



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
7 FEBBRAIO 2024

Management algoritmico e asimmetrie
informative di ultima generazione

di Claudia Faleri

Professoressa associata di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Siena



Management algoritmico e asimmetrie informative di ultima generazione*

di Claudia Faleri

Professoressa associata di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Siena

Abstract [It]: A fronte di un utilizzo sempre più diffuso degli algoritmi nell'ambito dei processi decisionali aziendali, il presente contributo vuole mettere in evidenza come la complessità e l'opacità di questi incidano sul grado di asimmetria informativa che già connota il rapporto fra il datore e il prestatore di lavoro, andando ad accentuare la condizione di debolezza contrattuale del lavoratore; rispetto a queste nuove esigenze di tutela dei lavoratori, l'Autrice intende riflettere sull'adeguatezza della tecnica regolativa fondata sui diritti di informazione e sul principio di trasparenza che caratterizza i più recenti interventi legislativi.

Title: Algorithmic management and state-of-the-art information asymmetries

Abstract [En]: In the face of an increasingly widespread use of algorithms in the corporate decision-making processes, this essay aims to highlight how the complexity and opacity of these algorithms impact the level of informational asymmetry that already characterizes the relationship between the employer and the employee, further accentuating the contractual weakness of the worker. Regarding these new needs for worker protection, the Author intends to reflect on the adequacy of the regulatory technique based on information rights and principle of transparency characterizing the most recent legislative interventions.

Parole chiave: transizione digitale; management algoritmico; asimmetrie informative; diritti di informazione, principio di trasparenza

Keywords: digital transition; algorithmic management; asymmetric information; information rights; principle of transparency

Sommario: 1. Opacità e potenzialità d'uso degli algoritmi nei processi decisionali automatizzati. 2. I sistemi algoritmici e il problema delle asimmetrie informative: le risposte del legislatore. 3. Sul valore abilitante dei diritti di informazione nei processi di transizione digitale. 4. Osservazioni conclusive.

1. Opacità e potenzialità d'uso degli algoritmi nei processi decisionali automatizzati

Il percorso di transizione digitale in atto significa un utilizzo sempre più diffuso degli algoritmi nell'ambito dei processi decisionali e di gestione dei rapporti di lavoro. Si parla a tal riguardo di *algorithmic management*, intendendo descrivere con tale espressione una realtà che non connota solamente il mondo del lavoro mediante piattaforma digitale, ma che risulta ormai ampiamente consolidata anche in altri settori; si tratta, dunque, di un fenomeno che appare destinato a divenire sempre più pervasivo e totalizzante, trasformando in modo radicale l'impresa e il lavoro¹.

* Articolo sottoposto a referaggio.

¹ Sulle potenzialità d'uso degli algoritmi e il loro impatto nei rapporti di lavoro cfr. L. ZAPPALÀ, Voce *Algoritmo*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, Giappichelli, 2022, p. 18; A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Bari, Laterza, 2020; G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale*

Nel mondo del lavoro numerose sono le possibilità di impiego degli algoritmi, specialmente di quelli che integrano i sistemi di intelligenza artificiale; il trattamento dei dati personali dei lavoratori (compresi quelli comportamentali), la loro profilazione ed elaborazione in particolare, sono infatti tali da poter incidere in modo significativo nei diversi momenti della vita lavorativa, da quello della selezione a quello dell'assegnazione delle mansioni, da quello della verifica e della valutazione del lavoro svolto sino a quello sanzionatorio ed eventualmente risolutorio.

Attraverso gli strumenti algoritmici i processi decisionali, così come quelli di monitoraggio e di giudizio del *management* tendono a divenire parzialmente o persino integralmente automatizzati. I “tradizionali” poteri imprenditoriali e datoriali subiscono così una sorta di mutamento morfologico, quasi una variazione genetica: essi «non scompaiono, ma si trasformano, e talvolta si mimetizzano e si fanno “diffusi”»². Come la dottrina più attenta a queste tematiche ha da subito messo ben in evidenza³, l'uso degli algoritmi aumenta a dismisura i tradizionali poteri datoriali: si pensi a come gli strumenti tecnologici, per le enormi potenzialità di indirizzamento della prestazione lavorativa di cui sono dotati, siano in grado di diluire la linea di confine tra conformazione della prestazione e monitoraggio dell'attività lavorativa. Si consideri altresì come, attraverso il potere computazionale che discende dalla capacità delle nuove tecnologie digitali di elaborare e processare dati, di costruire, comparare e valutare i profili dei lavoratori, il potere di controllo conosca un ulteriore significativo aumento della sua pervasività, accrescendo contestualmente le occasioni per esercitare quello disciplinare.

Pertanto, se apparentemente l'introduzione di meccanismi decisori automatizzati sembra poter incentivare l'autorganizzazione e l'autocontrollo del lavoratore riguardo alla prestazione di lavoro resa, in realtà questa può risultare ancor più vincolata e controllata rispetto a quanto avviene nell'ambito dei processi produttivi tradizionali⁴, andando ad accentuare la condizione di soggezione del lavoratore. In particolare sono la complessità, l'imprevedibilità e soprattutto l'opacità dei processi decisionali algoritmici

che si cela dietro l'algoritmo, in *Labour & Law Issues*, 2020, vol. 6, n. 2, p. 23; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, 2019; M. FRANCESCHETTI, D. GUARASCIO, *Il lavoro ai tempi del “management” algoritmico*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2018, I, p. 705 ss.; V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2018, p. 1414 ss.; C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Bari, Cacucci, 2018, p. 19 ss.

² M. NOVELLA, *Impresa*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, Giappichelli, 2022, p. 23.

³ Si richiama L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2020, p. 193 ss., in particolare laddove evidenzia come «il potere direttivo cambia pelle e si contamina con il potere di controllo assumendo le sembianze di un “potere di controllo direttivo”»; al riguardo si vedano altresì M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio sui poteri datoriali e tecniche di tutela*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 7; P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lavoro e diritto*, 2021, p. 442 ss.; L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP CSDLE “Massimo D'Antona”.IT*, n. 446/2021, ora pubblicato in *Biblioteca ‘20 Maggio’*, n. 2, 2021.

