

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*

*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*

*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:  
[selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 12 aprile 2023, n. 14*

L'introduzione, ad opera del d.lgs. n. 104/2022, di specifici **obblighi informativi in materia di adozione e funzionamento di sistemi decisionali e di sorveglianza automatizzati** era stata accolta come un **fulmine a ciel sereno** da parte degli operatori del diritto del lavoro. D'altronde, il citato decreto legislativo doveva limitarsi ad attuare la Direttiva (UE) 2019/1152 dove i profili sopra richiamati non sono oggetto di specifica attenzione e nulla lasciava presagire che tale atto normativo potesse essere lo strumento per **anticipare nell'ordinamento interno una disciplina attualmente oggetto dibattito in sede europea** nell'ambito della proposta di direttiva in materia di lavoro da piattaforma.

Lasciando da parte i profili relativi ad un eventuale eccesso di delega - rispetto ai quali, ad una lettura in stretto diritto dei limiti della delega (*ex multis*, A. Tursi, "Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza, in *DRI*, 2023, 1, p. 21), si contrappone una lettura in termini di attuazione sostanziale per assicurare «piena effettività dell'imperativo di trasparenza posto dalla fonte eurounitaria» (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?, in *Labor*, 2022, 6, p. 11) - **è sulla esatta portata e sullo specifico ambito applicativo oggettivo della previsione di fornire le informazioni che si sono sviluppate le principali perplessità** (tra i primi commenti, M. Marazza, F. D'Aversa, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, [giustiziacivile.com](http://giustiziacivile.com), 8 novembre 2022, § 2).

Da un lato, un disposto normativo che non definisce in termini puntuali i sistemi decisionali e di

sorveglianza automatizzati; dall'altro, la pubblicazione delle prime indicazioni interpretative da parte del Ministero (in particolare, vd. [Circolare n. 19 del 2022 del Ministero del lavoro](#)) che, nel tentativo di esemplificare le tecnologie rilevanti ai fini dell'applicazione della nuova normativa, rendeva necessario un intervento correttivo del Garante per rilevare la contrarietà ad altre discipline di legge di alcuni degli esempi individuati ([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 \(c.d. "Decreto trasparenza"\)](#)).

Non è, però, di questi aspetti né dei profili relativi agli specifici contenuti delle informazioni da rendere<sup>1</sup> che si occupa la prima - a quanto consta - decisione giurisprudenziale in materia, quanto piuttosto delle conseguenze del mancato adempimento di tale nuovo obbligo. Ci si muove, infatti, nell'orizzonte dell'effettività della disciplina prevista dal d.lgs. n. 104/2022 e, di conseguenza, anche della sua funzione. Vale a questo proposito ricordare che, **destinatari degli specifici obblighi informativi sono**, a norma dell'art. 1-bis, comma 6, del d.lgs. 152/1997, sono **anche «rappresentanze sindacali aziendali ovvero [la] rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, [le] sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»**. Ed è proprio dal rifiuto di fornire le informazioni al sindacato che origina l'ordinanza del [Tribunale di Palermo, 3 aprile 2023, n. 14491](#).

Nello specifico, la società (attiva nel settore delle piattaforme del *food delivery*) si era rifiutata di rendere tali informazioni ritenendo non sussistenti le condizioni di legge per l'applicazione di tale disciplina. Il Tribunale, nell'affermare - nella fase sommaria del giudizio - la sussistenza del diritto di richiedere informazioni in capo al sindacato ricorrente, **ha accolto il ricorso ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori, riconoscendo la natura antisindacale della reticenza aziendale, ordinando alla società di fornire le informazioni sui sistemi automatizzati utilizzati**.

In questo senso, il Tribunale sottolinea come «nessuna rilevanza assume la difesa della convenuta di aver già fornito le informazioni richieste ai lavoratori», argomentando che **«lo stesso rifiuto datoriale [integri] una lesione del diritto alla informativa azionabile anche da parte sindacale, quindi in aggiunta e non in alternativa rispetto all'eventuale previo rilascio al lavoratore»**, in quanto idoneo a compromettere l'attività sindacale.

Emerge, tra le righe, la funzione precipua dell'estensione dell'obbligo di informativa in materia: il sindacato non svolge un mero ruolo di assistenza nella richiesta delle informazioni, ma è **autonomo titolare del diritto** nello svolgimento della propria azione di interesse collettivo.

Tale diritto è riconducibile a **due distinte finalità**. Da un lato, in termini meramente difensivi, le informazioni sono utili a sostanziare **un ruolo di controllo**, da "ispettore di prossimità", che il sindacato deve svolgere rispetto al corretto utilizzo delle nuove tecnologie in azienda; dall'altro e, aprendo anche a logiche partecipative, le stesse sono **funzionali ad una vera e propria "negoziatura dell'algoritmo"** (V. De Stefano, "[Negotiating the algorithm](#)": Automation, artificial intelligence and labour protection, ILO Working Paper No. 246, 2018), **passaggio obbligatorio - ferma restando l'applicazione dell'art. 4 Stat. lav. - qualora tali tecnologie abbiano delle potenzialità di controllo a distanza della prestazione**<sup>2</sup>.

In questi termini, oltre a confermare - dopo la decisione sull'algoritmo Frank (su cui F. Capponi, [Algoritmi e lavoro tramite piattaforma digitale: alcune riflessioni sulla recente ordinanza del Tribunale di Bologna](#)) - una certa vitalità del sindacato nell'adire le vie legali quale strumento di *strategic litigation* nell'ambito della *gig economy*, la decisione del Tribunale di Palermo non deve essere vista (sol)tanto come una avvertenza verso i datori di lavoro (o committenti) reticenti, quanto piuttosto come un **richiamo ad impostare l'introduzione delle nuove tecnologie in azienda quale percorso che necessariamente investe il coinvolgimento del sindacato**. Lo scriveva Marco Biagi quasi quarant'anni fa, con riferimento ad una precedente trasformazione tecnologica: «durante il processo di cambiamento nell'organizzazione del lavoro le scelte sono tante e di tale portata [...] da determinare un indispensabile coinvolgimento degli organismi di rappresentanza dei lavoratori» (M. Biagi, *Sindacato, partecipazione e accordi tecnologici*, in *PD*, 1985, 2, p. 343). Per evitare che la transizione digitale sia attratta da logiche meramente conflittuali, contrarie all'interesse di entrambe le parti, la via preferibile rimane quella della trasparenza informativa e degli accordi tecnologici.

### **Emanuele Dagnino**

Ricercatore di diritto del lavoro,

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

 @EmanueleDagnino

<sup>1</sup> Si tratta, nello specifico, degli aspetti del rapporto di lavoro su cui incidono tali sistemi, dei loro scopi e finalità nonché della logica e del funzionamento degli stessi, delle categorie di dati e dei parametri utilizzati, delle misure di controllo utilizzate per le decisioni automatizzate e del livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza di cui sono dotati (art. 1-bis, comma 2, d.lgs. n. 152/1997).

<sup>2</sup> In termini, sulle due funzioni, anche M.T. Carinci, S. Giudici, P. Perri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati*, cit., p. 23, anche se con prospettiva meramente difensiva.