



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

## **Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati**

**GIANFRANCO PELUSO**  
**Università degli Studi di Napoli Federico II**

**vol. 9, no. 2, 2023**

ISSN: 2421-2695



# Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati

**GIANFRANCO PELUSO**

Università degli Studi di Napoli Federico II  
Dottorando in Intelligenza Artificiale  
gianfranco.peluso@unina.it

---

## ABSTRACT

---

By examining the first case-law pursuant to Article 28 of the Workers' Statute, the author focuses, first of all, on the lack of a clear legislative definition of (entirely) automated decision-making or monitoring system, referred to in the algorithmic transparency regulation introduced by Legislative Decree No. 104/2022, showing the inconsistencies arising from the legal wording as amended by the so-called "Work Decree" (Decree-Law n. 48/2023) and wishing for a convincing definitory approach – and therefore of delimitation of the objective scope of application of this discipline – based on the concrete investigation of human contribution. The focus is also paid to the importance of the collective plan and the possible links with the in progress European framework on artificial intelligence and digital platforms.

**Keywords:** information right; automated decision-making or monitoring systems; anti-union conduct, Transparency Decree, Work Decree.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/18229>

---

## Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. La motivazione del decreto “Uber Eats”. – 3. La motivazione del decreto “Foodinho”. – 4. La disciplina degli obblighi informativi dei sistemi automatizzati decisionali o di monitoraggio. – 5. (*Segue*) Il c.d. “decreto lavoro” e la definizione di sistema (integralmente) automatizzato. – 6. (*Segue*) La titolarità degli obblighi informativi e le sanzioni. – 7. Rilievo collettivo e possibili intrecci con la regolamentazione sull’intelligenza artificiale.

### 1. Premessa

Il diffuso ricorso a strumentazioni algoritmiche per assumere decisioni in merito alla gestione e al controllo del rapporto di lavoro<sup>(1)</sup> ha portato il legislatore a introdurre con il c.d. “decreto trasparenza” (d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104) il diritto a ricevere le informazioni sull’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati attraverso l’inserimento dell’art. 1 *bis* nel d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, norma poi modificata dal c.d. “decreto lavoro”<sup>(2)</sup>.

Il diritto a conoscere le modalità di funzionamento dei sistemi di gestione del personale rappresenta una novità assoluta per il nostro ordinamento, nel quale è stato declinato attribuendone la titolarità tanto ai singoli lavoratori, direttamente o per il tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali (art. 1 *bis*, comma 3, d.lgs. n. 152/1997), quanto autonomamente al soggetto collettivo<sup>(3)</sup> (art. 1 *bis*, comma 6, d.lgs. n. 152/1997).

A seguito del diniego di fornire l’informativa alle rappresentanze dei lavoratori sono perciò sorte le prime controversie giurisprudenziali, tramite il procedimento per la repressione della condotta antisindacale di cui all’art. 28 Stat. lav.<sup>(4)</sup>, culminate nei decreti del 4 aprile 2023 e del 20 giugno 2023, entrambi del Tribunale di Palermo<sup>(5)</sup>.

Nel primo decreto il diniego da parte di Uber Eats Italy s.r.l. di fornire alle organizzazioni sindacali ricorrenti le informazioni sul funzionamento della piattaforma

---

(1) Sul punto, per tutti, v. A. Aloisi - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020.

(2) Ossia il d.l. 4 maggio 2023, n. 48, convertito dalla l. 3 luglio 2023, n. 85, la quale non ha apportato modifiche all’art. 1 *bis*.

(3) Sulla necessità di sostenere l’azione collettiva nel confronto con le implicazioni dell’era digitale cfr. T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca, federalismi.it*, 2022, 9, 205 ss.

(4) V. M.T. Carinci - S. Giudici - P. Perri, *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, 36, che definiscono l’azione ex art. 28 Stat. lav. «vero strumento che permette l’effettività dei diritti di informazione posti dall’art. 1-*bis*».

(5) Per un commento al decreto di aprile e prime considerazioni sul decreto di giugno cfr. G.A. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, *LLI*, 2023, 1, R.32-R.57.

di gestione dei rapporti di lavoro dei *riders* “eterorganizzati” è stato configurato come condotta antisindacale, senza che assumesse rilevanza la difesa della convenuta di aver già fornito l’informativa ai lavoratori.

Analoga vicenda e medesime conclusioni si ritrovano nel decreto del 20 giugno 2023 emanato nei confronti di Foodinho s.r.l., depositato all’indomani delle modifiche apportate al citato articolo 1 *bis* dal c.d. “decreto lavoro”.

Le pronunce, muovendo da una disciplina focalizzata sui diritti del singolo, conducono la riflessione sul piano collettivo, stimolando la riflessione sull’apporto che il sindacato può fornire alle peculiari istanze di tutela del lavoratore in contesti altamente tecnologici dove possono trovare applicazione anche le strumentazioni di intelligenza artificiale. Inoltre, i due provvedimenti forniscono elementi utili per provare a definire la concreta portata del principio di trasparenza in un quadro normativo in continua evoluzione, nel quale ha preso ormai corpo la proposta di regolamento europeo sull’intelligenza artificiale, la quale contempla l’obbligo di consultare i rappresentanti dei lavoratori prima dell’immissione in servizio di sistemi di intelligenza artificiale (v. § 7).

I due provvedimenti saranno analizzati in ordine cronologico, partendo dunque dal decreto del 4 aprile 2023; entrambi, per agevolare l’analisi, saranno scomposti in due sezioni: la prima, legata alla qualificazione del rapporto, finalizzata a giustificare l’ammissibilità dell’azione processuale statutaria; la seconda, invece, esplicativa di quella che dovrebbe essere la portata dell’informativa. L’attenzione si concentrerà prettamente su quest’ultimo versante, di più recente interesse dottrinale e appena esplorato dalla giurisprudenza con i decreti in esame, limitandosi, in merito al primo versante, a tracciare un sintetico stato dell’arte degli ultimi sviluppi del dibattito, a mo’ di sfondo dell’analisi.

## 2. La motivazione del decreto “Uber Eats”

Per quanto riguarda il decreto c.d. “Uber Eats” dello scorso aprile, in punto di qualificazione, il giudice preliminarmente riconduce il rapporto di lavoro nell’alveo dell’art. 2, comma 1, d.lgs. n. 81/2015<sup>(6)</sup>. L’operazione è condotta, senza ampliare l’istruttoria, sulla base della documentazione in atti e sulle deduzioni delle parti: contrariamente a quanto sostenuto dalle ricorrenti, il giudice ritiene, da un lato, che «l’assenza di un obbligo di collaborare col proprio lavoro all’interno dell’impresa con tempi e modalità stabiliti dal datore di lavoro» escluda la natura subordinata della prestazione; dall’altro che l’esecuzione della stessa senza il supporto di alcun collaboratore, in continuità e con modalità esecutive imposte dalla committente, ponga

---

<sup>(6)</sup> Per un quadro del dibattito sulla fattispecie v., per tutti, A. Zoppoli, *Prospettiva rimediale, fattispecie, sistema*, in *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro. Atti giornate di studio AIDLASS, Torino, 16-17 giugno 2022*, La Tribuna, 2023, 163 ss.; A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021.