⁴ Al riguardo M. NOVELLA, *Impresa*, cit., p. 23; L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, cit., p. 245; P. TULLINI, *La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa*, in P. TULLINI (a cura di), *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, Torino, Giappichelli, 2017, p. 18.

a determinare un nuovo squilibrio nel rapporto di lavoro; ciò in relazione al fatto che l'estrema difficoltà di comprensione e valutazione del funzionamento dell'algoritmo lascia di fatto i lavoratori all'oscuro rispetto alle modalità con cui vengono assunte determinate decisioni destinate a produrre effetti nei loro rapporti di lavoro.

L'imperscrutabilità dei processi decisionali algoritmici a cui ci si intende riferire non è tanto quella che discende dai doveri di riservatezza e segreto industriale posti *ex lege* a carico di coloro che sono chiamati a programmare e/o realizzare il funzionamento dell'algoritmo, né quella connessa al riconoscimento dei diritti di proprietà intellettuale che trovano la loro ragion d'essere nella necessità di garantire un vantaggio competitivo all'impresa che lo ha ideato e lo utilizza⁵. L'opacità dell'*algorithmic management* a cui in questa sede si fa riferimento riguarda piuttosto il fatto che i meccanismi che sottendono ai processi decisionali, anche qualora si basino su algoritmi semplici, presuppongono comunque competenze tecnico-informatiche altamente specialistiche, difficilmente possedute da un lavoratore; laddove poi ad operare siano i c.d. algoritmi di apprendimento, quelli cioè su cui si fondano i sistemi di *machine learning*, la complessità che questi presentano è tale da renderli incomprensibili o inspiegabili anche ai più esperti, potendo non essere decifrabile neppure per loro la logica dell'algoritmo che ha condotto a una specifica decisione⁶.

L'opacità che connota le decisioni assunte mediante strumenti algoritmici è pertanto tale da rendere alquanto difficoltoso per il lavoratore individuare e dimostrare un'eventuale violazione dei limiti legali e contrattuali posti dalla normativa lavoristica all'esercizio dei poteri datoriali e quindi il disconoscimento dei diritti che ne può conseguire, andando ciò a inficiare l'effettività della normativa e di conseguenza la possibilità per il lavoratore di ricorrere all'autotutela nel rapporto di lavoro e/o alla tutela giudiziale⁷. Altresì, la scarsa trasparenza propria degli strumenti del *management* algoritmico può essere tale da dissimulare e rendere problematico l'accertamento della natura di taluni rapporti di lavoro, nonché complessa l'identificazione del soggetto titolare del potere direttivo e organizzativo⁸.

Si consideri, inoltre, come la strumentazione digitale e l'utilizzo degli algoritmi – specie nei processi di valutazione e misurazione della prestazione lavorativa – consentano nuove pratiche discriminatorie e il

⁵ Sul punto e sulla questione dell'opacità algoritmica v. R. COVELLI, *Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità*, in *Labour & Law Issues*, 2023, vol. 9, n. 1, p. 94-95; S. RENZI, *La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno*, in *La Nuova Giuridica*, 2022, p. 64; C. SPINELLI, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 2, p. 8; G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, cit., p. 25.

⁶ Al riguardo cfr. A. LO FARO, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, in *questa Rivista*, 2022, n. 25, p. 192, ove si definisce l'algoritmo "irrazionale", "cieco" e "specchio".

⁷ Così M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 147 ss.

⁸ Sul punto cfr. S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2018, p. 1043 ss.

potenziamento di quelle già in atto, a seconda di come l'algoritmo è programmato. Come da più parti è stato evidenziato⁹, i processi decisionali algoritmici non garantiscono imparzialità, specie laddove il decisore algoritmico sia dotato di IA: da un lato, si tenga conto come i dati utilizzati possano incorporare pregiudizi già radicati in una determinata realtà aziendale, sì da andare a replicare il pregiudizio potenzialmente all'infinito; dall'altro lato, si consideri come il modello decisionale automatizzato richieda comunque un *input* umano e possa pertanto risentire degli eventuali pregiudizi soggettivi del programmatore¹⁰. Al riguardo, la Commissione Ue – nella Comunicazione del 5 marzo 2020 dal titolo *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025* – ha già avuto modo di evidenziare come gli algoritmi, laddove non siano sufficientemente trasparenti, rischiano di riprodurre, amplificare o contribuire a far sorgere pregiudizi, di cui i programmatori possono non essere a conoscenza o che sono il risultato di una specifica selezione di dati. Tra l'altro, in questi termini era altresì intervenuto il Libro bianco sull'intelligenza artificiale del 2019, in cui già si riconosceva come l'utilizzo dell'IA possa comportare una serie di rischi per i diritti fondamentali in ragione dell'uso di meccanismi decisionali opachi.

Sembra pertanto di poter affermare che le piattaforme digitali, per quanto non rappresentino una forma organizzativa di carattere gerarchico, sono ugualmente capaci di produrre asimmetrie di potere¹¹; la gestione algoritmica dei rapporti di lavoro con la sua difficile intelligibilità va, infatti, a incidere sul grado di asimmetria informativa che già connota il rapporto fra il datore e il prestatore di lavoro¹², dando luogo a un nuovo e più incisivo profilo di subordinazione, che ha indotto la dottrina a parlare a tal proposito di «subordinazione tecnologica-informatica del prestatore di lavoro»¹³. Merita al riguardo ricordare come le asimmetrie informative siano riconosciute dalla letteratura economica e più specificatamente dagli studi dell'economia dei contratti¹⁴ una delle principali cause di imperfezione e di incompletezza contrattuale, una sorta cioè di turbativa contrattuale che origina fenomeni c.d. di opportunismo contrattuale; si descrivono così i differenti comportamenti assunti dalle parti nell'ambito di relazioni negoziali

⁹ Al riguardo cfr. G. DE SIMONE, *Discriminazione*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, cit., p. 143 ss.; L. LAZZERONI, Voce *Discriminazioni digitali*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie*, cit., p. 99 ss.; M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, 2021, vo. 7, n. 1; P. TULLINI, *Presentazione*, in *Webinar di Labour Law Community, Algorithm at work; machine learning and discrimination*, 23 aprile 2021, ove si evidenzia la «forza deterministica e [solo] apparentemente neutrale che possiedono le tecnologie».

¹⁰ Cfr. G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, cit., p. 24.

¹¹ Così D. STARK, I. PAIS, *Management algoritmico nell'economia delle piattaforme*, in *Economia & Lavoro*, 2021, n. 3, p. 57 ss.

¹² Al riguardo si vedano C. FALERI, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2007; E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, Giappichelli, 1996.

