil quale sindacato comparativamente più rappresentativo e dunque il diritto ad esercitare un diritto di informazione legalmente riconosciuto, il diniego da parte di UberEats «limita e compromette l'attività sindacale» e apre dunque le porte all'ordine del giudice di cessazione del comportamento vietato e di rimozione degli effetti.

Su questi profili, perciò, ci si soffermerà nelle pagine che seguono.

## **2. Dal d.lgs. n. 152/1997 al d.lgs. 104/2022; e la zucca si trasformò in carrozza**

«La trasparenza è, in prima battuta, una proprietà dell'uso di un potere. Si dirà “trasparente” (l'uso o l'esercizio di) un potere allorché siano noti (conoscibili o identificabili): il soggetto che esercita il potere; le modalità di esercizio del potere; i fini per cui il potere è esercitato. Tali informazioni [...] consentono rispettivamente: di valutare la legittimità dell'uso [...]; di valutare la legalità (formale) del comportamento di colui che esercita il potere; di valutare il “merito”, ovvero la legalità sostanziale [...]». Scriveva così Gisella De Simone nella monografia dedicata alla trasparenza nella titolarità dei rapporti di lavoro<sup>(17)</sup>, che si apriva, non a caso, con uno dei considerando della Direttiva 91/533/CEE, la prima a definire l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto/rapporto di lavoro.

Il binomio, *melius* l'equivalenza, informazione-trasparenza non era certamente inedito per il nostro ordinamento (come l'art. 96 disp. att. c.c., l'art. 7 St. lav., o le disposizioni che prescrivono in taluni casi la forma vincolata del contratto ancora testimoniano) ma la legislazione lavoristica degli anni '90, a partire proprio dalla menzionata Direttiva e dalla sua implementazione in Italia con il d.lgs. n. 152/1997, ne ha accentuato il profilo funzionale, se non a un riequilibrio, quantomeno a una riduzione

---

<sup>(16)</sup> Sulla dichiarazione di illegittimità dell'art. 19 St. lav., si leggano almeno le considerazioni di U. Romagnoli, *La garanzia costituzionale del dissenso sindacale*, *GCost*, 2013, 4, 3436 ss.

<sup>(17)</sup> G. De Simone, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, 1995, 12.

delle asimmetrie di potere tra le parti<sup>(18)</sup>. È noto altresì come l'accoglienza riservata inizialmente a tali disposizioni sia stata tiepida, invero piuttosto comprensibilmente in un contesto caratterizzato da strumenti di correzione di quelle asimmetrie, come l'inderogabilità della norma e il sostegno all'autonomia collettiva, ben più cogenti.

La prospettiva della «centralità della consapevolezza del singolo»<sup>(19)</sup> non serviva allora, e non serve oggi, a modificare le posizioni delle parti o gli assetti già acquisiti; così, in maniera ironica quanto impietosa, alla disciplina comunitaria del 1992 è stato attribuito il titolo di *direttiva Cenerentola*<sup>(20)</sup>, pensando forse che, in fondo, a beneficiarne sarebbero stati i lavoratori subordinati in posizione di marginalità, perché dipendenti di imprese più piccole o non sindacalizzate, o perché utilizzati con contratti di lavoro non standard, su cui intervenire dunque in una prospettiva auspicabilmente emancipatoria, anche a dispetto delle (eventuali) ragioni imprenditoriali di economicità e efficienza organizzativa (il flusso di informazioni, come si sa, non è certamente privo di oneri economici).

Sulla lunga distanza, però, il principio di trasparenza ha finito con l'emergere nella cultura giuridica grazie alla convergenza, sul piano generale, della rivendicazione della democratizzazione delle relazioni di potere di fronte a dinamiche di sviluppo e controllo dello stesso sempre meno accessibili, soprattutto a tutela del c.d. contraente/cliente/consumatore debole: dalla trasparenza amministrativa a quella bancaria, (l'ideologia del)la trasparenza viene addirittura predicata come garanzia dell'esercizio e della protezione dei diritti fondamentali della persona umana<sup>(21)</sup>. Nel più ristretto orizzonte della nostra materia, la trasparenza si è riscoperta avamposto di protezione anche a causa del logorante arretramento delle protezioni legali e della riscrittura della tradizionale relazione tra eteronomia/autonomia, che ha concesso spazi di competenza sempre crescenti all'autonomia collettiva aziendale e persino a quella individuale, di fatto meno garantiste.

In entrambi i casi, i provvedimenti normativi che a questa declinazione della trasparenza come valore-fine<sup>(22)</sup> si ispirano – e a cui possono ascrivere la Direttiva 2019/1152/UE e il d.lgs. n. 104/2022 che ne rappresenta la trasposizione italiana – contengono la *promessa* (o, a seconda dei punti di vista, l'illusione) di poter realmente modificare i rapporti di potere dati<sup>(23)</sup>.

---

(18) Più diffusamente sul tema, C. Faleri, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 2007, specialmente 69 ss.

(19) Così E. Gragnoli, *Prime considerazioni sul decreto sulla trasparenza nel lavoro privato*, LG, 1997, 983.

(20) Cfr. J. Clark - M. Hall, *The Cinderella Directive? Employee rights to information about conditions applicable to their contract or employment relationship*, ILJ, 1992, 106 ss.

(21) Si veda, ad esempio, la Comunicazione della Commissione europea, *Relazione sullo Stato di diritto 2021. La situazione dello Stato di diritto nell'Unione europea*, COM(2021) 700final, del 20 luglio 2021.

(22) Ne sviluppano alcune interessanti considerazioni T. Alti - C. Barbieri, *La trasparenza amministrativa come strumento di potere e di democrazia*, RTDP, 2023, 2, 809 ss.

(23) Non potrebbe apparire in tal senso più esplicita la dichiarazione rilasciata, all'indomani della sua approvazione, dal relatore spagnolo Calvet Chambon, responsabile della negoziazione trilaterale:

Proprio con riferimento alla richiamata normativa giuslavoristica, la fuga in avanti compiuta dall'intervento europeo del 2019, abrogando il precedente del 1991, è tutta racchiusa nell'enunciazione del suo ampio scopo, «migliorare le condizioni di lavoro promuovendo un'occupazione più trasparente e prevedibile, pur garantendo nel contempo l'adattabilità del mercato del lavoro» (art. 1, comma 1).

Può essere di scarso interesse in questa sede operare un raffronto tra i contenuti della Direttiva e quelli del decreto legislativo che la recepisce<sup>(24)</sup>, così come evidenziare di quest'ultimo le possibili incongruenze o i mancati raccordi con la normativa preesistente e vigente<sup>(25)</sup>. Più utile piuttosto è evocare sinteticamente come, con lo specifico riferimento agli obblighi di trasparenza, il d.lgs. n. 104/2002 ha individuato un largo campo di applicazione, “traducendo” nella nozione di *worker* della disciplina europea anche i collaboratori dell'art. 409 c.p.c. e persino i titolari di contratti di prestazioni occasionali<sup>(26)</sup>, imponendo ai datori e ai committenti di una così vasta platea di lavoratori un obbligo di comunicazione di un *corpus* altrettanto vasto di informazioni, che spaziano dall'identità delle parti, ivi compresa quella dei co-datori, alla programmazione dell'orario normale di lavoro sino alle eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, in una organizzazione dell'orario che li preveda<sup>(27)</sup>.

