

L'IMPATTO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE SULLA PRIVACY DEI LAVORATORI SUBORDINATI

Marco Capece*

SOMMARIO: 1.- Transizione digitale e protezione dei dati personali dei lavoratori; 2.- Sistemi di IA e rischi per la “privacy”. Il quadro normativo interno ed europeo; 3.- Prospettive di intervento. Il ruolo degli organismi collettivi.

1.- Transizione digitale e protezione dei dati personali dei lavoratori.

L'evoluzione tecnologica, dovuta alla transizione digitale, sta mutando significativamente le strutture sociali ed economiche, tanto che oggi si parla di società algoritmica tendenzialmente organizzata su processi decisionali delegati a “software”¹.

L'avvento dell'economia digitale e la corsa verso forme di automatizzazione sempre più intense sembrano promettere la strutturazione di mercati e sistemi sociali improntati (finalmente) all'equità, all'efficienza e alla giustizia sociale². Vi è chi sostiene sia «la più grande rivoluzione dell'informazione in tutta la storia umana»³.

Nell'ambito del lavoro è ormai frequente che il datore si affidi a sistemi automatizzati per la gestione delle diverse fasi del rapporto, fin da quella precontrattuale, in funzione di supporto investigativo alla ricostruzione del profilo del potenziale lavoratore, quando sono richieste peculiarità professionali e attitudinali, con ampie possibilità di abusi nell'utilizzo di filtri a tali fini.

La pervasività di questi meccanismi appare notevole e tendenzialmente ostile ai lavoratori⁴, sicché è necessario indagare sulla adeguatezza della regolamentazione giuridica di tali tecnologie, senza tralasciare l'impatto che esse hanno sulla realtà⁵.

* Professore associato di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Salerno.

¹ L. Zappalà, *Algoritmo* (voce), in S. Borelli, V. Brino, C. Faleri, L. Lazzeroni, L. Tebano, L. Zappalà (curr.), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino 2022, 17ss.

² P. De Petris, *La discriminazione algoritmica. Presupposti e rimedi*, in M. Biasi (cur.), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano 2024, 225ss.

³ Y.N. Harari, *Nexus. Breve storia delle reti di informazione dall'età della pietra all'IA*, Firenze-Milano 2024.

⁴ T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it* 9 (2022) 190ss.

⁵ R. Covelli, *Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità*, in *Labour and Law Issues* 9.1 (2023) 78ss., qui 80.

Com'è noto, il diritto del lavoro è pervaso da tecnologie che sopravanzano il discorso giuridico e con esse lo studioso della materia fa i conti, talvolta anticipando il legislatore, quantomeno nell'individuare i profili problematici.

La trasformazione digitale ha inciso su svariati aspetti del rapporto di lavoro⁶, impattando sulle diverse tipologie di contratto, sulle competenze, sulla formazione⁷, sul divario digitale; su tempi, luoghi e carichi di lavoro; sulle condizioni di lavoro, sulla retribuzione e sulle modalità di realizzazione della prestazione, con dirette ricadute sulla vita privata del dipendente⁸.

In questo contesto, emergono questioni giuridiche nuove, con conseguente necessità di equilibrare i valori costituzionali in gioco, ovvero la libertà di iniziativa economica e la tutela dei dati personali del lavoratore⁹.

La dottrina giuridica, sin da quando ha iniziato ad analizzare il fenomeno degli strumenti automatizzati per valutarne l'impatto sui diritti, ha rilevato invero l'esistenza di sistemi, cc.dd. "black boxes"¹⁰, i cui meccanismi di funzionamento sono ignoti o comunque non comprensibili per l'utilizzatore e per colui che ne subisce l' "output", ovvero il lavoratore¹¹.

Di conseguenza, nel rapporto di lavoro viene a determinarsi un'asimmetria conoscitiva tale per cui, attraverso un sistema che potrebbe eludere il controllo e la comprensione umana, il datore finisce per ottenere dati personali del lavoratore, acquisiti e trattati con modalità ad esso sconosciute¹².

⁶ F. Lunardon, E. Menegatti, *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, Bologna 2024; V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Lav. prev. Oggi* 69.1 (2018) 35ss.

⁷ N. De Angelis, *La formazione dei lavoratori nell'ambiente virtuale. Rischi e opportunità del metaverso*, in *ambienteditto.it* 4 (2023) 1ss.; Id., *Il vaccino e la cura. La formazione dei lavoratori come strumento per il mercato*, in *Dir. mer. lav.* 3 (2022) 611ss.