¹³ L. ZAPPALÀ, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?*, in *Professionalità studi*, vol. IV, n. 1, p. 28.

¹⁴ Si rinvia *ex plurimis* a A. NICITA, V. SCOPPA, *Economia dei contratti*, Roma, Carocci, 2005, p. 17 ss.. Nella prospettiva giuslavoristica si veda C. FALERI, *Opportunismo contrattuale (modello principal/agent)*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Lessico giuslavoristico*, vol. 1, Bologna, Bononia University Press, 2010, p. 90.

caratterizzate da informazioni imperfette e asimmetriche, per cui, in presenza di condizioni di non osservabilità e non verificabilità di determinate azioni e comportamenti, la parte che dispone di maggiori informazioni tende a perseguire i propri interessi a spese della controparte.

A fronte del rischio che i lavoratori possano soccombere ai processi di digitalizzazione e innovazione organizzativa in termini di compressione dei loro diritti fondamentali, occorre prendere atto delle difficoltà che incontra il diritto del lavoro tradizionale nel colmare i vuoti regolamentativi che la complessità dei processi decisionali algoritmici genera. Il governo del *management* algoritmico e della sua potenziale pervasività impone, dunque, che si affrontino le problematiche connesse all'opacità e all'imperscrutabilità proprie dei processi decisionali algoritmici, al fine di contrastare le asimmetrie informative sempre più profonde e la accentuata condizione di subordinazione tecnologica del lavoratore che ne consegue.

2. I sistemi algoritmici e il problema delle asimmetrie informative: le risposte del legislatore

Al fine di soddisfare le nuove e specifiche esigenze di tutela dei lavoratori che l'affermazione del *management* algoritmico esprime, si è mosso il legislatore europeo riconoscendo esplicitamente l'incidenza delle asimmetrie informative nella gestione automatizzata dei rapporti di lavoro e il rischio di comportamenti di opportunismo contrattuale che da queste può derivare. In linea con il principio n. 7 del Pilastro europeo dei diritti sociali proclamato a Göteborg nel 2017 ove la trasmissione di informazioni sulle condizioni contrattuali di lavoro è espressamente prevista per affrontare le sfide derivanti dai cambiamenti sociali, tecnologici e produttivi, il legislatore eurounitario è intervenuto a introdurre doveri di trasparenza e diritti di informazione come forma di tutela del lavoratore quale soggetto contraente debole.

Si richiama innanzitutto la Direttiva 2019/1152, adottata con lo scopo di garantire a tutti i lavoratori dell'Unione un livello adeguato di trasparenza e prevedibilità riguardo alle loro condizioni di lavoro (*Considerando* 6); preso atto dell'inadeguatezza della Direttiva 91/533 a far fronte ai profondi cambiamenti subiti dai mercati del lavoro a causa della digitalizzazione e nella consapevolezza che alcune nuove forme di lavoro si distanziano notevolmente dai rapporti di lavoro tradizionali in termini di prevedibilità, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili per i lavoratori interessati, l'Ue ha avvertito l'esigenza di dettare una nuova regolamentazione affinché i lavoratori possano essere pienamente e tempestivamente informati in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro (*Considerando* 4). Per quanto la finalità perseguita sia la medesima della Direttiva del 1991, quella cioè di contrastare lo stato di disorientamento del prestatore di lavoro circa i diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro

e realizzare quella comprensione funzionale alla loro rivendicazione¹⁵, significativo risulta il fatto che ad essere previsto nella nuova Direttiva è il diritto del lavoratore ad acquisire le informazioni che gli consentono non solo di conoscere le condizioni contrattuali applicate al rapporto di lavoro ovvero di “fotografare” l’esistente, ma anche di poter prevedere le eventuali loro modifiche che nell’era digitale intervengono “ad alta velocità” e dunque maturare una visione dinamica della sua condizione lavorativa¹⁶. La Direttiva 2019/1152, con il suo contenuto di *hard law*, non si limita peraltro a rivedere e ad aggiornare il contenuto della “storica” normativa del ‘91¹⁷, riuscendo anche a superare il limite più considerevole che questa presentava, rappresentato dalla irrilevanza dell’informazione trasmessa come elemento di prova: nonostante la Direttiva 91/533 sugli obblighi di informazione fosse stata inizialmente concepita come una regolamentazione in materia di prova del contratto di lavoro, tale impostazione era stata poi ribaltata in sede di approvazione del testo definitivo, nel momento in cui si venne a precludere alla Direttiva qualsiasi capacità di incisione nei regimi probatori come già presenti nei singoli Stati, motivo per cui tale Direttiva venne definita “Cinderella”¹⁸. Con la nuova Direttiva si riconosce esplicitamente ai lavoratori un diritto di ricorso in caso di violazioni dei loro diritti di informazione (art. 16), rafforzando la normativa europea sotto il profilo dell’effettività dei diritti dei lavoratori.

Medesima logica protettiva della persona del lavoratore fondata sull’esigenza informativa del soggetto contraente debole è quella che ha ispirato la proposta di Direttiva COM(2021)762 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, al cui art. 6 si torna a valorizzare la trasparenza rispetto alla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro. In questo caso il legislatore muove specificatamente da un’esigenza di informazione dei lavoratori su piattaforma digitale con riguardo ai sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati; puntualmente si prescrive non solo l’oggetto che deve contenere l’informativa, ovvero le categorie di azioni monitorate, la tipologia di decisioni prese da tali

¹⁵ Sul tema C. FALERI, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, cit., p. 69 ss.; A. RIVARA, *La Direttiva sull’informazione e l’effettività dei diritti*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1999, p. 133 ss.; D. IZZI, *La Direttiva sugli obblighi di informazione del datore di lavoro*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 1998, p. 393 ss.; J. CLARK, M. HALL, *The Cinderella Directive? Employee rights to information about conditions applicable to their contract or employment relationship*, in *Industrial Law Journal*, 1992, p. 106 ss.

¹⁶ Così L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova proceduralizzazione dei poteri datoriali*, in *Ianus*, 2021, n. 24, p. 26; al riguardo cfr. altresì A. ZILLI, *Condizioni di lavoro (finalmente) «trasparenti e prevedibili»*, in *Labor*, 2022, n. 6, p. 661 ss.

¹⁷ Si considerino al riguardo i possibili profili di incongruenza e i mancati raccordi con la normativa preesistente che la trasposizione della Direttiva pone: sul punto v. F. D’AVERSA, M. MARAZZA, *Dialoghi sulla fattispecie dei punti «sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati» nel rapporto di lavoro (a partire dal decreto trasparenza)*, in *Giustiziacivile.com*, 2022.