In più, come già ricordato, il decreto inserisce inaspettatamente nel d.lgs. n. 152/1997 un art. 1-*bis*, relativo a un obbligo di informazione, *ulteriore* – come recita la stessa intestazione – rispetto a quanto previsto dall'art. 1, in capo al datore di lavoro o al committente pubblico e privato<sup>(28)</sup> che utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati «a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza,

---

«[t]his is for the people of on-demand contracts, zero-hour contracts, Uber, Deliveroo, Cabify, these kinds of new jobs. The clickers for instance that work at home (or) at different times. [...] Thanks to this Directive [...] all these workers who have been in limbo will now be granted minimum rights [and], from now on, no employer will be able to abuse the flexibility in the labour market» (la citazione è tratta da D. Georgiou, *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, EJIR, 2022, 2, 194).

<sup>(24)</sup> Cfr. A. Allamprese - S. Borelli, *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, RGL, 2022, I, 672, sottolineando come il recepimento italiano sia più incline a realizzare l'obiettivo della trasparenza, ma meno quello della prevedibilità del lavoro (dato che il legislatore non garantisce sempre un minimo di ore retribuite, né contiene il tempo della disponibilità) e ancor meno quello della prevenzione degli abusi, nell'aver ommesso di trasporre l'art. 10 della Direttiva.

<sup>(25)</sup> Cfr. F. D'Aversa - M. Marazza, *Dialoghi sulla fattispecie dei «sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati» nel rapporto di lavoro (a partire dal decreto trasparenza)*, GC.com, 2022, 11, specialmente 5 ss., con riferimento all'art. 4 St. lav.

<sup>(26)</sup> Art. 1, d.lgs. n. 104/2022, da cui pure restano esclusi alcuni dei lavoratori più fragili del nostro mercato del lavoro, come ad esempio coloro i quali abbiano un impegno temporale di durata pari o inferiore ad una media di 3 ore a settimana in un periodo di riferimento di 4 settimane consecutive.

<sup>(27)</sup> Art. 4, d.lgs. n. 104/2022, a modifica dell'art. 1, d.lgs. n. 152/1997.

<sup>(28)</sup> In questo caso, però, la platea dei destinatari si restringe ai lavoratori subordinati e ai collaboratori etero-organizzati e coordinati (art. 1-*bis*, comma 7, d.lgs. n. 152/1997).

la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori». Anche in questo caso, la quantità di informazioni da rendere «prima dell'inizio dell'attività lavorativa» è particolarmente significativa riguardando gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati, gli scopi e le relative finalità, la logica e il funzionamento dei sistemi, le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare tali sistemi (inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni), le misure di controllo per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità, il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle stesse. Per dirla in una sola espressione: la formula legislativa è sufficientemente ampia da includervi dai più semplici ai più complessi sistemi algoritmici, il cui impatto, pur minimo, sulla relazione di lavoro impone un dovere informativo particolarmente penetrante<sup>(29)</sup>.

Se davvero si vuole attribuire al legislatore italiano una certa dose di ingenuità è nell'aver costruito una fattispecie assai complessa («sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti»), chiaramente influenzata dall'art. 22 GDPR quanto dalla Proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforma (COM/2021/762 final)<sup>(30)</sup>, che non tiene conto della rapidità dell'evoluzione tecnologica – ad esempio, il confine tra sistemi di monitoraggio e sistemi decisionali è sempre più labile<sup>(31)</sup> – e che avrebbe certamente giovato di un alleggerimento tanto nella indicazione della tipologia di sistema automatizzato quanto nel peso (la *rilevanza*) della

---

<sup>(29)</sup> In tal senso, M.T. Carinci - S. Giudici - P. Pierri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, cit., 17, e con specifico riferimento al lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, C. Cristofolini, *Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nel pubblico impiego dopo il d.lgs. n. 104/2022, LPA*, 2022, 4, 747.

<sup>(30)</sup> In essi, infatti, viene sottolineato come il sistema automatizzato debba produrre effetti rilevanti sul lavoratore: nell'art. 22 GDPR si parla di «trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che [...] riguardano o che incida in modo analogo *significativamente* sulla [...] persona» del lavoratore, mentre nell'art. 6 della Proposta di Direttiva si fa riferimento a «automated decision-making systems which are used to take or support decisions that *significantly* affect those platform workers' working conditions» (corsivo di chi scrive).

<sup>(31)</sup> La distinzione è labile anche da un punto di vista concettuale: «monitoring and decision-making are neither logically nor chronologically separated. The relentless collection of fine-grained data fuels algorithms capable of inferring additional characteristics (prediction) and shaping the constrained horizons of the options offered to the worker (pre-emption). Iteratively, ADMS build on the outcomes of monitoring, while monitoring informs decision-making. Therefore, treating the two as separate betrays a too narrow and perhaps outdated understanding of how algorithms work in professional contexts. Doing so also risks corroborating a vision that removes the notion of power from the regulation of technology» (così A. Aloisi - N. Potocka-Sionek, *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, *ILLeJ*, 2022, 1, 38).

indicazione che esso è in grado di fornire. Il *Panopticon* di Bentham<sup>(32)</sup> non è più disquisizione retorica ma è la realtà del capitalismo della sorveglianza di Zuboff, realizzato anche al di fuori della relazione contrattuale, ad esempio nella sollecitazione della valutazione da parte dell'utente o del destinatario finale del servizio, che coopera così, più o meno inconsapevolmente, al controllo e alla decisione algoritmica.

Piuttosto, è da apprezzare la scelta di introdurre un apposito diritto di informazione, che interseca, ma prescinde, perché risponde a logiche di protezione diversa, quello previsto dagli artt. 13, 15 e 22 GDPR (quest'ultimo nel caso si tratti di decisioni basate unicamente su sistemi automatizzati), senza peraltro che possa incorrere nei principi che sottostanno alla disciplina della *privacy*, operando come limiti interni<sup>(33)</sup>. È in ragione di questo nuovo diritto di informazione che il giudice di Palermo può ordinare alla piattaforma di rendere noti, *inter alia*, «il dataset dell'algoritmo (art. 1-bis comma 2 lett. d) e i criteri della valutazione media minima su cui parametrare la media di valutazione necessaria per accedere all'app» ossia quella definita per il territorio, e suscettibile di aggiornamenti discrezionali, ed ancora le modalità di abbinamento (leggasi, affidamento dell'incarico di consegna) «in base alla disponibilità, alla posizione o alla prossimità, alle proprie impostazioni o preferenze» o «ad altri fattori, come la probabilità di accettare una corsa in base ai comportamenti precedenti», configurandosi così una probabile profilazione. Insomma, esattamente quello che il giudice bolognese non era riuscito a fare per Frank.