il rapporto al di fuori dall'ambito del lavoro autonomo *ex* 2222 c.c., diversamente da quanto auspicato dalla resistente. Di conseguenza, viene affrontata la questione dell'applicabilità dell'art. 28 Stat. lav. al lavoro eterorganizzato. L'ammissibilità dell'azione statutaria viene motivata, ai sensi dell'art. 118, comma 1, disp. att. c.p.c., riportando alcuni passaggi di due precedenti conformi – T. Milano decr. 28 marzo 2021 n. 889 e T. Firenze sent. 24 novembre 2021, n. 781 – che fanno leva sulle necessità di andare oltre il dato letterale della disposizione statutaria – ossia l'espressione «datore di lavoro» – e di evitare l'applicazione selettiva della disciplina della subordinazione prevista dal suddetto art. 2<sup>(7)</sup>. Quanto alla legittimazione attiva, il giudice rileva dalle deduzioni delle parti il carattere di associazione comparativamente più rappresentativa della ricorrente Filams-Cigl; titolare, pertanto, del diritto di chiedere le informazioni di cui all'art. 1 *bis* del d.lgs. n. 152/1997 «in aggiunta e non in alternativa rispetto all'eventuale rilascio al lavoratore», integrando lo stesso rifiuto datoriale una lesione del diritto all'informativa azionabile anche da parte sindacale. Per tale ragione, non assume rilevanza – nella prospettiva del decisore – la difesa della convenuta di aver già fornito le informazioni richieste ai lavoratori, ma viene dichiarata la natura antisindacale della condotta posta in essere a seguito della richiesta di rilascio dell'informativa, espressamente negata dalla resistente sulla base di una presunta insussistenza delle condizioni per l'applicabilità della normativa introdotta dal “decreto trasparenza”.

Sul piano della portata dell'informativa, il giudice arricchisce la motivazione del provvedimento entrando nel merito del funzionamento del sistema automatizzato utilizzato ed evidenziandone taluni profili di opacità attraverso un puntuale raffronto con le disposizioni dell'art. 1 *bis* del d.lgs. n. 152/1997. *In primis*, afferma che risultano ignoti i *dataset* dell'algoritmo<sup>(8)</sup> (il comma 2, lett. *d*, fa riferimento alle categorie di dati e ai parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni); così come non sono noti i criteri su cui è basata la valutazione cui è strettamente legata l'attribuzione delle consegne (indicazione rilevante ai fini dell'assegnazione dell'incarico *ex* comma 1). Inoltre, il giudice ribadisce l'illegittimità di un'elencazione meramente esemplificativa degli input che determinano il lavoratore incaricato ad effettuare la consegna, i quali pertanto dovranno essere indicati in maniera precisa<sup>(9)</sup>. Infine, sottolineando l'ignoto legame tra promozione o

---

(7) Per un commento ai più recenti sviluppi giurisprudenziali cfr. A. Donini, *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome*, LLI, 2021, 1, R. 1 ss., ove si riporta anche la contraria posizione sostenuta da T. Firenze decr. 9 febbraio 2021.

(8) Per una disamina dei diversi tipi di algoritmo si rinvia a L. Zappalà, *Algoritmo (voce)*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *Lavoro e tecnologia. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, 17 ss.

(9) Comma 2, lett. *a* e lett. *b*, aspetti del rapporto su cui incidono l'utilizzo dei sistemi e i loro scopi e finalità.

disattivazione dell'*account* e tasso di rifiuti o cancellazioni delle consegne<sup>(10)</sup>, viene chiarito il riferimento normativo alle misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate (comma 2, lett. *e*).

In tal modo nel decreto si delinea il “reale” obiettivo dell’informativa e dunque la concreta declinazione del principio di trasparenza: spiegare la logica di funzionamento dell’algoritmo, ossia indicare quali sono i dati utilizzati dal sistema automatizzato e qual è il loro peso specifico. In altre parole, la pronuncia ribadisce che la trasparenza algoritmica passa attraverso la conversione in un linguaggio di agevole comprensione per i destinatari dell’informativa, la quale non deve andare oltre l’indicazione delle informazioni essenziali: una diversa interpretazione, come la messa a disposizione dei codici di funzionamento dell’algoritmo, non permetterebbe di raggiungere lo scopo prefissato dalla norma, né, in talune circostanze, sarebbe praticabile per ragioni concernenti la tutela della proprietà industriale.

### 3. La motivazione del decreto “Foodinho”

La stessa posizione si rinviene in maniera più netta nella motivazione del secondo decreto palermitano, emesso il 20 giugno 2023 a termine del procedimento sommario che vede come resistente la società Foodinho s.r.l.

Non si tornerà sulla parte che riguarda l’applicabilità dell’art. 28 Stat. lav., in quanto il giudice richiama integralmente il provvedimento “Uber Eats”, seppur aggiungendo ulteriori argomentazioni finalizzate a ribadire l’irrilevanza di un legame tra volontà di ledere da parte del soggetto obbligato e riconoscimento della condotta come antisindacale<sup>(11)</sup>, dato che la previsione della violazione da parte della norma imperativa «è presunta» – si aggiunge in maniera assoluta – come idonea a impedire l’esercizio dell’attività sindacale. Ci si soffermerà, invece, su tre elementi nuovi: la ricerca della nozione di sistema integralmente automatizzato, il giudizio sull’esaustività dell’informativa e l’applicabilità delle *astreintes*.

Come accennato, in pendenza di procedimento è entrato in vigore il d.l. n. 48/2023, il quale ha modificato l’art. 1 *bis* del d.lgs. n. 152/1997, definendo l’ambito oggettivo di applicazione dell’informativa nel perimetro dei sistemi «*integralmente*» automatizzati (*infra* § 5). Pertanto, il giudice si è interrogato circa la sussistenza della violazione informativa, tanto in relazione al periodo precedente la novella, quanto a

---

<sup>(10)</sup> Sulle potenzialità discriminatorie del programma di elaborazione delle statistiche di ciascun *rider*, il quale non tenga conto dei motivi per cui il lavoratore cancella la sua prenotazione o non partecipa a una sessione prenotata e non cancellata, v. M. Lamannis, *Frank è un falso cieco: l'algoritmo discrimina i riders*, *LG*, 2021, 532 ss.

<sup>(11)</sup> Principio giurisprudenziale consolidato sin da Cass., Sez. Un., 12 giugno 1997, n. 5295, che ha ritenuto sufficiente l’accertamento dell’oggettiva idoneità lesiva della condotta, prescindendo da valutazioni riguardanti l’elemento soggettivo.

quello successivo, evidenziandone la differenza per poi accertare il perdurare dell'antisindacalità della condotta anche in seguito all'intervento legislativo.

La risposta al quesito è dipesa dalla definizione di sistema integralmente automatizzato, la quale viene ricavata dal regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) con l'intento – in parte dichiarato – di fornire un'interpretazione armonizzata (sulle problematiche legate a tale scelta *infra* § 5).

Considerato dunque che ai sensi dell'art. 22 del GDPR la legittimità del trattamento automatizzato implica la possibilità del controllo umano, ove questo non sia presente «dev'essere garantito il controllo sulle decisioni e la contestazione delle stesse da parte dei lavoratori che vi sono soggetti e delle loro Organizzazioni sindacali». Sicché, «nell'ambito dei sistemi automatizzati il cui utilizzo è lecito all'interno dell'UE, quelli di cui è indispensabile fornire informazioni ai lavoratori [...] sono quelli che non prevedono l'intervento umano contemporaneo o successivo rispetto alla decisione del sistema o al monitoraggio dei lavoratori». Di conseguenza, il giudice definisce integralmente automatizzati i sistemi che «non prevedono l'intervento umano 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».