¹⁸ Si ritiene peraltro opportuno ricordare come la Corte di giustizia europea nella sentenza *Kampelmann* (cause riunite da C-253/96 a C-258/96) e in seguito con la sentenza *Lange* (C-350/99) avesse precisato che quanto disposto dall’art. 6 della Dir. 91/533, laddove si sancisce che la Direttiva in parola non pregiudica le legislazioni nazionali in materia di regime delle prove di esistenza e del contenuto del contratto o del rapporto, sia da interpretarsi in modo tale da evitare che il documento informativo consegnato al lavoratore possa costituire l’unico mezzo di prova del contenuto del rapporto di lavoro: cfr. A. RIVARA, *La Direttiva sull’informazione e l’effettività dei diritti*, cit., p. 137; E. GRAGNOLI, *Obbligo di informazione del datore di lavoro ed efficacia probatoria dei suoi atti*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1998, II, p. 440 ss.

sistemi, nonché i parametri di cui tali sistemi tengono conto e la loro rilevanza, ma anche la specificazione della modalità con cui tali informazioni devono essere trasmesse e del momento in cui queste devono essere fornite, richiedendo espressamente che le informazioni siano comunicate “in forma concisa, trasparente, intellegibile e facilmente accessibile” attraverso “un linguaggio semplice e chiaro”, al fine di garantire la conoscibilità dell’informativa da parte del lavoratore¹⁹.

Rispetto a tale finalità risulta particolarmente significativo il riconoscimento esplicito di un vero e proprio *right to explanation*; all’art. 8, co. 1, di tale Direttiva viene previsto il diritto del lavoratore a ottenere una spiegazione per qualsiasi decisione presa o sostenuta dal sistema decisionale automatizzato, con la possibilità di rivolgersi a tal proposito a una persona di contatto designata dalla piattaforma per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi della decisione. In sostanza viene ad essere declinato in modo esplicito quanto già disposto dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/79 (GDPR), anch’esso fondato sul principio di trasparenza, ovvero sulla conoscibilità e comprensibilità dei dati computati dagli algoritmi²⁰; un *right to explanation* del lavoratore sul funzionamento dell’algoritmo era infatti ricavabile indirettamente dalla lettura combinata degli artt. 13, 15 e soprattutto 22, par. 1, del GDPR che prevedono rispettivamente il divieto di assoggettamento a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, il diritto di ottenere l’intervento umano da parte del titolare del trattamento in caso di decisioni automatizzate e il diritto del soggetto “trattato” di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione²¹. Inoltre, l’art. 8 della richiamata proposta di Direttiva dispone a carico della piattaforma di lavoro digitale un obbligo di motivazione, tra l’altro in forma scritta, per qualsiasi decisione presa o sostenuta dal sistema decisionale automatizzato, avente ad oggetto la limitazione, sospensione o chiusura dell’*account* del lavoratore, oltre a prevedere un diritto del lavoratore a chiedere il riesame della decisione assunta qualora non sia soddisfatto della motivazione fornita.

In questi termini è altresì intervenuto il legislatore italiano con il d.lgs. n. 104 del 27 giugno 2022 (c.d. Decreto trasparenza), mediante il quale non solo è stata implementata la Direttiva 2019/1152 rivedendo il contenuto del d.lgs. n. 152/97, che a sua volta aveva implementato la Direttiva 91/533, ma è stato al contempo in parte anticipato il dettato eurounitario contenuto nella proposta di Direttiva COM(2021)762. Sono stati infatti sostanzialmente recepiti i contenuti della Proposta di Direttiva, nel momento in cui nel riformato art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/97 si è riconosciuto al lavoratore un diritto ad essere informato riguardo all’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, prescrivendo che siano ad esso fornite «indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell’incarico, della

¹⁹ Cfr. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 47; R. COVELLI, *Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità*, cit., p. 93.

²⁰ Sul punto M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale, poteri datoriali e tutela del lavoro: ragionando di tecniche di trasparenza e poli regolativi*, in *Ianus*, 2021, n. 24, p. 80.

²¹ Si veda P. TULLINI, *La questione del potere nell’impresa*, cit., p. 436.

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», al fine di rendere le finalità di utilizzo di tali sistemi leggibili e comprensibili al lavoratore²².

Peraltro, il timore che la valorizzazione della conoscenza dei dipendenti possa comportare un eccessivo appesantimento burocratico a carico delle imprese ha indotto il Governo a riformare il Decreto Trasparenza con l'adozione del d.l. n. 48/2023, conv. con modifiche in l. 3 luglio 2023, n. 85, volto espressamente a semplificare gli obblighi informativi datoriali nei confronti dei lavoratori. A tal fine si è innanzitutto proceduto a depotenziare la formulazione originaria circoscrivendo l'ambito di operatività dell'obbligo informativo ai soli casi di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio "integralmente automatizzati"; così disponendo, la modifica apportata risulta *prima facie* comportare un ridimensionamento del potenziale garantistico dell'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 nel testo introdotto dall'art. 4 del d.lgs. n. 104/2022, peraltro scongiurato da quanto previsto dal GDPR che impone al datore di lavoro specifici obblighi informativi nei casi di trattamento dei dati interamente o anche solo parzialmente automatizzato (art. 13). Un impatto più significativo potrebbe essere quello determinato dalla modifica introdotta dall'art. 26, laddove si dispone che le informazioni relative ad alcune importanti condizioni contrattuali possano essere fornite al dipendente mediante la sola indicazione del relativo riferimento normativo o della contrattazione collettiva (anche aziendale); la previsione di poter adempiere l'obbligo informativo mediante un semplice rinvio alle norme di legge o di contratto collettivo rischia, infatti, di precludere al lavoratore di acquisire una piena ed effettiva consapevolezza circa le proprie condizioni contrattuali, considerate le difficoltà che si possono riscontrare nella corretta individuazione e conoscibilità del contratto applicabile discendenti da una "incontrollata proliferazione" dei contratti collettivi²³. Tuttavia, anche con riguardo a tale previsione normativa, occorre rilevare come la sua portata applicativa possa essere circoscritta alla luce di quanto affermato dall'Avvocato generale della Corte di

²² Al riguardo si richiamano A. ZILLI, *La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2023, p. 25 ss.; A. ALLAMPRESE, S. BORELLI, *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2022, p. 671 ss.; L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0*, cit., p. 23 ss. In senso fortemente critico rispetto alla trasposizione della Direttiva nel testo normativo italiano, cfr. M. FAIOLI, *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, in *federalismi.it*, 2022, n. 25, p. 107, laddove riconosce come eccessivi, irragionevoli ed ultronei gli obblighi di informazione previsti dalla normativa nazionale rispetto a quella europea; *contra* cfr. 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*, 2023, n. 1, p. 11 ss., laddove si puntualizza come in realtà il legislatore italiano abbia inteso «garantire non un'attuazione formale della Direttiva, ma piuttosto la piena effettività dell'imperativo di trasparenza posto dalla fonte eurounitaria».