Resta, però, un *caveat*: non ritenere che la semplice trasmissione di informazioni sia garanzia di effettiva conoscenza, e più ancora di riequilibrio dell'assetto dei poteri. L'informazione è un mezzo di conoscenza, uno strumento di verifica delle rispettive posizioni debitorie e creditorie, un *test*, dunque, e, di certo, non un approdo. Riecheggiano le considerazioni che Madia D'Onghia sviluppava, scrivendo di un tema, quale la forma vincolata del contratto, contiguo a quello del diritto di informazione: «sembrerebbe un controsenso considerare il requisito formale, nella sua funzione protettiva uno strumento per realizzare il passaggio dall'uguaglianza formale dei contraenti a quello sostanziale. In realtà, si tratta di verificare l'*an*, il *quando* e il *quomodo* [...] ai fini di una tutela effettiva ed efficace del lavoratore-contraente debole, specie laddove si ponga quale strumento sostitutivo – e non meramente integrativo – di quelle tradizionali (inderogabilità e ruolo affidato all'autonomia collettiva)»<sup>(34)</sup>.

---

<sup>(32)</sup> Il riferimento è al progetto di riforma carceraria del filosofo e giurista inglese del '700 in cui si immagina una costruzione illuminata da un tetto in vetro, che consente a un solo sorvegliante di controllare tutti i suoi occupanti simultaneamente.

<sup>(33)</sup> Parla di «un'importante leva di ribilanciamento dell'assetto normativo» rispetto al ruolo egemonico sin qui ricoperto dal GDPR, M. Peruzzi *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, LD, 2022, 3, 549.

<sup>(34)</sup> M. D'Onghia, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 2005, 84.

### 3. La doppia titolarità del diritto di informazione sui sistemi automatizzati e il ruolo della rappresentanza collettiva

In questa prospettiva, il d.lgs. n. 104/2022 non può che essere accolto positivamente per l'ulteriore slancio in avanti compiuto che riguarda, come si è già detto, la dimensione collettiva della garanzia di informazioni relative ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati implementati in azienda.

Ai sensi dell'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997, infatti, la rappresentanza dei lavoratori può intervenire sin dal momento in cui il diritto (individuale) di informazione si consolida, attraverso l'esplicita garanzia che l'accesso ai dati può essere esercitato «per il tramite delle rappresentanza sindacali aziendali o territoriali»<sup>(35)</sup>, e persino con riferimento a ulteriori informazioni pur sempre correlate agli obblighi legali di informazione. Al contempo, «alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» viene riconosciuto un autonomo diritto a ricevere le medesime informazioni, di cui però il legislatore non esplicita né la tempistica (contestualmente o meno all'adempimento dell'obbligo nei confronti del singolo lavoratore, e dunque prima dell'inizio dell'attività lavorativa, e ad ogni successiva modifica) né la procedura (ovvero se a richiesta o meno)<sup>(36)</sup>. Come sottolinea lo stesso Tribunale di Palermo, se le informazioni possono essere richieste «*anche*» dalle associazioni sindacali, si è di fronte a un percorso «in aggiunta e non in alternativa rispetto all'eventuale rilascio al lavoratore».

L'impianto dell'art. 1-*bis* si presenta dunque alquanto originale anche sotto il profilo soggettivo della titolarità del diritto all'informativa, se si tiene conto che l'espressione *rappresentante/i del/i lavoratore/i* appare nel corpo della Direttiva 2019/1152/UE solo tre volte<sup>(37)</sup> e mai come parte direttamente coinvolta nel flusso informativo, che rimane invece di esclusivo appannaggio del singolo lavoratore, anche nell'eventualità in cui debba azionare un ricorso. Del resto, il legislatore eurounitario, prendendo spunto dalla precedente direttiva che imponeva di fornire al lavoratore un documento scritto contenente un riassunto delle condizioni applicate nel contratto in essere, ha inteso muoversi più nel senso di estenderne le previsioni e assicurare così a una platea più ampia di lavoratori tutele minime atte a garantire una maggiore prevedibilità quanto allo svolgimento del rapporto: sono queste, invero, le coordinate

---

<sup>(35)</sup> Art. 1-*bis*, co. 3, d.lgs. n. 152/1997, che assicura che il datore di lavoro o il committente trasmettano i dati richiesti e rispondano per iscritto entro trenta giorni.

<sup>(36)</sup> Art. 1-*bis*, co. 6, d.lgs. n. 152/1997. Lo stesso comma prevede peraltro che anche il Ministero del lavoro e l'Ispettorato nazionale del lavoro possano richiedere la comunicazione delle medesime informazioni e dati e accedere a quelle già fornite.

<sup>(37)</sup> Rispettivamente si tratta dei Considerando 38 e 39, e dell'art. 17, che si occupa solo della protezione del rappresentante dei lavoratori da trattamento o conseguenze sfavorevoli.

del novellato art. 1, d.lgs. n. 152/1997 (*Informazioni sul rapporto di lavoro*) che mantiene dunque una stretta relazione bilaterale tra creditore e debitore della prestazione lavorativa.

L'origine della contitolarità del diritto di informazione sui sistemi automatizzati deve essere piuttosto cercata nella già citata Proposta di Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, il cui art. 6 prevede espressamente che «le piattaforme di lavoro digitali mettono le informazioni [sui sistemi automatizzati] a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e delle autorità nazionali del lavoro su loro richiesta»<sup>(38)</sup>. A sua volta, come è noto, la Proposta si ispira a quanto fatto in Spagna con la c.d. *Ley Riders*, che, modificando l'art 64.4 dello *Estatuto de los trabajadores*, ha introdotto uno specifico diritto di informazione (e confronto) a favore del comitato d'impresa in merito ai parametri, alle regole e alle istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale, che influenzano il processo decisionale che può avere un impatto sulle condizioni di lavoro, l'accesso e il mantenimento dell'occupazione, nonché la profilazione<sup>(39)</sup>.

La previsione italiana del c.d. decreto trasparenza finisce dunque per prendere spunto e incrociare lo scopo delle due disposizioni, almeno in parte sopravanzandole: da un lato, infatti, allarga l'ambito di possibile applicazione oltre la dimensione delle sole piattaforme digitali, e dall'altro, “duplicando” i canali di informazione, mette nelle mani dell'organizzazione sindacale una cospicua dote informativa che può essere utilizzata, a favore del singolo lavoratore, ai fini della verifica della legittimità di un successivo atto di gestione del rapporto di lavoro, ma anche, a tutela dell'interesse collettivo dell'intero gruppo di lavoratori interessati, come base di partenza per una negoziazione<sup>(40)</sup>.

---

<sup>(38)</sup> Cfr. C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, LDE, 2022, fasc. 2, 12 s. Ne sottolinea tuttavia le criticità tecnico-giuridiche, in vista di una sua implementazione, J. Cruz Villalon, *La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales*, LD, 2023, 1, 128 ss.

<sup>(39)</sup> Sulla disciplina spagnola, cfr. A. Todolí-Signes, *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la “Ley Rider” y los derechos de información sobre los algoritmos*, IUSLabor, 2021, 2, 46 ss.; A. Baylos Grau, *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, LLI, 2022, 1, C.-30 ss.