In virtù di questa interpretazione, «i sistemi automatizzati utilizzati dalla resistente risultano sistemi integralmente automatizzati, atteso che in essi l'intervento umano dedotto (e non dimostrato) comunque non interverrebbe nella fase finale, bensì eventualmente solo in quella dell'inserimento dei dati o dell'attivazione del sistema medesimo, in cui la successiva elaborazione e trattamento dei dati ed eventuale decisione finale sono affidati integralmente ad automatismi algoritmici o informatici»<sup>(12)</sup>.

Altro elemento di novità rispetto alla vicenda “Uber Eats” è rappresentato dalla comunicazione delle informazioni in corso di giudizio da parte della resistente alle ricorrenti, che ne hanno contestato l'esaustività. Al riguardo, pertanto, il giudice è tenuto a valutare l'informativa nel merito. Come previsto dal “decreto lavoro”, questa non può riguardare elementi coperti dal segreto industriale o commerciale; sicché, in difetto di prova sull'estensione del segreto ad aspetti diversi dai codici sorgente e dalle formule matematiche utilizzate per la realizzazione della piattaforma informatica, il giudice chiarisce che l'accertamento sulla completezza dovrà riguardare tutte le informazioni previste dalla norma.

Nel caso concreto, il giudice non ha riscontrato chiarezza e completezza dell'informativa nella comunicazione fornita in corso di giudizio in relazione alla prenotazione degli *slots* e all'assegnazione della proposta d'ordine. Quanto al primo

---

<sup>(12)</sup> Cfr. G.A. Recchia, *op. cit.*, R. 53 e R. 54, secondo il quale dall'argomentazione del giudice palermitano si può implicitamente dedurre che sarebbe raro individuare sistemi di monitoraggio o decisionali che non siano integralmente automatizzati e per i quali non debba imporsi l'obbligo di informazione relativo.

profilo, la resistente si era limitata a dichiarare che i corrieri con punteggio più alto accedono alle prenotazioni degli *slots* prima di quelli con un punteggio più basso e che tale indicatore si determina in base ai *feedbacks* dei clienti, alla prenotazione degli *slots* ad alta domanda, al numero di ordini, all'effettiva registrazione in uno *slot* prenotato e non disdetto. Al netto del generico riferimento a un maggior valore attribuito ai parametri registrati più di recente, il giudice evidenzia come non sia noto in che misura questi elementi possano incidere per l'attribuzione di un vantaggio nella prenotazione degli *slots*, anche riguardo agli altri parametri. Medesime considerazioni vengono ribadite per l'assegnazione della proposta d'ordine, ponendo in rilievo l'ignoto rapporto tra distanza dal locale e mezzo utilizzato dal *riders*, fattori rispetto ai quali l'informativa non indica se sussiste un rapporto di subordinazione o di interazione ponderata. Inoltre, quanto al riconoscimento facciale e alla geolocalizzazione, si rileva che la comunicazione ha per oggetto i motivi che rivelano il ricorso a tali strumenti e non le informazioni relative al funzionamento e all'affidabilità del sistema.

Del pari rappresenta un *quid novi* l'accoglimento della domanda formulata *ex art.* 614 *bis* c.p.c.<sup>(13)</sup>. Il giudice, infatti, ritiene opportuno stabilire una somma di denaro dovuta dall'obbligato per ogni violazione o inosservanza successiva ovvero per ogni ritardo nell'esecuzione del provvedimento (c.d. *astreinte*). Il che assume una funzione dissuasiva in quanto rappresenta «(l')unica modalità (...) idonea a determinare l'adempimento dell'obbligo cui la resistente viene qui condannata». Sul piano tecnico poi questa soluzione viene considerata praticabile in quanto l'azione disciplinata dall'art. 28 Stat. lav. non rientra tra le controversie individuali di lavoro *ex art.* 409 c.p.c., sicché per essa non opera l'espressa esclusione di cui all'art. 614 *bis* c.p.c., ultimo comma.

#### **4. La disciplina degli obblighi informativi dei sistemi automatizzati decisionali o di monitoraggio**

A partire dai provvedimenti in esame, possono essere individuati alcuni punti problematici della disciplina degli obblighi informativi dei sistemi automatizzati, che, come chiarito anche in sede giudiziaria, deve essere esaminata tenendo conto del complesso quadro normativo europeo, in particolare delle sovrapposizioni con le disposizioni del GDPR e della tensione verso la disciplina *in fieri* in materia di piattaforme digitali.

Il d.lgs. n. 104/2022 – come si sa – è stato infatti emanato per esercitare la legge delega 22 aprile 2021, n. 53, la quale recepisce la direttiva (UE) 2019/1152<sup>(14)</sup>, che si

<sup>(13)</sup> Articolo rubricato «Misure di coercizione indiretta». Sulla funzione dissuasiva del risarcimento del danno e, in particolare, sull'*astreinte* v. M. Biasi, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffrè, 2022, 140 ss.

<sup>(14)</sup> C.d. “direttiva trasparenza”. Sul punto v. A. Zilli, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, 2022, 136 ss. Cfr. anche M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto*

pone l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro nel territorio degli Stati membri attraverso la promozione di un'occupazione più «trasparente» e «prevedibile»<sup>(15)</sup>. È stato perciò novellato il d.lgs. n. 152/1997, attuativo della direttiva 91/533/CEE, concernente l'obbligo del datore della prestazione lavorativa di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro. Ad ogni modo, con il “decreto trasparenza”, oltre a un'operazione di adeguamento della previgente disciplina, si è altresì provveduto a una regolamentazione specifica che, come recita la rubrica dell'art. 1 *bis*, mira a introdurre «Ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati». Tale vincolo non è contemplato né nella direttiva, né nella legge delega, ma è contenuto nella proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali (COM (2021) 726 *final*)<sup>(16)</sup>, la quale si appresta a statuire il diritto per i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali a ottenere le informazioni sull'uso e sul funzionamento dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 6)<sup>(17)</sup>, salvo poi spingersi e sancire il diritto alla consultazione (art. 9)<sup>(18)</sup>. Pertanto, nel secondo procedimento in esame, la società Foodinho ha chiesto di sollevare la questione di legittimità costituzionale per eccesso di delega. L'eccezione è stata però considerata manifestamente infondata, oltre che irrilevante. La non fondatezza deriverebbe dall'espressa previsione da parte della direttiva trasparenza della

---

*individuale di lavoro*, Relazione alle Giornate di studio AIDLASS “Le dimensioni spazio-temporali dei lavori” (Campobasso 25-26 maggio 2023), dattiloscritto, 64 ss.

<sup>(15)</sup> Sul rapporto tra diritti d'informazione finalizzati all'obiettivo della trasparenza e condizioni sostanziali di tutela finalizzate all'obiettivo della prevedibilità v. G. Proia, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, *Labor*, 2022, 6, 641 ss.

<sup>(16)</sup> Cfr. C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, *LDE*, 2022, 2, 1 ss.