²³ Sul punto L. CALCATERRA, *Eccessi di trasparenza: la (im)possibilità di rinviare alla contrattazione collettiva per informare il lavoratore*, in *Labor*, 2023, n. 1, p. 41 ss.; C. TIMELLINI, *Quale reale trasparenza nel rapporto di lavoro con gli ultimi adempimenti?*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2023, p. 581 ss.; A. TURSI, *Il "decreto trasparenza": profili sistematici e problematici*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 3, p. 11 ss..

giustizia europea nella richiamata sentenza *Kampelmann* del 4 dicembre 1997, il quale nelle sue Conclusioni (punto 2) dichiarò che fosse da escludere un'interpretazione letterale della Direttiva 91/533 laddove questa potesse compromettere il conseguimento degli obiettivi dichiarati, precludendo che l'obbligo di informazione potesse essere assolto semplicemente con un mero rinvio alle disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Affinché dunque l'aspettativa di conoscenza e consapevolezza del lavoratore non rimanga disattesa, occorre che la valorizzazione dei momenti informativi – oltre a non dover dar luogo a un eccessivo formalismo – non debba al contempo risolversi in operazioni c.d. di *social impact washing*, in cui la mera comunicazione formale, non accompagnata da momenti di effettiva comprensione, mira a creare un'immagine ingannevolmente positiva dell'azienda sotto il profilo dell'impatto sociale, dissuadendo l'attenzione dell'opinione pubblica dagli effetti negativi generati dalla gestione della propria attività²⁴.

Nell'ambito del quadro normativo *de iure condito* e *de iure condendo* delineato va infine inserita, la proposta di Regolamento UE sull'intelligenza artificiale COM(2021)206 (c.d. *AI Act Proposal*), che si integra e si raccorda con le altre fonti richiamate, contribuendo a realizzare un *framework* legislativo che si caratterizza per l'approccio olistico alla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro²⁵. Nel testo approvato dal Parlamento europeo nel giugno 2023 si assiste al superamento delle lacune che la versione originaria della disciplina dell'uso dei sistemi di IA presentava con riguardo all'ambito lavorativo²⁶. Le due Commissioni parlamentari hanno infatti operato quella che è stata significativamente definita una «curvatura del testo vero i valori e dei diritti fondamentali dell'Ue»²⁷; in particolare, in linea con quanto già previsto dall'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del 2020²⁸, si viene a fondare l'apparato regolativo dei sistemi di IA sui principi di trasparenza e conoscibilità. Per i sistemi di IA c.d. ad alto rischio, sono, infatti, previsti veri e propri momenti informativi volti ad assicurare sistemi trasparenti, tracciabili, non discriminatori, nonché rispettosi della normativa posta a tutela dei dati personali

²⁴ Riguardo al rischio di una fittizia attuazione della disciplina, si veda M. FAIOLI, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2023, p. 49; G. PROIA, *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, in *Labor*, 2022, n. 6, p. 658 ss.

²⁵ A favore di una lettura integrata delle diverse discipline preposte a governare il complesso ecosistema digitale v. 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, n. 25, p. 146.

²⁶ Si rinvia alle critiche mosse da A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il nuovo Regolamento Ue sull'Intelligenza Artificiale e i lavoratori*, in *rivistailmulino.it* del 4 maggio 2021.

²⁷ A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, cit., p. 135. A tal riguardo cfr. altresì M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 32; L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, cit., *passim*.

²⁸ Sul punto A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2020, vol. 6, n. 2, c. 25.

Tra le principali novità che presenta la versione del Regolamento licenziata dal Parlamento spiccano, da un lato, il nuovo paragrafo 5-*bis* dell'art. 29 che prescrive in capo all'operatore («*deployer*») e dunque al datore di lavoro, «prima di mettere in servizio o di utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro», l'obbligo di informare *uti singuli* i dipendenti interessati che saranno soggetti al sistema, dall'altro lato, il nuovo art. 68-*quater*, significativamente rubricato *Diritto alla spiegazione dei singoli processi decisionali*, ove si attribuisce alla persona soggetta a una decisione automatizzata che produca «effetti giuridici o che incida in modo analogo e significativo [...] sulla salute, la sicurezza, i diritti fondamentali, il benessere socioeconomico o qualsiasi altro dei loro diritti derivanti dagli obblighi stabiliti nel presente regolamento [...] il diritto di chiedere all'operatore spiegazioni chiare e significative [...] sul ruolo del sistema di IA nella procedura decisionale, sui principali parametri della decisione presa e sui relativi dati di input»²⁹.

Rileva dunque l'approccio proattivo al tema dei diritti di informazione, intesi come misure funzionali a realizzare in capo al lavoratore uno stato di consapevolezza in una prospettiva emancipatoria, volti cioè a restituire al lavoratore un qualche controllo sull'espletazione dei poteri datoriali e con esso una certa autonomia decisoria e di azione. In tal modo l'informazione acquisisce un valore che potremmo definire abilitante.

3. Sul valore abilitante dei diritti di informazione nei processi di transizione digitale

La disamina fin qui svolta consente di mettere in evidenza una netta tendenza – che possiamo rinvenire a livello di regolamentazione sia eurounitaria, sia nazionale – a riconoscere ai diritti di informazione la capacità di abilitare il lavoratore a comprendere le dinamiche della realtà organizzativa aziendale di appartenenza e di conseguenza al principio di trasparenza ad essi connesso un ruolo fondamentale nel sistema di tutele per i lavoratori nell'era della transizione digitale. Tale tendenza induce a interrogarci sull'effettiva idoneità di siffatte normative a governare i complessi processi di trasformazione attualmente in corso e soprattutto se in questi termini possa essere opportunamente declinata la giuridicità del diritto del lavoro.