<sup>(40)</sup> Resta fuori, almeno per il momento, il passaggio successivo all'informazione, ovvero la consultazione sindacale, come prevede l'art. 9 della Proposta di Direttiva che la garantisce (limitatamente però ai lavoratori delle piattaforme qualificabili come subordinati) quale momento di partecipazione preventiva rispetto alle «decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1». Va appena rilevato come nel testo della proposta come votato dal Parlamento nel gennaio 2023, dando dunque avvio al dialogo trilaterale con Commissione e Consiglio, alla fine dell'art. 7, dedicato al monitoraggio umano dei sistemi informatizzati, è comparsa una previsione relativa all'obbligo di informazione dei rappresentanti dei lavoratori della valutazione di impatto delle decisioni «prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali», ovvero indipendentemente dalla qualificazione. Si realizzerebbe così un ponte ideale tra la normativa del GDPR (che prevede all'art. 35 la valutazione d'impatto sulla protezione dei dati legati a trattamenti che presentano un rischio elevato) e la normativa in materia di protezione e

Inevitabilmente, l'operazione è stata criticata<sup>(41)</sup>; e tuttavia, quello che potrebbe apparire come un velleitario sincretismo regolativo rivela due profili significativi, se considerato in una prospettiva di sistema.

Innanzitutto, l'incontro tra il piano individuale e quello collettivo dei diritti di informazione non è affatto inedito tanto per l'ordinamento europeo quanto per quello italiano. Oltre alla già richiamata Proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma – rispetto alla quale si potrebbe magari sostenere che è l'estrema volatilità dei rapporti di lavoro considerati a giustificare l'affiancamento della rappresentanza collettiva nella garanzia della effettività del *corpus* dei diritti – basterà ricordare il quadro normativo in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e in particolare la sovrapposibilità delle informazioni dovute al singolo lavoratore ai sensi dell'art. 37, d.lgs. n. 81/2008 e quelle che il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere *ex art.* 50 del medesimo decreto, come una parte che sta nel tutto. È pur vero che lì i due piani restano comunque distinti (e distanti) sotto il profilo quali-quantitativo dell'informazione, ma si tratta di una tendenza che tende oggi a consolidarsi nel diritto europeo del lavoro su materie di particolare sensibilità. Sempre in una prospettiva di trasparenza, ne è esempio la recentissima Direttiva 2023/970/UE, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, il cui art. 7 statuisce il diritto a richiedere e ricevere per iscritto informazioni sul livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, tramite le rappresentanze dei lavoratori (o un organismo per la parità)<sup>(42)</sup>. In altri termini, il sindacato è (anche) facilitatore della effettività della protezione individuale<sup>(43)</sup>.

In più, il legislatore italiano sembra muoversi in linea con la tendenza, più tradizionale per il diritto dell'UE, alla valorizzazione dello strumento dell'informazione collettiva quale condizione per l'esercizio dei diritti di libertà e di azione sindacale, che finisce oltremodo con il rafforzare la posizione contrattuale dei lavoratori. Il riferimento, quasi scontato, è alla Direttiva 2002/14/CE, che ha istituito un quadro regolativo generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, e alla sua trasposizione nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 25/2007: l'informazione collettiva assurge a passaggio ordinario della gestione di impresa, senza peraltro escludere la

---

sicurezza sul lavoro, come del resto già predicato da un'attenta dottrina (A. Ingraio, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, *LLI*, 2019, 2, 127 ss.).

<sup>(41)</sup> «[L]a trasparenza che il legislatore sembra voler perseguire è quella che riguarda non già gli elementi del contratto di lavoro, bensì proprio l'esercizio dei poteri dell'impresa», così G. Proia, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, cit., 657.

<sup>(42)</sup> Anche in questo caso, come nella prospettiva assunta dall'art. 1-*bis*, se le informazioni ricevute sono imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti dei lavoratori, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata.

<sup>(43)</sup> Nota la somiglianza con le «tecniche di tutela sindacale» disciplinate da diversi CCNL», L. Lorea, *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del Sindacato*, *LDE*, 2022, 3, 7.

possibile rilevanza giuridica dell'interesse dei lavoratori *uti singuli*<sup>(44)</sup>. E persino dove non vi sia il riconoscimento di un dovere datoriale di informazione, la giurisprudenza della Corte di giustizia non ha esitato a collegare gli obblighi di forma imposti al datore di lavoro, ad esempio quello di registrare con oggettività e affidabilità il numero di ore di lavoro giornaliero e settimanale, come strumento che assicura agli organi ispettivi e alle rappresentanze dei lavoratori (in particolare, quelli per la sicurezza) la verifica dell'effettivo rispetto dei diritti (individuali)<sup>(45)</sup>.

Si può dire anzi che l'architettura dell'art. 1-*bis* faccia emergere un dato, spesso trascurato, nella costruzione giuridica delle tutele: l'esistenza di una necessaria linea di continuità tra l'informazione individuale e quella collettiva, che pur potendo, da un punto di vista concettuale, essere tra loro indipendenti, convergono, laddove entrambe riconosciute, a rafforzare i diversi piani di tutela (si pensi alla "o", non necessariamente disgiuntiva, posta tra lavoratori e rappresentanti dell'art. 27 della Carta di Nizza sul diritto all'informazione e consultazione nell'ambito dell'impresa).

L'informativa individuale fornisce, infatti, una serie di elementi conoscitivi che la rappresentanza collettiva può intercettare e di cui può beneficiare *in primis* nel rapporto con la base (e quindi nella costruzione dell'interesse collettivo), ma anche nella fitta rete di relazioni con l'impresa, a partire proprio dai momenti di informazione collettiva; quest'ultima, come è stato scritto, «è il modo in cui il lavoratore collettivamente organizzato riesce ad aggredire, se ne ha la forza, il profilo dell'iniziativa imprenditoriale, che invece negli atti di gestione del contratto individuale è per definizione altro, precedente, inattingibile»<sup>(46)</sup>.

In tal senso, non si può concordare del tutto con chi ritiene che «il sindacato resta, per ora, un semplice spettatore dell'applicazione e utilizzo dei meccanismi di intelligenza artificiale»<sup>(47)</sup>. La previsione di un obbligo legale di informazione nei confronti del soggetto collettivo non può essere letta disgiuntamente dalla invocabilità, almeno per i lavoratori subordinati ed etero-organizzati, dell'autorizzazione sindacale *ex* art. 4, comma 1, St. lav., laddove si torni a considerare, proprio grazie al set di informazioni così ottenute, quanta parte del funzionamento di un applicativo di una piattaforma – che *prima facie* dovrebbe ricadere nel disposto dell'art. 4, comma 2, St. lav., quale strumento di lavoro o di registrazione degli accessi e delle presenze – sia funzionale

---

<sup>(44)</sup> Cfr. l'art. 14 della Direttiva e gli artt. 1, co. 2 e 4, co. 1, d.lgs. n. 25/2007. Su questi aspetti, v. C. Zoli, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, RIDL, I, 170.