<sup>(17)</sup> L'art. 6, par. 1, della proposta del dicembre 2021 riecheggia infatti quanto statuito dal decreto trasparenza con il nuovo articolo 1 *bis* d.lgs. n. 152/1997: «Fatti salvi gli obblighi e i diritti delle piattaforme di lavoro digitali e dei lavoratori delle piattaforme digitali a norma della direttiva (UE) 2019/1152, gli Stati membri impongono alle piattaforme di lavoro digitali di informare i lavoratori delle piattaforme digitali in merito a quanto segue:

a) i sistemi di monitoraggio automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici;

b) i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account».

<sup>(18)</sup> L'art. 9, rubricato «Informazione e consultazione», al par. 1 prevede infatti che: «Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza di tali rappresentanti, dei lavoratori delle piattaforme digitali interessati da parte delle piattaforme di lavoro digitali per quanto riguarda le 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, conformemente al presente articolo». Sul punto cfr. P. Tullini, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, *LLI*, 2022, 1, R. 52 ss.

possibilità per gli Stati membri di stabilire condizioni di miglior favore, «sicché la previsione degli obblighi informativi di cui all'art. 1bis cit., in relazione ai sistemi automatizzati, non viola la delega di attuazione della Direttiva»<sup>(19)</sup>. L'irrelevanza sarebbe invece frutto della sottoposizione dell'art. 1 *bis* al vaglio del Parlamento a seguito delle modifiche apportate dal d.l. n. 48/2023, oltre che della condotta posta in essere dalla resistente, la quale sino alla notifica del ricorso non ha fornito alcuna informazione alle OO.SS. ricorrenti, neppure quelle testualmente previste dalla direttiva. Tralasciando in questa sede il dibattito sull'opportunità della previsione<sup>(20)</sup>, va riconosciuto che con il decreto n. 104/2022 si è tentato di intaccare l'opacità che caratterizza l'esercizio dei poteri datoriali a mezzo degli algoritmi<sup>(21)</sup>, ossia il c.d. “*algorithmic management*”<sup>(22)</sup>. L'intervento è andato anche oltre gli auspici europei, introducendo un regime generale di obblighi vincolanti per il variegato campo dell'automazione applicabile, anzitutto, al lavoro prestato nella “fabbrica intelligente”.

Con il “decreto trasparenza”, pertanto, l'art. 1 del lgs. n. 152/1997, rubricato «Informazioni sul rapporto di lavoro», ha previsto il superamento del modello per rinvii e ha sancito l'obbligo per il datore di lavoro/committente di comunicare ai lavoratori «in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico» una serie di informazioni concernenti, ad esempio, l'inquadramento, il livello, la qualifica, la tipologia di rapporto e il contratto collettivo applicato. A questi obblighi si affiancano quelli previsti dall'art. 1 *bis*, ossia informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi nel caso in cui le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate attraverso «sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti» ai fini dell'assunzione o della gestione del rapporto lavoro, nonché «incidenti» sulla sorveglianza e sul controllo (comma 1). Al secondo comma viene poi sancito che – al fine di adempiere gli obblighi di cui al comma 1 – «prima dell'inizio dell'attività lavorativa» il dipendente o il collaboratore deve essere edotto sugli aspetti del rapporto sui quali incide l'utilizzo di tali sistemi, su relativi scopi, finalità, logica e funzionamento, sulle categorie di dati e sui parametri utilizzati per programmare o addestrare detti sistemi anche in riferimento ai meccanismi di valutazione delle prestazioni, sulle misure di controllo, sugli eventuali processi di correzione, sul responsabile del sistema di gestione della qualità, sul livello di accuratezza, robustezza e

<sup>(19)</sup> Tuttavia, la legge delega di attuazione della direttiva, limitandosi a richiamare la direttiva (UE) 2019/1152 nell'*Allegato A*, punto 23, nulla dice in merito all'introduzione di ulteriori obblighi informativi o, in generale, di disposizioni più favorevoli per i lavoratori.

<sup>(20)</sup> Per una lettura critica v. A. Viscomi, *Noto analogico e ignoto digitale. Brevi note su alcuni aspetti del 'Decreto Trasparenza', ilforovibonese.it*, 7 dicembre 2022. Commenta positivamente l'intervento legislativo: A. Zilli, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, DRI, 2023, 1, 25 ss.

<sup>(21)</sup> Cfr. A. Tursi, “*Trasparenza*” e “*diritti minimi*” dei lavoratori nel decreto trasparenza, DRI, 2023, 1, 22.

<sup>(22)</sup> L. Zappalà, *Management algoritmico (voce)*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *op. cit.*, 150 ss.

cybersicurezza (sempre dei sistemi in questione) e sulle metriche utilizzate per misurare i menzionati parametri di valutazione, nonché sugli impianti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse<sup>(23)</sup>.

### 5. (Segue) Il c.d. “decreto lavoro” e la definizione di sistema (integralmente) automatizzato

Il d.lgs. n. 152/1997 è stato poi modificato dall’art. 26 d.l. n. 48/2023<sup>(24)</sup>, che è intervenuto sulle modalità di comunicazione e si è cimentato in un’operazione di restringimento dell’ambito oggettivo d’applicazione dell’informativa dei sistemi automatizzati.

Sul primo versante, aggiungendo il comma 5 *bis* all’art. 1, per talune informazioni (ammontare della retribuzione e relativi elementi costitutivi, programmazione dell’orario normale di lavoro, durata del patto di prova, ecc.) è stata sancita la possibilità di adempiere l’obbligo informativo attraverso l’indicazione del «riferimento normativo o del contratto collettivo, anche aziendale, che disciplina le materie»; dunque, non più necessariamente attraverso la consegna di un documento contenente tutti i dati. La formulazione lascia spazio a perplessità perché non chiarisce se possa considerarsi esaustivo il riferimento agli estremi del contratto o della legge oppure se sia necessario indicare la specifica disposizione; tuttavia, la *ratio* legislativa suggerisce la seconda soluzione, scongiurando in questo modo il ritorno al modello del generico rinvio introdotto nel 1997. Inoltre, con l’introduzione del comma 6 *bis*, è stato introdotto un onere di pubblicità in capo al datore di lavoro/committente, il quale «ai fini della semplificazione degli adempimenti [...] è tenuto» a consegnare o a mettere a disposizione del personale, anche attraverso pubblicazione sul sito *web*, gli atti dell’autonomia collettiva applicabili al rapporto.

La novella è da accogliere positivamente soprattutto perché, prescindendo dal ricorso alla tecnica del rinvio, si declina come generale dovere di pubblicità. In tal senso, più che alla dichiarata finalità di semplificazione, l’onere potrebbe meglio essere considerato come attuativo dello stesso principio di trasparenza<sup>(25)</sup>.

Sul secondo versante, ossia in relazione all’art. 1 *bis*, è stato aggiunto l’avverbio «integralmente»: il datore di lavoro/committente è tenuto a informare – anzitutto – il lavoratore in relazione all’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio *integralmente* automatizzati «deputati a fornire *indicazioni rilevanti* ai fini della assunzione o del

---

<sup>(23)</sup> Per un approfondimento v. i contributi di L. Mannarelli e di E.C. Schiavone 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, 2022; A. Donini, *Informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, in *DLM*, 2023, 1, 88 ss.