⁸ S. Cairoli, A. Preteroti, *Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele*, in *Mass. giur. lav.* 2 (2023) 344ss.

⁹ Ricostruisce l'evoluzione della legislazione sulla protezione dei dati personali L. D'Arcangelo, *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore: adempimento e sanzioni*, in *Dir. lav. merc.* 1 (2020) 75ss.

¹⁰ F. Pasquale, *The Black Box Society*, Harvard 2016, 59 ss.; D. Castelvechi, *Can We Open the Black box od AI?*, in *www.nature.com* (2016) 21ss.

¹¹ 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* 1 (2023) 13ss.; S. Ciucciovino, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lav. dir. Eur.* 1 (2024) 1ss.; G. Fioriglio, *Intelligenza artificiale, privacy e rapporto di lavoro: una prospettiva informatico giuridica*, in *Lav. dir. Eur.* 3 (2022) 4ss.

¹² E. Gagnoli, *Il rapporto di lavoro, le decisioni automatiche e i loro limiti. La regolazione di fenomeni incomprensibili*, in A. D'Aloia (cur.), *Intelligenza artificiale e diritto. Come regolare un mondo nuovo*, Milano 2020, 470.

Altro aspetto significativo evidenziato dalla dottrina più avveduta, riguarda il sensibile ampliamento dei poteri datoriali attraverso il ricorso al digitale¹³, i quali diventano diffusi¹⁴, tenuto conto delle notevoli capacità di indirizzare la prestazione lavorativa, di elaborare e processare dati, nonché di controllare e valutare il personale dipendente, con più ampi margini sanzionatori rispetto al passato. Il quadro si complica ulteriormente per il fatto che la evidenziata asimmetria informativa si estende anche ai presupposti che fondano le decisioni automatizzate, il che accentua la condizione di subordinazione del lavoratore¹⁵. Ciò si traduce in un difetto di chiarezza in grado di incidere drasticamente sulla posizione di quest'ultimo che, ignorando i limiti legali e contrattuali della controparte, non potrà agire efficacemente a propria tutela.

Questa peculiare osmosi tra dati, comunità umana e tecnologia¹⁶ deve dunque trovare una regolamentazione finalizzata ad armonizzare il portato umano del lavoro con lo sviluppo tecnologico, considerando anche tutti i limiti di quest'ultimo¹⁷.

2.- Sistemi di IA e rischi per la “privacy”. Il quadro normativo interno ed europeo.

Se da un lato l'utilizzo di sistemi decisionali automatizzati e di monitoraggio soddisfa ampiamente l'interesse datoriale, consentendo una ottimale gestione dei rapporti di lavoro in ogni loro aspetto, dall'altro la costante influenza nella sfera giuridica dei lavoratori, sia in termini di monitoraggio continuo della prestazione che di accesso ai dati sensibili, elaborati e processati per finalità di gestione e organizzazione del lavoro, incide negativamente sui loro diritti tra cui quello alla “privacy”¹⁸.

Prima dell'entrata in vigore della L. 675 del 31/12/1996, l'Italia non disponeva di una disciplina specifica per la tutela dei dati personali, oggi regolata dal Reg. UE 679/2016 e dal D.Lgs. 196 del 30/06/2003 e ss.mm.ii. (cd. Codice Privacy).

¹³ A. Bellavista, R. Santucci (curr.), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino 2022.

¹⁴ M. Novella, *Impresa*, in M. Novella, P. Tullini (curr.), *Lavoro digitale*, Torino 2022, 2.

¹⁵ L. Zappalà, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?* in *Professionalità studi* 4.1 (2021) 28.

¹⁶ L'espressione è di M. Faioli, *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *federalismi.it* 9 (2022) 147ss.

¹⁷ N. De Angelis, *L'impiego dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro: sarà vera gloria?*, in R. Santucci, A. Trojsi (curr.), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Torino, 75ss.; N. De Angelis, *I chiaroscuri dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro. Quali prospettive?*, in *Mass. giur. lav.* 4 (2024) 768ss.

¹⁸ C. Faleri, *Management algoritmico e asimmetrie informative di ultima generazione*, in *Federalismi.it* 3 (2024) 228.

Tuttavia, proprio nel settore lavoristico si registrano le prime disposizioni in materia di “privacy”, il cui fondamento era individuato nell’art. 8, L. 300 del 20/05/1970 e, per alcuni, nell’art. 4 della stessa legge.