<sup>(45)</sup> Corte di Giustizia UE, 14 maggio 2019 C-55/18, CCOO, §§ 57-61, su cui v. V. Leccese, *Monitoring working time and Working Time Directive 2003/88/EC: a teleological approach*, ELLJ, 2023, 1, 21 ss.

<sup>(46)</sup> Così F. Scarpelli, *Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro*, RGL, 2000, I, 284.

<sup>(47)</sup> Così M. Corti, *Il recepimento del diritto europeo in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e di conciliazione vita-lavoro. Le misure giuslavoristiche dei decreti aiuti*, RIDL, 2022, III, 165. Più positivo, invece, è il giudizio espresso da A. Bellavista, *Sorveglianza elettronica, protezione dei dati personali e tutela dei lavoratori*, LDE, 2023, fasc. 1, 12.

a soddisfare esclusivamente interessi di controllo<sup>(48)</sup>. La previsione, a conclusione del primo comma dell'art. 1-*bis*, della salvaguardia di «quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300» può così suonare, più che come garanzia del giusto raccordo tra le diverse fonti legali, come un avvertimento.

Non basta. L'interlocuzione sindacale, anche nella sua dimensione meno impegnativa, qual è l'informazione, viene imposta a tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione aziendale, e dunque anche laddove il sindacato non sia già presente con una propria rappresentanza<sup>(49)</sup>. Anche questa non è propriamente una novità, se si considerano gli obblighi di confronto previsti in materia di ammortizzatori sociali in costanza del rapporto che nel testo del d.lgs. n. 148/2015, come novellato nel 2022, riguardano tutte le imprese, anche quelle con un solo dipendente.

#### 4. Le conseguenze della violazione degli obblighi di informazione

Alla luce di tali riflessioni, merita spazio qualche, seppur rapida, considerazione sulle conseguenze della violazione dell'obbligo di informazione collettiva, andando oltre le sanzioni amministrative previste dal decreto legislativo.

La pronuncia del Tribunale di Palermo ci ricorda che la condotta antisindacale sussiste in qualunque caso in cui il datore di lavoro violi i diritti di informazione delle rappresentanze o delle associazioni sindacali sanciti dalla legge (oltre che dal contratto collettivo) <sup>(50)</sup>. Si tratta di un approdo particolarmente importante, se si considera che la dimensione meramente individuale del diritto di informazione non elimina affatto il rischio di abusi, né conferisce ai lavoratori privi di conoscenze tecnologiche, o anche semplicemente dei mezzi necessari per poter invocare il proprio diritto, la garanzia della effettività della tutela<sup>(51)</sup>.

---

<sup>(48)</sup> La dottrina ha già avuto modo di interessarsi dell'ipotesi della possibile combinazione tra l'impiego di un applicativo e il GPS (da ultimo, A. Ingrao, *Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclotattorini tra Scoober App e GPS*, *LLI*, 2021, 1, R.163 ss., ed *ivi* per ulteriori riferimenti bibliografici) ma le riflessioni potrebbero essere ulteriormente sviluppate quanto più sia possibile penetrare a fondo i meccanismi di funzionamento degli algoritmi, e in primo luogo, quali dati sono in grado di estrarre e utilizzare, e se essi risultino strettamente connessi al potere direttivo della piattaforma.

<sup>(49)</sup> Lo rileva A. Tursi, *“Trasparenza” e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza*, *DRI*, 2023, 1, 22.

<sup>(50)</sup> *Ex multis*, Cass. 23 marzo 1994, n. 2808, *GC*, 1994, I, 2205; Cass. 7 marzo 2001, n. 3298, *NGL*, 2001, 422; Cass. 17 aprile 2004, n. 7347, *RIDL*, 2005, II, 564, Cass. 9 giugno 2009, n. 13240, *DJ*. Su tali aspetti, sia consentito il rinvio a G.A. Recchia, *La “bella giovinezza” dell’art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in O. Razzolini - S. Varva - M. Vitaletti (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, *GC.com*, 2020, numero speciale, 103.

<sup>(51)</sup> Lo sottolineano, con esplicito riferimento ai diritti di protezione della privacy (ma il ragionamento può essere agilmente traslato anche ai diritti di informazione legati alla relazione di lavoro) A. Aloisi - V. De Stefano, *Between risk mitigation and labour rights enforcement: Assessing the transatlantic race to govern AI-driven decision-making through a comparative lens*, *ELLJ*, 2023, 2, 299 s.

E tuttavia, l'ordine giudiziale di cessazione del comportamento antisindacale e rimozione degli effetti potrebbe determinare conseguenze limitate non solo sotto il profilo della correttezza e completezza dell'informazione fornita *ex post* alla rappresentanza dei lavoratori, ma ancor più sul singolo rapporto contrattuale e sugli atti gestori nel frattempo assunti. È qualcosa di diverso dalla tutela dei diritti e degli interessi individuali cui l'art. 28 St. lav. può contribuire in via mediata, ma che in questo caso potrebbe consistere solo nell'interesse (*melius*, nel diritto) all'informativa individuale.

In maniera opportuna, pertanto, e già prima dell'intervento del 2022, una parte della dottrina<sup>(52)</sup> ha suggerito di spostare l'attenzione dalla (im)possibilità di conoscere la logica e i parametri dell'algoritmo alla verifica dell'impatto sulle relazioni di lavoro, utilizzando il diritto antidiscriminatorio come chiave di decodificazione. Secondo tale prospettiva, i tratti salienti della legislazione sui fattori di discriminazione vietati – la loro nozione “plurale”, la portata oggi universalistica della protezione (sin dalle fasi prodromiche dell'accesso al lavoro e senza distinguere tra subordinati e autonomi), l'irrilevanza dell'intenzionalità del comportamento discriminatorio, il giudizio di comparazione anche ipotetico e non contestuale, il regime agevolato della prova in giudizio – sono particolarmente utili a far emergere una violazione, anche eventuale, di quel *corpus* normativo, tanto più se a corroborare la pretesa vi sono informazioni a cui si è avuto accesso, anche magari in modo incompleto, grazie ai diritti di informazione in parola. A patto, però, che di discriminazione si tratti, ovvero che la disparità di trattamento sia legata a uno dei fattori protetti dall'ordinamento.

Si può provare a compiere un passo ulteriore. Se l'attribuzione di uno specifico diritto collettivo di informazione sui sistemi automatizzati non sembra avere funzione diversa da quella generalmente attribuita agli obblighi di informazione sindacale<sup>(53)</sup>, il suo adempimento è da valutare in relazione all'idoneità del comportamento del datore o del committente obbligato a raggiungere la finalità stabilita, ovvero quello di garantire la correttezza dell'attività e dell'organizzazione d'impresa; in tal senso si differenzia dall'informativa individuale, che invece è funzionale per il lavoratore a formare un apprezzamento consapevole su alcuni ambiti specifici della propria relazione di lavoro. Si potrebbe allora affermare che l'obbligo di informazione dell'art. 1-*bis*, comma 6, sostanziandosi in una limitazione, per quanto all'apparenza blanda, *ex lege* a favore del soggetto collettivo in ragione della esigenza di riequilibrare i rapporti (di potere) con l'impresa, è esso stesso condizione di legittimità del potere di gestione del datore di lavoro, che può acquistare una autonoma rilevanza nel rapporto individuale attraverso il principio di correttezza *ex art.* 1175 c.c. cui è tenuto il creditore della prestazione

---

<sup>(52)</sup> Così A. Aloisi, *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights*, IJCLLR, 2024, 1, 18 ss.