<sup>(24)</sup> C.d. “decreto lavoro”, conv. dalla l. n. 85/2023 con modifiche trascurabili in questa sede.

<sup>(25)</sup> Esamina i benefici dell’utilizzo del rinvio specifico L. Calcaterra, *Eccessi di trasparenza, la (im)possibilità di rinviare alla contrattazione collettiva per informare il lavoratore*, *Labor*, 2023, 1, 45 ss.

conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché *indicazioni incidenti* sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori» (comma 1)<sup>(26)</sup>.

L'intenzione di ridurre l'ambito oggettivo di applicazione della norma appare *prima facie* evidente<sup>(27)</sup> in quanto l'avverbio dovrebbe essere di per sé idoneo a limitare l'individuazione dei sistemi automatizzati (in un ambito da definire). Si ritiene, tuttavia, che l'effettiva portata innovativa della novella possa essere messa in discussione valorizzando in via interpretativa la funzione di tali sistemi, la quale continua a essere enunciata dalla medesima disposizione<sup>(28)</sup>.

Invero, è da subito emerso il dubbio circa il riferimento dell'integrale automatismo all'intero procedimento o – ove questo fosse scomponibile – a una singola sua fase. Si è infatti eloquentemente posto l'accento sul rischio che l'obbligo informativo potesse arretrare innanzi all'attribuzione all'uomo di una singola sezione del procedimento, prescindendo dalla sua rilevanza; sicché, non ci troveremmo innanzi a un sistema integralmente automatizzato nel momento in cui «anche solo una delle fasi della gestione del rapporto di lavoro non sia automatizzata»<sup>(29)</sup>.

Il principale nodo da sciogliere risulta pertanto il rapporto tra automazione e intervento dell'uomo; per meglio dire – a mio avviso – la sussistenza dell'obbligo informativo innanzi a un contributo umano meramente accessorio, questione già affrontata prima della novella dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali<sup>(30)</sup> e che

<sup>(26)</sup> Mio il corsivo.

<sup>(27)</sup> Cfr. G.A. Recchia, *op. cit.*, R. 51 e R. 52, il quale sostiene che «la riformulazione sembra oggi dare ragione all'interpretazione limitativa, (ma, a dire il vero piuttosto ambigua)» e ne evidenzia la contrarietà rispetto a quanto affermato nella Relazione di accompagnamento al provvedimento governativo.

<sup>(28)</sup> In merito v. E. Dagnino, *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati* (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023), 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, 60, il quale sostiene che «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>(29)</sup> Così 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, 38, il quale evidenzia che tale correzione «inibisce maldestramente le prerogative sindacali», con il rischio di legittimare rifiuti datoriali basati sul mero assunto che una sola fase, anche la più irrilevante da un punto di vista operativo, sia gestita dall'uomo.

<sup>(30)</sup> Secondo la circ. del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 settembre 2022, n. 19, la mera accessorialità dell'apporto non rappresenta un'essenziale per i *sistemi automatizzati*, definiti come

oggi continua a porsi per i *sistemi integralmente automatizzati*. Dalla medesima formulazione legislativa si possono trarre argomentazioni a supporto della tesi secondo la quale la mera accessorietà dell'intervento umano non esime dall'informativa. Infatti, mentre in un primo momento l'Ispettorato nazionale del lavoro<sup>(31)</sup> aveva ricondotto le *indicazioni* di cui al primo comma dell'art. 1 *bis* nell'oggetto dell'informativa da dare ai lavoratori (con conseguente sovrapposizione rispetto alle informazioni elencate nel comma 2, ossia: aspetti sui quali incide l'utilizzo del sistema, e i loro scopi, logiche e finalità; dati e parametri utilizzati per programmare o addestrare il sistema, ecc.), i primi commenti dottrinali hanno individuato in esse anzitutto la funzione del sistema automatizzato: «fornire» elementi di supporto alla decisione datoriale<sup>(32)</sup>.

In quest'ottica, destinatario delle indicazioni in parola è perciò *in primis* chi – in carne ed ossa – esercita il potere organizzativo, con la conseguenza che – almeno per il sistema automatizzato *tout court* – la norma non richiede che lo strumento tecnologico assuma in via autonoma la decisione<sup>(33)</sup>. Dunque, seguendo questa interpretazione, medesime conclusioni potrebbero considerarsi valide anche per i sistemi *integralmente* automatizzati.

In effetti, poiché tali strumenti restano «deputati a fornire indicazioni rilevanti» ai fini dell'instaurazione o della gestione del rapporto nonché «indicazioni incidenti» sulla sorveglianza e sulla valutazione della prestazione, il ruolo svolto dagli stessi continua ad essere ancillare rispetto alle prerogative del creditore della prestazione lavorativa, il quale – per quanto il suo contributo possa essere considerato eventuale o meramente accessorio – non può essere spersonalizzato. In altre parole, l'intervento umano – anche se collocato nella fase finale – non potrebbe escludere l'applicazione degli obblighi informativi di cui all'art. 1 *bis* dato che la stessa disposizione al comma 1 individua la cifra dei predetti sistemi nella funzione di supporto per l'utilizzatore. Tale effetto limitativo si sarebbe realizzato se la novella – anziché limitarsi all'aggiunta dell'avverbio *integralmente* – avesse ridefinito le caratteristiche del sistema, configurandolo non più come «deputato a fornire indicazioni», ma come esclusivo decisore.

La lettura di sistema integralmente automatizzato elaborata nel decreto Foodinho (*supra* § 3) prescinde dalle esposte osservazioni e si focalizza sul coordinamento con l'art. 22 del GDPR. Tuttavia, il tentativo di armonizzare la normativa interna alle disposizioni

---

strumenti in grado di generare decisioni attraverso la raccolta e l'elaborazione di dati tramite algoritmo e/o intelligenza artificiale.

<sup>(31)</sup> Circ. del 10 agosto 2022, n. 4, 6.

<sup>(32)</sup> Cfr. E.C. Schiavone, *Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati* (art. 4, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022) (art. 1, co. 1, lett. s, e art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, inserito dall'art. 4, co. 1, lett. b, d.lgs. n. 104/2022), in D. Garofalo - M. Tiraboschi - V. Fili - A. Trojsi (a cura di), *op. cit.*, 223.

<sup>(33)</sup> Cfr. M.T. Carinci, S. Giudici, P. Perri, *op. cit.*, 17.

del GDPR potrebbe rilevarsi limitante, oltre che foriero di equivoci<sup>(34)</sup>. Infatti, i piani di intervento vanno tenuti ben distinti: mentre il GDPR si occupa del trattamento dei dati personali dell'interessato, la normativa introdotta dal “decreto trasparenza” mira a disvelare i dati che regolano il funzionamento dei sistemi organizzativo-manageriali.

Pertanto, non appare condivisibile la scelta del giudice palermitano di elaborare una definizione all'interno del perimetro di legittimità tracciato dall'art. 22 del GDPR<sup>(35)</sup>, con conseguente confusione dei livelli e focalizzazione sulla collocazione temporale dell'azione umana: il sistema integralmente automatizzato sarebbe quello che non prevede «alcun intervento umano nella fase finale della decisione o del monitoraggio». Diversamente, per esprimere al meglio le caratteristiche di questi strumenti, il *discrimen* dovrebbe essere individuato nella “qualità” dell'apporto umano, cioè nella sua rilevanza, non escludendo la qualificazione di sistema integralmente automatizzato in presenza di un contributo meramente accessorio; mentre al fattore temporale potrebbe essere riconosciuto il ruolo di indice.