Come detto, nella concreta gestione dei rapporti di lavoro, si assiste a un procedimento traslativo delle funzioni e delle decisioni tipicamente datoriali che vengono affidate dall’imprenditore ai sistemi digitali, modificando le tradizionali dinamiche relazionali tra datore e lavoratore, con un notevole impatto sul sinallagma contrattuale¹⁹.

Il rischio è quello di identificare il datore di lavoro nella piattaforma stessa o, addirittura, nell’algoritmo che ne stabilisce le modalità di funzionamento²⁰.

Il tradizionale diritto individuale di protezione contro l’invasione di una sfera privata chiaramente definibile diviene, via via, più sfumato.

Si configura, così, il diritto della persona all’*habeas data*²¹, ossia al controllo sui propri dati, in considerazione dell’ormai continua e ripetuta cessione d’informazioni, costituente presupposto per la partecipazione a processi sociali, oltre che per la fornitura di beni e servizi.

Sul piano del diritto positivo, è già corposa la regolamentazione sia interna che a livello europeo, il cui comune obiettivo di fondo è quello del bilanciamento di principi e interessi talora contrapposti. L’attuale sistema normativo, attraverso un’impostazione antropocentrica, promuove, infatti, la garanzia di alti livelli di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali e si basa su una serie di disposizioni *ad hoc* dirette a regolare alcuni aspetti dell’impiego delle intelligenze artificiali nel rapporto di lavoro in specifici settori.

Tra le principali fonti interne, va segnalato il D.Lgs. 152/1997, come modificato, dapprima dal D.Lgs. 104/2022 (cd. Decreto trasparenza)²² e poi dal D.L. 48 del 04/05/2023, convertito, con modificazioni, con la L. 85 del 03/07/2023 (cd. Decreto lavoro), mentre, in ambito europeo, spiccano il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) e l’AI Act, adottato con il Reg. UE 2024/1689 - che prevedono importanti obblighi di informazione preventiva relativamente ai sistemi decisionali automatizzati che implicano

¹⁹ A. Pizzoferrato, *La disciplina giuridica delle decisioni automatizzate nell’ambito del rapporto di lavoro*, Torino 2022; S. Ciucciovino, *Tutti i rischi dell’intelligenza artificiale*, in *Collettiva.it* (2023) 2ss.

²⁰ Sul punto, cfr. A. Levi, *Il potere di organizzazione nell’economia digitale e i suoi limiti*, in A. Bellavista, R. Santucci (curr.), *Tecnologie digitali* cit. 11ss.; R. Sciotti, *Brevi considerazioni su innovazione tecnologica e subordinazione*, in Aa.Vv., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Bari 2021, 2454ss.

²¹ S. Rodotà, *Il mondo nella rete. Quali i diritti, quali i vincoli*, Bari 2014, 69.

²² In dottrina, si veda D. Garofalo, M. Tiraboschi, *L’impatto sulla disciplina del rapporto di lavoro del d.lgs. n. 104/2022* (emanato in attuazione della direttiva UE n. 2019/1152), in *Adapt Laboru Studies e-book series* 96 (2023) 3ss.

il rilascio di informazioni sui sistemi logici utilizzati e delineano le conseguenze del trattamento per l'interessato - nonché la Dir. UE 2024/2831 del 23/10/2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali.

Sul piano nazionale, l'art. 1 *bis* del D.Lgs. n. 152/1997 pone specificamente l'attenzione sulla posizione di debolezza del dipendente e predispone all'uopo particolari forme di protezione e tutela ispirate al principio di trasparenza algoritmica, ampliando notevolmente il perimetro delle informazioni che il datore è tenuto a fornire ai lavoratori ed estendendolo, tra l'altro, alle modalità di funzionamento dell'algoritmo e alla struttura dei sistemi di IA (o, meglio, dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati), nonché ai meccanismi di valutazione delle prestazioni e alle misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate.

Quanto all'utilizzo di sistemi decisionali integralmente automatizzati, viene imposto, con una procedura simile a quella prevista nell'AI Act, l'intervento e la supervisione datoriali per verificare il corretto funzionamento del sistema e la sua compatibilità con i diritti fondamentali del lavoratore²³ e, dunque, per evitare che una eventuale disfunzione del dispositivo possa provocare un danno ingiusto alla persona coinvolta²⁴.