<sup>(53)</sup> Ovvero, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e, d.lgs. n. 25/2007 «ogni trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza e all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa».

lavorativa. Sicchè, in assenza di tale passaggio – tanto più che il legislatore lo individua come obbligatorio, a differenza di quanto è previsto per l'accesso alle medesime informazioni da parte degli organi ispettivi – qualunque atto di gestione della relazione contrattuale dovrebbe risultare viziato.

Si è consapevoli della problematicità di una tale prospettazione, ma è forse arrivato il momento di ripensare il modello protettivo del diritto del lavoro, «riconoscendo che si è aperto un nuovo fronte di possibile sviluppo, ri-articolazione e trasformazione dei poteri datoriali: sia di quelli riconosciuti dall'ordinamento, sia di quelli di fatto esercitati»<sup>(54)</sup>. Davanti a tale sfida, andrebbe forse data nuova enfasi ai limiti costituzionali all'iniziativa economica (art. 41, co. 2), nella prospettiva che l'art. 1-bis, comma 6 possa rientrare tra le forme di controllo opportune «perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali» (art. 41, co. 3).

Anche laddove non si condivida una tale impostazione, restano due profili che è appena il caso di richiamare. *In primis*, l'evoluzione giurisprudenziale più recente sugli obblighi di informazione e consultazione sindacale supera, correttamente a giudizio di chi scrive, la prospettiva che l'ordine giudiziale di rimozione degli effetti *ex* art. 28 St. lav. possa realizzarsi sul piano individuale solo quando legata a una vera e propria procedimentalizzazione della relazione sindacale, se non addirittura in rapporto di causa-effetto con l'atto gestorio del datore<sup>(55)</sup>. Un'interpretazione fedele al dettato dell'art. 28 St. lav. e al suo meccanismo sanzionatorio dovrebbe, pertanto, con riferimento alle questioni qui in gioco, incidere sull'assetto dei rapporti reali (e non solo giuridici), riportando la situazione allo *status quo ante*, ovvero a un momento antecedente quello in cui l'assunzione, l'attribuzione di compiti o turni, la determinazione della retribuzione, la promozione, fino alla cessazione del rapporto, derivata da un sistema automatizzato, sia avvenuta senza aver preventivamente informato collettivamente la rappresentanza sindacale.

*In secundis*, sotto altro profilo, e con riferimento ai lavoratori cui la norma statutaria non trova ancora applicazione (ovvero i collaboratori coordinati e continuativi *ex* art. 409 c.p.c.), il diritto di informazione dell'art. 1-bis, questa volta tanto collettivo quanto individuale, potrà trovare protezione nel ricorso all'azione inibitoria collettiva dell'art. 840-*sexiesdecies* c.p.c., ancor più dopo la pronuncia di irragionevolezza della esclusione, scaturita dal d.m. 17 febbraio 2022, n. 27, della legittimazione attiva delle organizzazioni sindacali<sup>(56)</sup>.

---

<sup>(54)</sup> Così M. Novella, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, LD, 2021, 3/4, 466.

<sup>(55)</sup> Il riferimento è alle vicende Gkn e Wartsila (rispettivamente T. Firenze 20 settembre 2021, RGL *Nemslatter*, 2021, 11, e DRI, 2022, 265, e T. Trieste 23 settembre 2022, RIDL, 2023, II, 207).

<sup>(56)</sup> TAR Lazio 23 giugno 2023, n. 10653. Per l'analisi delle "intersezioni" tra azione collettiva inibitoria, art. 28 St. lav. e discriminazione collettiva, cfr. O. Razzolini, *Class action: l'azione in giudizio del*

## 5. Le modifiche del c.d. Decreto lavoro 2023: per l'art. 1-bis è proprio scoccata la mezzanotte?

In questo scenario, e non senza consapevolezza dell'impatto della decisione del Tribunale di Palermo, il d.l. 4 maggio 2023, n. 48 (c.d. Decreto lavoro) è intervenuto sull'art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997 attraverso due modifiche. Per un verso, invero, l'art. 26 del decreto ha inserito al primo comma dell'art. 1-bis la parola «integralmente» rispetto alla individuazione dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati il cui impiego assoggetta datori di lavoro e committenti ai già richiamati obblighi informativi; per altro verso, ne ha riscritto il comma 8, nel senso che detti obblighi «non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale».

Tali previsioni, non toccate nella conversione del decreto in legge, sembrano muoversi – contrariamente a quanto affermato nella relazione di accompagnamento al provvedimento governativo<sup>(57)</sup> – nella direzione di una riduzione dei margini di trasparenza dell'organizzazione di impresa, comprimendo l'ambito di applicazione della disciplina legale e allargando l'«esimente» della protezione del segreto industriale e commerciale, che rischia di diventare così un vero e proprio salvacondotto.

Se, dunque, la prima impressione è quella di un pesante ridimensionamento degli obblighi informativi<sup>(58)</sup>, appare necessario, seppure per cenni, indagarne la portata e verificare se il contesto regolativo nel quale le modifiche si inseriscono è comunque idoneo ad assicurare adeguate (e analoghe) protezioni.

Quanto alla «chiarificazione» (o meglio *semplificazione*, secondo l'intestazione dell'articolo del decreto-legge) che gli obblighi informativi scattino solo in presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio *integralmente* automatizzati, la disposizione va da un lato contestualizzata e dall'altro ridimensionata. È vero, infatti, che la riformulazione sembra oggi dare ragione all'interpretazione limitativa (ma, a dire il vero, piuttosto

---

*sindacato verso un cambio di paradigma*, RIDL, 2023, I, 133. Problema diverso concerne piuttosto la misurazione della rappresentatività comparata dell'organizzazione sindacale che tutela gli interessi dei lavoratori sottoposti ai controlli e alle decisioni dei sistemi automatizzati, come richiesto dall'art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, ma non è questione diversa dalla valutazione di compatibilità del Ccnl Assodelivery rispetto ai requisiti di rappresentatività previsti all'art. 47-quater, d.lgs. n. 81/2015; sul tema, cfr. C. Cordella, *Il lavoro dei "rider": fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, VTDL, 2021, 4, 945 ss.

<sup>(57)</sup> Si legge infatti che l'intervento «estende il dovere di trasparenza delle informazioni che il datore di lavoro deve rendere ai propri dipendenti, prevedendo l'obbligo altresì di renderli edotti della eventuale utilizzazione di sistemi integralmente automatizzati nella gestione dei rapporti di lavoro» (p. 24 della Relazione; corsivo di chi scrive).