L'auspicato approccio basato sull'indagine concreta dell'apporto umano si rinviene invece nella sentenza del Tribunale di Padova del 3 marzo 2023, n. 126, nella quale, a seguito dell'accertamento dell'illiceità di contratti formalmente qualificati come appalto, viene riconosciuta la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra i lavoratori dipendenti – carrellisti e addetti alle spedizioni – e la società committente tecnologicamente avanzata. Il giudice, nel ricercare il soggetto che esercita il potere di direzione, definisce «sistema altamente informatizzato» lo strumento caratterizzato dall'attitudine a “dialogare” direttamente con l'operatore, escludendo così la mediazione umana nell'esecuzione del lavoro, ossia tra la funzione di organizzazione e l'intervento esecutivo. In particolare, l'illiceità dell'intermediazione è accertata ricorrendo al principio di causalità: in assenza di iniziativa dei preposti della cooperativa datrice di

---

<sup>(34)</sup> Sul ruolo dei diritti di informazione e accesso e sull'inesistenza nel GDPR di un diritto ad avere una spiegazione in relazione al processo decisionale automatizzato, v: G. Gaudio, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, LLI, 2020, 2, 29 ss.; G. Fioriglio, *Intelligenza artificiale, privacy e rapporto di lavoro: una prospettiva informatico-giuridica*, LDE, 2022, 3, 10. Sottolinea, invece, come «In relazione al funzionamento degli algoritmi, i principi di prevenzione e della trasparenza impongono, a favore dell'interessato, gli obblighi di informazione preventiva e di spiegazione delle operazioni che si avvalgono dell'A.I (c.d. *right of explanation*: artt. 13 e 15 GDPR)»: P. Tullini, *Dati*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro Digitale*, Giappichelli, 2022, 121.

<sup>(35)</sup> Testualmente, ribadendo quanto già riportato nel § 3 : «nell'ambito dei sistemi automatizzati il cui utilizzo è lecito all'interno dell'UE, quelli di cui è indispensabile fornire informazioni ai lavoratori, sulla scorta dell'art. 22 del citato Regolamento, 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». Sottolinea come così si compia «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*», G.A. Recchia, *op. cit.*, R. 53.

lavoro, il processo produttivo si sarebbe svolto con le medesime modalità, dato il ricorso al sistema informatizzato (*rectius* automatizzato). Parimenti, l'impatto dell'intervento umano sul processo decisionale o di monitoraggio dovrebbe contribuire *in primis* alla definizione stessa di sistema (integralmente) automatizzato.

In questa direzione va anche un'ulteriore recentissima pronuncia di antisindacalità emessa dal Tribunale di Torino (decreto del 5 agosto 2023), in cui si valorizza la qualità dell'apporto in concreto fornito dall'uomo. In tale provvedimento, con la Foodinho srl di nuovo nella veste di resistente, il giudice torinese definisce come sistema integralmente automatizzato «quello che adotta decisioni senza richiedere l'intervento umano», lasciando poi intendere che l'intervento accessorio ed eventuale debba sempre essere considerato non rilevante. Infatti il sistema utilizzato per la proposta di consegna dell'ordine del singolo *rider* – al pari dei sistemi utilizzati per attribuire il punteggio d'eccellenza, per il riconoscimento facciale e per la revoca del turno di lavoro – si denota per essere «meramente eventuale, accessorio e, dunque, irrilevante» in quanto si pone al di fuori di un percorso fisiologico<sup>(36)</sup>.

Tornando alle sovrapposizioni di disciplina, altro punto di interferenza – anche con la regolamentazione *privacy* – è rappresentato dalle disposizioni dell'art. 4 St. lav.<sup>(37)</sup>, fatte espressamente salve dall'art. 1 *bis*, comma 1. Rimangono, pertanto, fermi i divieti statuari, con la conseguente differenziazione dell'informativa a seconda della necessità di dar luogo all'accordo. Permane, cioè, il divieto di ricorrere a sistemi con potenzialità di controllo non installati per comprovabili esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza sul lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. C'è però da rilevare che nel caso dell'art. 1 *bis* l'obbligo informativo fa riferimento all'utilizzo e non alla mera installazione degli strumenti. Dal raffronto tra la norma statutaria e l'art. 1 *bis* emerge, inoltre, la cifra del mutamento degli assetti organizzativi nei due diversi momenti storici. Il “decreto trasparenza”, introducendo la medesima disciplina per i «sistemi automatizzati decisionali o di monitoraggio», prende coscienza della difficoltà, evidenziata nel dibattito dottrinale, di slegare il piano della gestione da quello del controllo<sup>(38)</sup>.

Infine, il “decreto lavoro” ha sostituito l'ultimo comma – l'ottavo – dell'articolo 1 *bis*, il quale in origine escludeva dal proprio ambito le informazioni di cui all'art. 98 del d.lgs. 10 febbraio 2015, 81 (Codice della proprietà industriale), divieto ora esplicitato in

<sup>(36)</sup> Testualmente: «la circostanza che un intervento umano si possa rendere necessario per ovviare a problematiche che non attengono ad un percorso fisiologico, denota come l'intervento umano sia meramente eventuale, accessorio e, dunque, irrilevante».

<sup>(37)</sup> Cfr. L. Tebano, *Controlli digitali (voce)*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *op. cit.*, 49 ss.; A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in P. Tullini, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017, 1 ss.

<sup>(38)</sup> V. M. Brollo, *op. cit.*, 62-63; M. Novella, *Impresa*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *op. cit.*, 23-24; L. Tebano, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020, spec. 242 ss., che introduce la nozione di «potere di controllo direttivo».

riferimento ai sistemi protetti da segreto industriale o commerciale<sup>(39)</sup>. Tale previsione continua a suscitare molte perplessità: se un'interpretazione letterale potrebbe infatti limitare fortemente la sfera applicativa, l'auspicata lettura del principio di trasparenza suggerita anche dai provvedimenti giudiziari in esame, sintetizzabile nel dover rendere note solo le informazioni necessarie per garantire l'autodeterminazione del lavoratore (v. § 2 e 3), garantirebbe un corretto bilanciamento tra diritto alla segretezza – del fornitore del sistema/programmatore rispetto al quale il creditore della prestazione lavorativa si qualifica come utente – e diritto all'informazione.

## 6. (*Segue*) La titolarità degli obblighi informativi e le sanzioni

Un ulteriore profilo di interesse della recente normativa è rappresentato dal tema della titolarità del diritto all'informativa. Il “decreto trasparenza” ha espressamente attribuito a più soggetti il diritto a ricevere le informazioni legate all'utilizzo dei sistemi automatizzati: organi pubblici, singolo lavoratore e rappresentanze sindacali (art. 1 *bis*, comma 6, d.lgs. n. 152/1997). Per ciascuna di queste categorie, si possono individuare una *ratio* e un apparato sanzionatorio differenti.