L'importanza di normative fondate sul riconoscimento di diritti di informazione sembra innanzitutto possa trovare un suo primo fondamento nella richiamata letteratura economica che riconosce le asimmetrie informative quale una delle principali cause di imperfezione e di incompletezza contrattuale (v. *supra* § 1): considerato come uno dei punti più significativi dell'economia dei contratti risiede

²⁹ Sull'importanza del riconoscimento di un diritto all'accesso all'algoritmo e alla spiegazione della decisione da questo prodotta nella nuova formulazione del Regolamento IA, cfr. A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, cit., p. 133 ss.; R. COVELLI, *Lavoro e intelligenza artificiale: dai principi di trasparenza algoritmica al diritto alla conoscibilità*, in *Labour & Law Issues*, 2023, vol. 9, n. 1, p. 93 dove l'A. configura il diritto alla conoscibilità come un diritto digitale; E. FALLETTI, *Algoritmi: la discriminazione non è uguale per tutti*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2023, n. 2, p. 7.

nell'osservazione che i soggetti economici tendono a comportarsi in modo opportunistico, a perseguire, a realizzare o ad accrescere cioè i propri interessi in presenza di condizioni di non osservabilità o di mancanza di verificabilità delle azioni poste in essere, si possono considerare di notevole efficacia gli interventi di regolazione volti a contrastare le asimmetrie informative che incidono significativamente sulla condizione di debolezza contrattuale del prestatore di lavoro. Ciò risulta particolarmente vero con riguardo alle asimmetrie informative che discendono dall'utilizzo delle piattaforme digitali per le disuguaglianze che esse producono nella distribuzione e nell'esercizio del potere, determinando quella che è stata autorevolmente definita una «frattura sociale tra individui sempre più trasparenti e poteri sempre più opachi e incontrollabili»³⁰.

La validità di una regolamentazione fondata sugli obblighi di informazione e sul principio della trasparenza risulta inoltre da tempo ampiamente riconosciuta anche dalla c.d. legislazione di settore, in primo luogo quella posta a tutela dei consumatori, dove le asimmetrie informative sono ancora una volta configurate come turbativa della libertà di decisione e qualificate come una delle più importanti forme di traduzione delle disuguaglianze sociali³¹. A partire dalla Direttiva 93/13/Cee in materia di clausole abusive nei contratti stipulati dai consumatori e dalla l. n. 52/1996 che l'aveva attuata nell'ordinamento italiano fino all'approvazione del d.lgs. n. 206/2005 (il c.d. Codice del consumo), la trasparenza delle clausole contrattuali che devono risultare «chiare e comprensibili» è sempre stata prevista in funzione del recupero della forza contrattuale del soggetto negozialmente più debole. Si tratta, dunque, di una disciplina che fa leva proprio sulla trasmissione della conoscenza e delle informazioni come strumenti di compensazione del divario contrattuale, ovvero come idonei contrappesi a garanzia della posizione del soggetto contrattualmente più debole; si consideri che l'elenco dei diritti dei consumatori è stato considerato come l'antecedente logico e giuridico del libero sviluppo della persona e della sua capacità di autodeterminarsi³². Sembra pertanto poter rilevare come sempre più frequentemente e diffusamente si interviene ricorrendo alla tecnica della compensazione della deprivazione informativa (*Kompensation des Informationsdefizits*), elaborata dalla dottrina tedesca, per rendere effettiva la possibilità per il soggetto contraente debole di compiere scelte razionali.

Del resto, anche con riguardo alla normativa giuslavoristica, è possibile riscontrare un'evoluzione riguardo alle finalità dei diritti di informazione e alle potenzialità d'uso delle cognizioni acquisite da parte

³⁰ S. RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, Roma-Bari, Laterza, 2012, p. 337.

³¹ A tal riguardo si è parlato di “asimmetria informativa” proprio per descrivere quella ignoranza di classe che turba la naturale capacità di contrattazione: cfr. M. DE POLI, *Asimmetrie informative e rapporti contrattuali*, Milano, Giuffrè, 2002, p. 10.

³² Così A. BARBA, *Consumo e sviluppo della persona*, in A. BARBA (a cura di), *La disciplina dei diritti dei consumatori e degli utenti*, Napoli, Jovene, 2000, p. 437.

dei lavoratori che evidenzia una rivalutazione della soggettività del lavoratore³³. Un'analisi funzionale dei disposti normativi aventi per oggetto i diritti individuali di informazione dei lavoratori mette in rilievo come i diritti di informazione di ultima generazione assolvano una funzione che va ben oltre sia quella di mera specificazione delle condizioni contrattuali rispetto alla quale il lavoratore assume una posizione di mero destinatario passivo per il valore meramente ricognitivo dell'informativa, sia quella di mera motivazione, laddove l'informazione è funzionale a un momento di verifica della legittimità dell'atto giuridico e presupposto per l'esercizio del diritto di difesa da azionare rispetto a provvedimenti datoriali eventualmente adottati in modo illegittimo. È infatti possibile riscontrare come oggi i diritti di informazione siano sempre più spesso riconosciuti in capo al lavoratore a sostegno della sua libertà contrattuale, nonché come strumento correttivo per mitigare le disparità che l'impatto della digitalizzazione sui rapporti di lavoro sta contribuendo ad accentuare.

Si pensi, a tal riguardo, alla normativa sulla *privacy* dove l'informazione viene proposta come strumento di affermazione del c.d. diritto di autodeterminazione informativa. Ci si intende riferire non solo al d.lgs. n. 196/2003 (“*Codice in materia di protezione dei dati personali*”) in cui l'informativa era richiesta in funzione del consenso al trattamento da parte del titolare del dato e dunque a supporto di un consapevole esercizio dell'autonomia individuale, ma anche a quanto disposto dal richiamato *Regolamento generale per la protezione dei dati personali* (GDPR), laddove si legittimano anche i trattamenti automatizzati in grado di incidere significativamente sulla persona titolare del dato, come a esempio la profilazione, qualora ricorra il consenso informato dell'interessato (art. 22); nonostante i dubbi sollevati sull'adeguatezza di tale disposizione a tutelare chi lavora in ambienti digitali³⁴, si assiste ancora una volta a un intervento legislativo in cui si valorizza il ruolo dell'informazione come presupposto di legittimazione di ogni forma di trattamento dei dati personali.