<sup>(58)</sup> Cfr., tra i primi commenti, M. Esposito, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di studio AIDLASS "Le dimensioni spazio-temporali dei lavori" (Campobasso 25-26 maggio 2023), dattiloscritto, 17; E. Dagnino, *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2003)*, in E. Dagnino - C. Garofalo - G. Picco - P. Rausei (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, Adapt University Press, 2023, 57.

ambigua) che la prassi amministrativa aveva già fornito all'indomani della sua originaria introduzione<sup>(59)</sup>, rispetto a quello che sembrava essere uno statuto regolativo per la giustizia algoritmica. Altrettanto vero è che il riferimento ai sistemi integralmente automatizzati sembra allineare e sovrapporre l'obbligo di informazione del creditore della prestazione di lavoro alle previsioni del GDPR, e in particolare all'art. 22, secondo cui le decisioni "basate unicamente" sul trattamento automatizzato, pur tendenzialmente vietate, sono eccezionalmente ammesse in caso di espressa previsione legale, ovvero in caso di necessità per la conclusione o l'esecuzione di un contratto (come è, per l'appunto, quello di lavoro), a condizione che siano però adottate misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato, tra cui figura naturalmente anche il diritto di essere informato.

E tuttavia, ammesso che la norma lavoristica davvero arretri<sup>(60)</sup>, proprio con riferimento alla disciplina eurounitaria della *privacy*, la novella del primo comma dell'art. 1-*bis* non fa venire meno il diritto per il lavoratore interessato di essere messo a conoscenza dell'esistenza di un processo decisionale e di controllo (anche *non integralmente*) automatizzato, «compresa la profilazione», nonché quanto alle «informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato»<sup>(61)</sup>, cui si accompagna un corrispondente diritto di accesso (seppure *ex post*)<sup>(62)</sup>. Del resto, come già sottolineato dal Garante per la protezione dei dati personali, l'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997 ha introdotto obblighi informativi che, in presenza di sistemi decisionali o di monitoraggio (integralmente o meno) automatizzati, «in parte integrano, in parte specificano gli obblighi posti dagli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679»<sup>(63)</sup>. Il cuore della tutela resterebbe così invariato, e dunque anche l'obbligo di fornire adeguate informazioni.

---

<sup>(59)</sup> Cfr. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare del 20 settembre 2022, n. 19.

<sup>(60)</sup> Si leggano in merito le osservazioni di E. Dagnino, *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2003)*, cit., 60, secondo cui «l'interpolazione dell'avverbio "integralmente" con riferimento ai sistemi decisionali o di monitoraggio si ritiene non possa avere un impatto particolarmente rilevante perché si limita a specificare che le informazioni rilevanti (o incidenti) sull'organizzazione e sul rapporto di lavoro provengano da sistemi completamente automatizzati, non incidendo, invece, sulla circostanza più rilevante, ossia quella secondo cui a rilevare ai fini della tutela non è tanto il fatto che la decisione sia presa direttamente dalla "macchina", ma che quanto prodotta da quest'ultima sia comunque idoneo a influenzare la decisione che impatta sui lavoratori».

<sup>(61)</sup> Art. 13, par. 2, lett. f) e art. 14, par. 2, lett. g) del GDPR.

<sup>(62)</sup> Art. 15, par. 1, lett. h) del GDPR.

<sup>(63)</sup> Ci si riferisce alla Nota del Garante del 24 gennaio 2023 (*Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*). Più critico, sembra di capire, rispetto alla possibilità, a prescindere dai parametri di comprensibilità e spiegabilità esigibili in forza del GDPR, di penetrare i processi decisionali automatizzati costruiti sulla base di meccanismi di apprendimento automatico appare M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, cit., 550.

Più problematico, invece, si presenta il nuovo bilanciamento tra obblighi informativi e disciplina della proprietà industriale e commerciale<sup>(64)</sup>, oggi più a favore della seconda, ma su cui inevitabilmente si apriranno nuovi fronti del contenzioso.

Nel frattempo, mentre si chiudeva il presente contributo, il Tribunale di Palermo è nuovamente intervenuto con una seconda pronuncia di antisindacalità (decreto del 20 giugno 2023), offrendo spunti interpretativi anche con riferimento alla disciplina venuta fuori dalle interpolazioni del d.l. n. 48/2023 (la fattispecie concreta riguardava la condotta inizialmente omissiva rispetto all'obbligo di informazione da parte di una diversa piattaforma di *food delivery* e, successivamente all'ingresso della novella, solo parzialmente commissiva, ma ritenuta comunque non esaustiva).

Il giudice opta per una lettura dell'espressione «*integralmente automatizzati*», che debba necessariamente essere coordinata con le regole del GDPR, e in particolare con l'art. 22, sulla cui fattispecie, come si è detto, sembra oggi sovrapporsi. Come si legge nel decreto, se l'art. 22 legittima una decisione automatizzata a patto che sia garantito il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, nonché il diritto del soggetto "trattato" di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione, l'interrogativo diventa quello di capire se il "nuovo" art. 1-bis ridimensioni o piuttosto chiarisca la portata degli obblighi informativi, considerando che la previsione lavoristica serve proprio a "legittimare" l'eccezione al divieto di trattamenti esclusivamente automatizzati. Si compie così un significativo ribaltamento di prospettiva: la domanda non è più *cosa* siano i sistemi integralmente automatizzati, ma *quali* sistemi automatizzati siano compatibili con la disciplina europea della *privacy*, rispetto al cui utilizzo scatteranno poi gli obblighi informativi dell'art. 1-*bis*.

Ne discende che i sistemi automatizzati di cui è possibile predicare la liceità «sono quelli che non prevedono l'intervento umano contemporaneo o successivo rispetto alla decisione del sistema o al monitoraggio dei lavoratori, che, poi, di norma, è finalizzato proprio all'assunzione da parte del sistema di una decisione che li riguarda». Il Tribunale guarda così all'assenza (legittima) dell'intervento umano solo «nella fase finale della decisione o del monitoraggio, a prescindere da un eventuale intervento dell'uomo nelle fasi antecedenti, quale quella di mero inserimento di dati, comunque elaborati».

Così argomentando, l'orizzonte di indagine della verifica dell'esistenza del *management* algoritmico integralmente automatizzato si accorcia e coincide con la stessa sussistenza di una serie di istruzioni dai quali derivi un qualunque dato che realizza un controllo sul lavoratore (ad es., la sua presenza in un certo luogo) o una decisione che lo riguarda (ad es., l'assegnazione di un turno). In altri termini – il Tribunale non lo dice, ma ne è l'implicita deduzione – sarebbe raro individuare sistemi di monitoraggio o

---

<sup>(64)</sup> Sulla rilevanza degli obblighi di riservatezza e segretezza, cfr. M.T. Carinci - S. Giudici - P. Pierri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, cit., 28 ss.

decisionali che *non* siano integralmente automatizzati e per i quali non debba imporsi l'obbligo di informazione relativo.