Sul primo fronte, al Ministero del lavoro e all'Ispettorato nazionale del lavoro, la titolarità viene attribuita al fine di agevolare l'eventuale irrogazione di sanzioni amministrative – proporzionate al perdurare della violazione e al numero dei lavoratori coinvolti – per il mancato o inesatto adempimento degli obblighi. La norma, tuttavia, utilizza l'espressione «su denuncia del lavoratore», facendo pensare all'introduzione di una condizione di procedibilità, istituto ignoto nell'area degli illeciti amministrativi lavoristici che potrebbe pregiudicare l'effettività sanzionatoria<sup>(40)</sup>.

Sul piano individuale, l'informazione trasparente rappresenta il presupposto per permettere al singolo lavoratore o collaboratore di conoscere le variabili che incidono sulla valutazione della propria prestazione e che, in altri termini, gli permettono di autodeterminarsi. La norma, pur non prevedendo conseguenze sul piano dell'efficacia contrattuale, non esclude eventuali sanzioni civilistiche<sup>(41)</sup>, su tutte il risarcimento del danno, seppur tenendo conto delle difficoltà probatorie<sup>(42)</sup>.

Sul piano collettivo, invece, il riconoscimento della titolarità dei diritti di informazione in capo alle R.S.A. o alle R.S.U., o – in assenza – alle sedi territoriali delle

<sup>(39)</sup> Sul punto v. E. Dagnino, *op. cit.*, 60 ss.

<sup>(40)</sup> Cfr. M.T. Carinci - S. Giudici - P. Perri, *op. cit.*, 35.

<sup>(41)</sup> Cfr. M. Faioli, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza del datore di lavoro. Sull'imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza*, *DRI*, 2023, 1, 45 ss., il quale sostiene la tesi dell'irragionevolezza dell'art. 1 *bis* anche in relazione alle sanzioni.

<sup>(42)</sup> Cfr. Cass., S.U., 24 marzo 2006, n. 6572, *FI*, 2006, I, 1343, e successive conformi: Cass. 5 dicembre 2017, n. 29047, *DJ*; Cass. 15 ottobre 2018, n. 25743, *DJ*; Cass. 3 gennaio 2019, n. 21, *DJ*. Sul tema si rinvia a V. Luciani, *Danni alla persona e rapporto di lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2007; M. Biasi, *op. cit.*, 36 ss.

associazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale (art. 1 *bis*, comma 6, d.lgs. n. 152/1997) agevolerà il supporto al singolo lavoratore per accertare il rispetto degli obblighi informativi, anche attraverso l'ausilio di consulenti tecnici; e l'avvio di un'attività di contrattazione del sistema con la parte datoriale. Come esaminato nei recenti casi giurisprudenziali, all'espressa affermazione della titolarità collettiva – seppur eventuale, perché di fatto condizionata alla relativa istanza – corrisponde la possibilità di qualificare il mancato o non puntuale adempimento dell'obbligo come condotta diretta a impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale. Si tratta, tuttavia, di un'operazione non esperibile nei confronti del committente nell'ambito del lavoro coordinato e continuativo, ma praticabile solo per l'eterorganizzazione<sup>(43)</sup>. Pertanto, una volta statuita l'impossibilità di applicare al rapporto eterorganizzato le tutele della subordinazione in modo differenziato, al diniego di fornire le informazioni al soggetto legittimato attivo *ex art. 28 Stat. lav.* corrisponde pressoché inevitabilmente l'accoglimento del ricorso (*supra* § 2); mentre nel caso di parziale adempimento al giudice è richiesta una verifica dell'informativa nel merito (*supra* § 3). Infine, come rilevato nel caso Foodinho (*supra* § 3), il procedimento *ex art. 28 Stat. lav.* non esclude il ricorso all'istituto dell'*astreinte*.

## 7. Rilievo collettivo e possibili intrecci con la regolamentazione sull'intelligenza artificiale

Dalla lettura dei decreti palermitani emerge che, grazie all'azione di cui all'art. 28 Stat. lav., l'intervento del soggetto collettivo ha permesso di rafforzare l'efficacia degli obblighi informativi, di chiarirne in sede giudiziale il contenuto e – più in generale – di rimarcare la portata del principio di trasparenza. Nel decreto “Uber Eats” (§ 2), dopo aver agevolmente accertato la natura antisindacale della totale reticenza informativa, si intraprende un percorso di esplicazione del reale impatto sulle piattaforme di gestione dei *riders* della normativa di cui all'art. 1 *bis* del d.lgs. n. 152/1997. Tale riflessione trova un ideale culmine nel decreto “Foodinho”, ove l'indagine sull'eshaustività della comunicazione colloca al di fuori dell'area del giuridicamente lecito l'opacità dei sistemi concernenti – su tutti – gli input che permettono l'accesso alle prenotazioni delle fasce orarie di lavoro e la loro interrelazione, nonché i parametri utilizzati per l'assegnazione delle consegne (§ 3).

In altri termini, se la comunicazione dell'informativa al lavoratore rischia di rimanere un mero adempimento burocratico a causa di un *gap* di potere e di “cultura digitale”, attraverso l'informativa al sindacato il principio di trasparenza potrebbe meglio esprimere le proprie potenzialità. La funzione, più concretamente attuabile attraverso

<sup>(43)</sup> In relazione all'estensione dei diritti del titolo III dello St. lav., v. A. Bellavista, *L'unità produttiva digitale*, LLI, 2023, 1, 100 ss.; C. Cordella, *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, WP CSDLE It. n. 441/2021.

un'azione collettiva, rimane la perenne esigenza del diritto del lavoro di individuare un punto di equilibrio tra efficienza produttiva e giustizia sociale. Ad ogni modo, la trasparenza deve essere declinata come necessità di tradurre le formule algoritmiche in un linguaggio di agevole comprensione per il lavoratore, fornendo una spiegazione delle decisioni automatizzate mediante l'indicazione dei dati utilizzati e della loro ponderazione; non comunicando quindi i codici dell'algoritmo, soluzione che rischierebbe di far ricadere in zone di totale esenzione sistemi protetti da segreto industriale o commerciale (§ 5) e che non apporterebbe reali benefici alla capacità dei lavoratori di autodeterminarsi.

In ultimo, come si accennava in premessa (§ 1), è in via di consolidamento la proposta di regolamento europeo in materia di intelligenza artificiale<sup>(44)</sup>, la quale impatta tanto sulla disciplina interna dei sistemi automatizzati, quanto sulle tecniche di tutela prospettate. Tra sistema di intelligenza artificiale e sistema automatizzato (di cui al § 5) intercorre però un rapporto *species-genus*, che comporterà una differenziazione di disciplina tra sistemi (integralmente) automatizzati al momento dell'entrata in vigore dell'atto europeo direttamente applicabile. Ai sensi della proposta di regolamento, infatti, il sistema di intelligenza artificiale è «un sistema automatizzato progettato per operare con livelli di autonomia variabili e che, per obiettivi espliciti o impliciti, può generare output quali previsioni, raccomandazioni o decisioni che influenzano gli ambienti fisici o virtuali»; dunque l'autonomia rappresenterà il *discrimen* tra i menzionati sistemi. In seguito all'approvazione dello scorso 14 giugno degli emendamenti del Parlamento europeo, rileva – per quanto di maggiore interesse in questa sede – l'intervento sull'art. 52, rubricato, al pari del titolo IV in cui è inserito, «Obblighi di trasparenza». Tale disposizione mira a tutelare *in primis* il creditore dell'obbligazione lavorativa nei confronti del fornitore dei sistemi di intelligenza artificiale, imponendo l'obbligo per quest'ultimo di progettare e sviluppare i sistemi in modo che la persona fisica che vi interagisca ne possa essere informata in maniera tempestiva, chiara e comprensibile; specificando, «ove opportuno e pertinente», oltre l'esistenza di una sorveglianza umana, anche i diritti e gli strumenti di tutela giudiziaria, compreso il diritto di chiedere una spiegazione.