Ancora nell'ambito del diritto interno, va poi evidenziato che già prima dell'entrata in vigore dell'AI Act²⁵, il Consiglio dei Ministri aveva approvato il disegno di legge in materia di intelligenza artificiale²⁶, passato poi al Senato il 20/03/2025 ed attualmente in esame alla Camera, che interviene sugli spazi di integrazione, operando una maggiore specificazione del disposto normativo euro-unitario e prevedendo una serie di ambiti di interesse rilevante interconnessi alle intelligenze artificiali, tra cui quello del lavoro.

In particolare, l'art. 11 individua i possibili benefici conseguibili dall'impiego delle intelligenze artificiali sul piano lavorativo, quali quelli di migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto comunitario.

²³ A. Viscomi, *Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal "decreto trasparenza"*, in *Labour & Law Issues* 9.1 (2023) 129ss. E. Dagnino, *Il diritto interno: I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*, in M. Biasi (curr.) *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano 2024, 157ss.

²⁵ Avvenuta in data 01/08/2024.

²⁶ Nel CDM n. 78 del 23 aprile 2024 il Governo ha approvato il ddl avente ad oggetto "*Disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale*".

Tale elencazione corrisponde ad una scelta finalistica che sembra vincolare l'utilizzo alle sole finalità individuate, escludendo ulteriori ambiti di applicazione delle IA nei contesti lavorativi²⁷.

L'art. 12 prevede poi l'istituzione presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro al fine di massimizzare i benefici e contenere i rischi derivanti dal loro impiego in ambito lavorativo e con il compito di definire una strategia sull'utilizzo, di monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale e di promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro in materia.

In ambito europeo, l'AI Act contiene un modello normativo volto ad armonizzare le legislazioni per l'attuazione del mercato interno e capace di adattarsi ai costanti e repentini mutamenti tecnologici, per affrontare i rischi dell'IA e assicurare efficace protezione ai diritti fondamentali della persona nei diversi ambiti di applicazione²⁸.

A tal riguardo, il regolamento europeo considera i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione²⁹ ad alto rischio³⁰, individuando un programma di valutazione, gestione e controllo *ex ante* dei rischi noti e ragionevolmente prevedibili in condizioni di corretto utilizzo dei sistemi, ovvero di quelli che potrebbero affiorare nelle ipotesi di uso improprio.

La garanzia del corretto funzionamento del modello sarà garantita dalla interconnessione tra fornitore e "deployer"³¹ (datore di lavoro), per la trasmissione di informazioni rilevanti sul funzionamento del sistema e dei relativi rischi per la salute e la sicurezza e per i diritti fondamentali.

Inoltre, la direzione assunta dall'UE attraverso la Dir. UE 2024/2831 del 23/10/2024, sembra quella di creare nuovi diritti materiali per i lavoratori in piattaforma allo scopo di garantire equità, responsabilità nella gestione algoritmica e trasparenza³², nonché di specificare e integrare i diritti esistenti in relazione alla protezione dei dati personali.

²⁷ E. Dagnino, *Intelligenza Artificiale e diritto interno: note a margine del disegno di legge di iniziativa governativa*, *Lav. dir. Eur.* 4 (2024) 5ss.

²⁸ Reg. (UE) 2024/1689, considerando n. 20.

²⁹ IA Act, considerando n. 57.

³⁰ M. Peruzzi, *La discriminazione algoritmica*, in *Equal - Rivista di diritto antidiscriminatorio* 1 (2024) 10ss.; A. Aloisi, V. De Stefano, *Il nuovo Regolamento Ue sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, in www.rivistailmulino.it (2021).

³¹ M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo Ue di tutela*, in M. Biasi (cur.), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Torino 2024, 115ss.

³² C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lav. dir. Eur.* 2 (2022) 1ss.

È evidente che la complessa normativa multilivello, in materia di trattamento dei dati, sia improntata, se non sulla totale trasparenza, quantomeno sulla reperibilità dei responsabili del trattamento e sul diritto di decidere della sorte dei propri dati personali³³.

La base giuridica fondante la liceità del trattamento in parola è costituita dalla disciplina del consenso prestato al trattamento dei dati. Va rilevato, tuttavia, come non costituisca, di fatto, una forma di efficace garanzia per il lavoratore la prevista necessità di acquisirne previamente il consenso all'utilizzo di processi decisionali automatici, tenuto conto delle indiscutibili difficoltà a determinarsi liberamente che lo stesso incontra a causa della sua debolezza in una fase particolarmente delicata, quale è quella di costituzione del rapporto di lavoro, e considerando la sostanziale indisponibilità di validi strumenti di opposizione alle richieste datoriali³⁴.