Anche al netto di nuovi interventi, è evidente che la disciplina legale e la sua interpretazione continueranno ad alimentare il dibattito sulla linea di confine tra uso e abuso delle prerogative datoriali e organizzative dell'impresa informatizzata.

## Bibliografia

- Allamprese A. - Borelli S., *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in RGL, 2022, n. 4, I, 671-693.
- Aloisi A., *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights*, in *IJCLLR*, 2024, 1, 1-34 [pre-publication].
- Aloisi A. - De Stefano V., *Between risk mitigation and labour rights enforcement: Assessing the transatlantic race to govern AI-driven decision-making through a comparative lens*, in *ELLJ*, 2023, 2, 283-307.
- Aloisi A. - Potocka-Sionek N., *De-gigging the labour market? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, in *ILLJ*, 2022, 1, 29-50.
- Alti T. - Barbieri C., *La trasparenza amministrativa come strumento di potere e di democrazia*, in *RTDP*, 2023, 2, 809-831.
- Baylos Grau A., *L'accidentato viaggio dei riders in Spagna. Analisi della legge 12/2021*, in *LLI*, 2022, 1, C.1-38.
- Barbera M., *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *LLI*, 2021, 1, I.1-17.
- Bellavista A., *Sorveglianza elettronica, protezione dei dati personali e tutela dei lavoratori*, in *LDE*, 2023, fasc. 1.
- Burrell J., *How the machine 'thinks': Understanding opacity in machine learning algorithms*, in *Big Data & Society*, 2016, 1, 1-12.
- Carabelli U., Fassina L. (a cura di), *La nuova legge sui riders e sulle collaborazioni etero-organizzate*, Ediesse, 2020.
- Carinci M.T. - Giudici S. - Pierri P., *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, 1, 7-40.
- Clark J. - Hall M., *The Cinderella Directive? Employee rights to informations about conditions applicable to their contract or employment relationship*, in *ILJ*, 1992, 106-118.
- Cordella C., *Il lavoro dei "rider": fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, in *VTDL*, 2021, 4, 927-964.
- Corti M., *Il recepimento del diritto europeo in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e di conciliazione vita-lavoro. Le misure giuslavoristiche dei decreti aiuti*, in *RIDL*, 2022, III, 161-174.
- Cristofolini C., *Condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nel pubblico impiego dopo il d.lgs. n. 104/2022*, in *LPA*, 2022, 4, 737-762.
- Cruz Villalon J., *La propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo en plataformas digitales*, in *LD*, 2023, 1, 109-128.
- Dagnino E., *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2003)*, in E. Dagnino, C. Garofalo, G. Picco, P. Rauseri (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48 c.d. "decreto lavoro"*, Adapt University Press, 2023, 56-63.
- D'Aversa F. - Marazza M., *Dialoghi sulla fattispecie dei «sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati» nel rapporto di lavoro (a partire dal decreto trasparenza)*, in *GC.com*, 2022, 11, 1-10.
- De Simone G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza*, Franco Angeli, 1995.
- D'Onghia M., *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 2005.
- Donini A., *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome: tre decreti a confronto*, in *LLI*, 2021, 7(1), R.1-33.
- Esposito M., *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di studio AIDLASS "Le dimensioni spazio-temporali dei lavori" (Campobasso 25-26 maggio 2023), dattiloscritto.
- Failla L. - Salazar P., *Decreto Trasparenza, obblighi informativi e trattamento dei dati personali*, in *GL*, 2022, 28, 28-33.
- Faioli M., *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, in *federalismi.it*, 2022, 25, 104-115.

- Faioli M., *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1, 45-59.
- Faleri C., *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Giuffrè, 2007.
- Ferraro F., *L'estensione degli obblighi informativi alle collaborazioni coordinate e continuative e alle collaborazioni organizzate dal committente*, in D. Garofalo, M. Tiraboschi, V. Fili, A. Trojsi (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt University Press, 2023, 71-106.
- Franceschetti M., D. Guarascio, *Il lavoro ai tempi del "management" algoritmico. Taylor è tornato?*, in *RGL*, 2018, 4, I, 705-727.
- Gaudio G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *LLI*, 2020, 2, 19-71.
- Georgiou D., *The new EU Directive on Transparent and Predictable Working Conditions in the context of new forms of employment*, in *EJIR*, 2022, 2, 193-210.
- Gramano E., *Privacy, controls, and new technology*, in A. Lo Faro (ed.), *New Technology and Labour Law*, Giappichelli, 2023, 61-74.
- Ichino P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979.
- Ingrao A., *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *LLI*, 2019, 2, 127-143.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza sulla prestazione dei ciclofattorini tra Scoober App e GPS*, in *LLI*, 2021, 1, R.163-174.
- Lassandari A., *Fenomenologia di Frank (Bongiorno): un algoritmo con cattive abitudini*, in *RGL*, 2021, II, 228-240.
- Leccese V., *Monitoring working time and Working Time Directive 2003/88/EC: a teleological approach*, in *ELLJ*, 2023, 1, 21-34.
- Lorea L., *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del Sindacato*, in *LDE*, 2022, fasc. 3.
- Novella M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *LD*, 2021, 3/4, 451-470.
- Proia G., *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, in *Labor*, 2022, 6, 641-659.
- Gragnoles E., *Prime considerazioni sul decreto sulla trasparenza nel lavoro privato*, in *LG*, 1997, 982-992.
- Franceschetti M. - Guarascio G., *Il lavoro ai tempi del "management" algoritmico. Taylor è tornato?*, in *RGL*, 2018, I, 705-727.
- Perulli A. - Speciale V., *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Il Mulino, 2022.
- Peruzzi M., *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, in *LD*, 2022, 3, 541-559.
- Razzolini O., *Class action: l'azione in giudizio del sindacato verso un cambio di paradigma*, in *RIDL*, 2023, I, 111-149.
- Recchia G.A., *La "bella giovinezza" dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori*, in O. Razzolini - S. Varva - M. Vitaletti (a cura di), *Sindacato e processo (a cinquant'anni dallo Statuto dei lavoratori)*, in *GC.com*, 2020, numero speciale, 97-122.
- Renzi S., *La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno*, in *La Nuova Giuridica*, 2022, 2, 60-77.
- Romagnoli U., *La garanzia costituzionale del dissenso sindacale*, in *GCost*, 2013, 4, 3436-3442.
- Scarpelli F., *Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro*, in *RGL*, 2000, I, 271-287.
- Spinelli C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *LDE*, 2022, fasc. 2.
- Todolí-Signes A., *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*, in *IUSLabor*, 2021, 2, 28-65.

- Treu T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *federalismi.it*, 2022, 9, 190-211.
- Tursi A., *“Trasparenza” e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1, 1-24.
- Zappalà L., *Algoritmo (voce)*, in S. Borrelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *Lavoro e tecnologie*, Giappichelli, 2022, 17-24.
- Zilli A., *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *DRI*, 2023, 1, 25-44.
- Zoli C., *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in *RIDL*, 2008, I, 161-179.