In linea con tale tendenza regolativa di valorizzazione della conoscenza, *rectius* della comprensibilità delle condizioni contrattuali di lavoro si annovera inoltre la recentissima Direttiva 2023/970/Ue sulla trasparenza salariale. Con tale Direttiva è stato esplicitamente riconosciuto in capo ai lavoratori il diritto a ricevere informazioni sul loro livello retributivo, nonché sulla retribuzione media percepita dai colleghi che svolgono prestazioni analoghe o di pari valore; non solo, è stato altresì previsto, con riguardo alla fase di selezione del personale, uno specifico diritto dei candidati ad essere informati sulla retribuzione di

³³ Sul percorso evolutivo della normativa giuslavoristica in tema di diritti individuali di informazione in relazione alle potenzialità d'uso da parte del lavoratore delle informazioni acquisite, si vedano C. FALERI, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, cit., p. 58 ss.; E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, cit., *passim*; G.G. BALANDI, *L'informazione nei rapporti di lavoro e sindacali*, in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1993, p. 739 ss.; A. PERULLI, *I diritti di informazione*, Torino, Giappichelli, 1991, *passim*.

³⁴ Si veda A. VISCOMI, *Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal “decreto trasparenza”*, in *Labour & Law Issues*, 2023, vol. 9, n. 1, p. 129.

ingresso. Contestualmente è stato prescritto a carico delle imprese un obbligo di rendere facilmente accessibili ai propri dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica, richiedendo che siano in ogni caso neutri rispetto al genere e invitando al contempo gli Stati membri a provvedere affinché le imprese rendano disponibili ad un'autorità *ad hoc* le informazioni sul divario retributivo di genere³⁵.

Alquanto significativa risulta essere l'impostazione che caratterizza tale Direttiva nel momento in cui, attraverso gli obblighi di informazione e trasparenza, non si limita a colmare il divario informativo esistente nel rapporto di lavoro e rafforzare così la condizione negoziale del lavoratore quale soggetto contraente debole, ma propone l'informazione quale veicolo di accesso alle politiche aziendali di gestione del personale e in particolare alle politiche di genere. Ciò in linea alla *Gender Equality Strategy 2020-2025* dell'Unione europea, con la quale – accanto alla riproposizione e al rafforzamento della strumentazione antidiscriminatoria, del modello promozionale delle cosiddette azioni positive e delle politiche di conciliazione vita e lavoro – si è inteso sostenere una nuova strategia di contrasto al *gender gap* fondata proprio sulla trasparenza e rendicontabilità, avviando così una nuova stagione della politica legislativa sulla parità di genere³⁶.

Il ricorso alla tecnica regolativa ispirata al principio di trasparenza e agli obblighi di informazione si riscontra, infine, in modo evidente anche nei recenti interventi del legislatore eurounitario in tema di sostenibilità sociale. Ci si intende riferire, in primo luogo, alla Direttiva 2022/2464/Ue sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), intervenuta a modificare la precedente *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD) 2014/95/Ue, recepita dall'ordinamento italiano con il d.lgs. n. 254 del 2016, al fine di soddisfare le istanze di trasparenza dell'agire economico in virtù del principio del “render conto” che si concretizza attraverso la previsione di processi strutturati di *reporting*³⁷. Accanto a questa, si richiama, in secondo luogo, la nota proposta di *Corporate Sustainability Due Diligence Directive* (CSDDD), presentata dalla Commissione Ue nel febbraio

³⁵ Sull'intervento del legislatore eurounitario in tema di trasparenza retributiva, si veda M.L. VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2023, n. 3, p. 4 ss.

³⁶ Cfr. B. CARUSO, R. DEL PUNTA, L. TREU, *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo “oltre” il manifesto*, in CSDLE “Massimo D'Antona”, 2023, p. 53 ss.; L. ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 3, p. 2 ss.

³⁷ Si ricorda, infatti, come già con la Direttiva del 2014 era stato introdotto a carico delle imprese di grandi dimensioni un obbligo di rendicontazione e divulgazione di informazioni di carattere non finanziario attinenti ai temi sociali, oltre che ambientali e di buon governo; tale prospettiva è stata successivamente rafforzata dalla richiamata Direttiva 2022/2464/Ue, che ha esteso gli obblighi di rendicontazione di sostenibilità anche alle piccole e medie imprese, anch'esse chiamate a includere nella relazione sulla gestione tutte le informazioni necessarie alla *comprensione* (corsivo di chi scrive) dell'impatto dell'impresa sulle questioni di sostenibilità, nonché del modo in cui tali questioni influiscono sull'andamento dell'impresa, sui suoi risultati e sulla sua situazione (art. 19-*bis*). Con riguardo specifico agli obblighi di rendicontazione in materia di sostenibilità sociale, si consenta di rinviare a C. FALERI, *Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile*, in *Lavoro e diritto*, 2023, p. 545 ss.

2022 e approvata con modifiche dal Consiglio e dal Parlamento Ue nel giugno 2023, ove si richiede alle imprese di rendicontare gli impatti negativi, reali o potenziali, della loro attività sui diritti umani e l'ambiente in un'ottica di promozione di condotte aziendali sostenibili³⁸.

Dunque, in ragione del ruolo di crescente importanza riconosciuto ai diritti/doveri di informazione e della rapida successione dei più recenti interventi legislativi che si fondano sulla trasparenza e sulla prevedibilità delle condizioni contrattuali, sembra poter in definitiva rilevare come i principi di conoscibilità e comprensibilità assumano carattere trasversale e con essi il principio di trasparenza, nonostante i suoi limiti e le sue fragilità, sia proposto sempre più spesso come un nuovo paradigma anche nel diritto del lavoro³⁹.

4. Osservazioni conclusive

I mutamenti introdotti dalla transizione digitale nei processi produttivi e nei sistemi organizzativi delle imprese evidenziano esigenze di tutela dei lavoratori ignote alla società industriale novecentesca, che il diritto del lavoro tradizionale può avere difficoltà a soddisfare; l'impatto che la digitalizzazione appare destinata ad esercitare nei rapporti di lavoro richiederà pertanto un ripensamento non solo dei principali istituti della disciplina, ma anche della cornice valoriale generale in cui essi si collocano.