Quanto alle tecniche di tutela, l'ultima versione della proposta di regolamento mira a introdurre in capo agli operatori l'obbligo di consultare i rappresentanti dei lavoratori prima dell'immissione in servizio o dell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio nei luoghi di lavoro; ciò al fine di raggiungere un accordo in conformità alla direttiva 2002/14/CE che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (art. 29, § 5 *bis*)<sup>(45)</sup>. In tal modo si

<sup>(44)</sup> 2021/0106(COD), in *europarl.europa.eu*.

<sup>(45)</sup> Cfr. A. Alaimo, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *federalismi.it*, 2023, 25, 143; M. Delfino, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, 2023, 178; L.

realizzerebbe anche un'auspicabile uniformazione con la citata proposta di direttiva relativa al lavoro prestato mediante piattaforme digitali, la quale, all'art. 9, espressamente ricorre allo strumento della consultazione sindacale per quanto riguarda le decisioni che possono introdurre o modificare sostanzialmente l'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (*supra* § 4). Si prospetta pertanto la riproposizione di tecniche di tutela già introdotte nel nostro ordinamento<sup>(46)</sup> che, prevedendo a monte il coinvolgimento del soggetto collettivo<sup>(47)</sup>, possono rafforzarne il potere d'azione, con l'auspicio che la configurazione dei parametri che regolano il funzionamento dell'algoritmo venga condotta nell'alveo delle relazioni industriali.

---

Tebano, *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, in *federalismi.it*, 2023, 25, 201, la quale evidenzia come la citata consultazione possa essere finalizzata anche alla ricerca di un accordo sulle decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro (*ex* art. 4, par. 4, lett. e, della direttiva 2002/14/CE), soluzione interpretativa che – riguardando le modalità di utilizzo dei sistemi e il conseguente impatto sull'organizzazione del lavoro e i contratti di lavoro – consentirebbe «alle parti collettive di giocare “d’anticipo” rispetto alle scelte aziendali».

<sup>(46)</sup> Si rinvia a L. Zoppoli, *Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, *DRI*, 2010, 1, 19 ss. Sottolinea la necessità di andare oltre l'ottica della mera trasparenza, effettuando un confronto con il modello tedesco che si sta muovendo nella direzione della partecipazione forte: M. Corti, *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, *LLI*, 2023, 1, I. 57 ss.

<sup>(47)</sup> Cfr. sul punto U. Gargiulo - P. Saracini (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, *DLM*, 2023, quad. 15; L. Zoppoli, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, *DRI*, 2023, (in corso di pubblicazione).

## Bibliografia

- Alaimo A., *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *federalismi.it*, 2023, 25, 133 ss.
- Aloisi A. - De Stefano V., *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, 2020.
- Bellavista A., *L'unità produttiva digitale*, in *LLI*, 2023, 1, 95 ss.
- Biasi M., *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Giuffrè, 2022.
- Brollo M., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori. Il rapporto individuale di lavoro*, Relazione alle Giornate di studio AIDLASS "Le dimensioni spazio-temporali dei lavori" (Campobasso 25-26 maggio 2023), dattiloscritto, 64 ss.
- Calcaterra L., *Eccessi di trasparenza, la (im)possibilità di rinviare alla contrattazione collettiva per informare il lavoratore*, in *Labor*, 2023, 1, 45 ss.
- Carinci M.T., Giudici S., Perri 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 ss.
- Cordella C., *Il lavoro dei rider: fenomenologia, inquadramento giuridico e diritti sindacali*, WP CSDLE It. n. 441/2021.
- Corti M., *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in *LLI*, 2023, 1, I. 57 ss.
- Dagnino E., *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023)*, 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, 56 ss.
- Delfino M., *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, 2023, 171 ss.
- Donini A., *Condotta antisindacale e collaborazioni autonome*, in *LLI*, 2021, 1, R. 1 ss.
- Donini A., *Informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, in *DLM*, 2023, 1, 85 ss.
- 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.
- Faioli M., *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1, 45 ss.
- Fioriglio G., *Intelligenza artificiale, privacy e rapporto di lavoro: una prospettiva informatico-giuridica*, in *LDE*, 2022, 3, 1 ss.
- Gargiulo U. - Saracini P. (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, in *DLM*, 2023, quad. 15.
- 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 ss.
- Lamannis M., *Frank è un falso cieco: l'algoritmo discrimina i riders*, in *LG*, 2021, 532 ss.
- Luciani V., *Danni alla persona e rapporto di lavoro*, Edizioni Scientifiche Italiane, 2007.
- Mannarelli L., *Gli obblighi informativi sul rapporto di lavoro ex art. 4 co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022 (art. 1, co. 1, lett. a-m, del d.lgs. n. 152/1997 e art. 5, co. 5, d.lgs. n. 104/2022)*, 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, 2022, 154 ss.
- Maresca A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 St. lav.*, in P. Tullini, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017, 1 ss.
- Novella M., *Impresa*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro Digitale*, Giappichelli, 2022, 5 ss.
- Perulli A., *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Giappichelli, 2021.

- Proia G., *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, in *Labor*, 2022, 6, 641 ss.
- Recchia G.A., *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *LLI*, 2023, 1, R.32-R.57.
- Schiavone E.C., *Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 4, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 104/2022) (art. 1, co. 1, lett. s, e art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, inserito dall'art. 4, co. 1, lett. b, d.lgs. n. 104/2022)*, 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, 2022, 211 ss.
- Spinelli C., *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *LDE*, 2022, 2, 1 ss.
- Tebano L., *Controlli digitali (voce)*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, 49 ss.
- Tebano L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020.
- Tebano L., *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, in *federalismi.it*, 2023, 25, 198 ss.
- Treu T., *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *federalismi.it*, 2022, 9, 190 ss.
- Tullini P., *Dati*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro Digitale*, Giappichelli, 2022, 105 ss.
- Tullini P., *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, 1, R. 43 ss.
- Tursi A., *"Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1 ss.
- Viscomi A., *Noto analogico e ignoto digitale. Brevi note su alcuni aspetti del 'Decreto Trasparenza'*, in *ilforovibonese.it*, 7 dicembre 2022.
- Zappalà L., *Algoritmo (voce)*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, 17 ss.
- Zappalà L., *Management algoritmico (voce)*, in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022, 150 ss.
- Zilli A., *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, 2022.
- Zilli A., *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *DRI*, 2023, 1, 25 ss.
- Zoppoli A., *Prospettiva rimediatale, fattispecie, sistema*, in *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro. Atti giornate di studio AIDLASS, Torino, 16-17 giugno 2022*, La Tribuna, 2023, 163 ss.
- Zoppoli L., *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, in *DRI*, 2023, (in corso di pubblicazione).
- Zoppoli L., *Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, in *DRI*, 2010, 1, 19 ss.