Con specifico riferimento alla realtà dell'impresa digitale, forte si avverte il bisogno di forme giuridiche di protezione che si distacchino dal paradigma protettivo incentrato sull'eteronomia paternalistica della legge e del contratto collettivo, valorizzando il carattere attivo del lavoratore; in altri termini appare sempre più imprescindibile il ricorso a nuove e diverse forme di tutela dei lavoratori, che non si risolvano in soluzioni normative «espropriative» o «sostitutive» dell'autonomia individuale del lavoratore, ma piuttosto «preformative» della stessa nell'ottica di promuovere momenti di autodeterminazione e realizzazione del lavoratore⁴⁰. L'emersione carsica delle istanze di personalizzazione e di soggettivazione regolativa propria dell'Impresa 4.0. ha indotto parte della dottrina a mettere in discussione l'inderogabilità standardizzatrice con la sua funzione egualitaria: si fa esplicito riferimento a quella funzione che ha trovato «linfa [...] nella configurazione antropologica e socio-tecnica del lavoro dominante in un

³⁸ Sempre con riguardo ai profili della sostenibilità sociale, si rinvia a: M. BORZAGA, F. MUSSI, *Luci e ombre nella recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità*, in *Lavoro e diritto*, 2023, p. 495 ss.; V. BRINO, *Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 2.

³⁹ Sulle potenzialità dello strumento della trasparenza come tecnica forte di tutela, cfr. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 147; A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, Pacini Editore, 2022, p. 151 ss.

⁴⁰ Nei termini che furono di M. D'ANTONA, *L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 1991, p. 478.

determinato periodo storico contraddistinto dall'idea (e dall'identità) di classe di lavoratori come figura social-tipica rilevante»⁴¹.

Affinché dunque il diritto del lavoro possa governare questo complesso processo di trasformazione occorre, come puntualmente sottolineato, «un paradigma positivo, capace di tenere insieme le istanze della crescita economica e della valorizzazione del lavoro, concepite non come contrapposte, bensì come strategicamente complementari»⁴².

In questa direzione sembrano indirizzarsi le iniziative legislative prese in esame, le quali, seppur nella loro eterogeneità, assumono una comune prospettiva: a fronte di un quadro dominato da nuove asimmetrie e nuovi rischi, dentro e fuori i rapporti di lavoro, si registra una sostanziale convergenza dei processi regolativi europei fondata sul principio della trasparenza e sugli strumenti conoscitivi ad esso correlati. Pertanto, senza voler entrare nel merito del dibattito sviluppatosi in dottrina sulla necessità di un rinnovamento dei valori di riferimento del diritto del lavoro e dei suoi paradigmi teorici a fronte dei mutamenti innescati dalle nuove tecnologie⁴³, va comunque sottolineato il ruolo di primo piano che il principio di trasparenza è chiamato ad assolvere al fine di realizzare uno stato di consapevolezza come preconditione per la valorizzazione della persona del lavoratore.

Merita peraltro ricordare come, in ambito giuslavoristico, sia stata già attribuita rilevanza all'informazione come processo conoscitivo volto a fornire il senso dell'agire ovvero quella presa di coscienza necessaria per un'effettiva possibilità di esercizio della libertà di decisione e di azione⁴⁴. Del resto, anche la letteratura costituzionalista ha da sempre riconosciuto all'informazione la capacità di favorire l'emancipazione culturale e spirituale delle persone in considerazione di come il sapere identifichi l'essenza e il valore in cui si concretizza la dignità umana; prospettata come presupposto della vita democratica e condizione indispensabile per l'effettuazione di scelte libere e consapevoli, l'informazione realizza così il principio personalista contenuto nell'art. 2 Cost. che riconosce come valore la tutela della persona e della dignità

⁴¹ S. CIUCCIOVINO, *Autodeterminazione dell'individuo e de-standardizzazione controllata della regolazione lavoristica*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2023, p. 94. Al riguardo cfr. altresì A. PERULLI, *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, n. 1, 2018, p. 417.

⁴² R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRIMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze, Firenze University Press, 2018, p. 226.

⁴³ Al riguardo R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro e valori*, in R. DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, Firenze University Press, 2022, p. 21; A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2022, p. 43; B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile*, in *CSDLE "Massimo D'Antona"*, 2020, p. 7.

⁴⁴ Così E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, cit., p. 16. Più recentemente si veda G.A. RECCHIA, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Labour & Law Issues*, 2023, vol. 9, n. 1, c. 40, ove riconosce come sulla lunga distanza il principio di trasparenza abbia 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».

umana e pone come fine ultimo dell'organizzazione sociale lo sviluppo di ogni singola persona⁴⁵. Altresì, la letteratura privatistica, dal canto suo, ha configurato l'informazione come lo strumento che consente di acquisire quella conoscenza necessaria «per controllare, per contrattare, per proporre, per partecipare, per deliberare», ovvero per realizzare l'einaudiano «conoscere per deliberare»⁴⁶.

È importante, dunque, che il diritto del lavoro, nato come un diritto “valorista” e che è riuscito a “positivizzare” i propri fondamenti valoriali talora anche in potenziale conflitto tra loro⁴⁷, sappia cogliere, interpretare ed elaborare le tendenze delle regolazioni che “positivizzano” nuovi valori al fine di adeguare le strutture cognitive e normative a un contesto economico, sociale e culturale in profonda trasformazione; in tal modo il diritto del lavoro potrà elaborare nuovi paradigmi regolativi in grado di salvaguardare il proprio statuto assiologico originario.

⁴⁵ Si rinvia *ex plurimis* a V. ONIDA, *Riflessioni sullo stato del diritto all'informazione in Italia*, in *Politica del diritto*, 1988, p. 303 ss.; P. BARILE, S. GRASSI, voce *Informazione (libertà di)*, in *Novissimo Digesto Italiano*, Appendice, Torino, Utet, 1983, p. 196 ss.; P. TESAURO, *Democrazia e informazione*, in *Rassegna di diritto pubblico*, 1968, III, p. 235 ss.; V. CRISAFULLI, *Problematica della libertà di informazione*, in *Il Politico*, 1964, p. 29 ss.; in particolare A. LOIODICE, voce *Informazione (diritto alla)*, in *Enciclopedia del diritto*, vol. XXI, 1971, p. 472 ss., laddove afferma che tramite la corresponsione di informazioni «il popolo da massa indifferenziata si trasforma in organismo capace e consapevole».

⁴⁶ S. RODOTÀ, *Repertorio di fine secolo*, Roma, Laterza, 1992, p. 32.

⁴⁷ In questi termini R. DEL PUNTA, *Epistemologia breve del diritto del lavoro*, in *Lavoro e diritto*, 2013, p. 48.