3.- Prospettive di intervento. Il ruolo degli organismi collettivi.

Nell'ambito delle strategie normative di bilanciamento dell'innovazione e dei diritti fondamentali non è trascurabile il ruolo degli organismi collettivi.

Al riguardo, l'AI Act, all'art. 26, comma 7, impone ai “deployer”³⁵, (datori di lavoro), di informare i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio, prima di mettere in servizio o utilizzare un tale sistema di intelligenza artificiale sul luogo di lavoro, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione, oltre che nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti³⁶. La previsione di un siffatto esplicito dovere del datore di lavoro è espressione di un'opzione regolativa finalizzata a spingere gli Stati membri meno pronti in tema di “employee's involvement” ad aprirsi alla necessità di informare, ma anche di consultare per negoziare³⁷.

La Dir. UE 2024/2831 intensifica l'obbligo di informazione in favore dei rappresentanti dei lavoratori, richiedendo la loro partecipazione al procedimento di sorveglianza umana di cui all'art.

³³ Covelli, *Lavoro* cit. 80.

³⁴ E. Gragnoli, *Il potere di controllo e le risorse digitali*, in *Working papers di FA.RI* (2024) 11.

³⁵ Sui diritti e obblighi del datore di lavoro in qualità di *deployer*, si rinvia a Peruzzi, *Intelligenza artificiale* cit. 115 ss.

³⁶ In tal senso si pone anche l'art. 9 della Direttiva n. 2831/2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

³⁷ Così A. Alaimo, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *Federalismi* 25 (2023) 3.

10 e a quello di “valutazione d’impatto delle decisioni assunte o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali”.

Sul piano del diritto interno, l’art. 1 *bis* del D.Lgs. 152/1997 prevede obblighi informativi nei confronti degli organismi sindacali aziendali di rappresentanza dei lavoratori e, in assenza di essi, delle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale³⁸, con l’obiettivo di renderle edotte circa l’impiego di sistemi integralmente automatizzati. In questo quadro, sembra che il legislatore abbia attribuito all’intervento degli organismi sindacali un ruolo non di primaria importanza³⁹, in quanto limitato alla semplice “informazione” dell’utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati⁴⁰.

In realtà, al cospetto delle sfide poste dalla IA, spetta proprio all’autonomia collettiva il compito di attivarsi per sviluppare e declinare i diritti di nuova generazione o reinterpretare principi e criteri di tutela classici del diritto del lavoro, al fine di individuare le giuste forme di temperamento tra esigenze contrapposte e di trovare nuovi equilibri e nuovi bilanciamenti⁴¹.

Nel caso della IA dovrebbe puntare ad attenuare l’asimmetria informativa, accrescere la trasparenza, specialmente attraverso una partecipazione all’analisi e alla valutazione di impatto dell’uso dell’IA nei contesti lavorativi.

Al netto degli evidenziati limiti della disposizione di cui al richiamato art. 1 *bis*, la giurisprudenza è orientata a ritenere l’informazione sulle modalità di funzionamento dei processi decisionali automatizzati oggetto di un diritto sia soggettivo che collettivo⁴², giudizialmente tutelabile, che può costituire un efficace ausilio nei giudizi antidiscriminatori di nuova generazione.

Al riguardo, vanno evidenziati i punti di forza della partecipazione collettiva in sede giudiziaria, laddove è stato ritenuto antisindacale il rifiuto del datore di lavoro di fornire le informazioni riguardanti l’utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati⁴³.

³⁸ Si veda Ciucciovino, *La disciplina nazionale* cit. 1ss.

³⁹ M. Corti, *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in *Labour & Law Issues* 1 (2023) 70ss.

⁴⁰ Sul punto A. Alaimo, *Nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: per una dialettica senza contrapposizione*, in *Biblioteca ‘20 Maggio’* 1 (2024) 36.

⁴¹ G. Proia, R. Pessi (curr.), *Autonomia collettiva e realtà economica*, Torino 2025; E. Balletti, *Trasparenza e contrattazione collettiva*, in *Mass. giur. lav.* 4 (2023) 650ss.

⁴² V. Trib. Palermo, ord. 03/04/2023, in *Onelegale* che considera antisindacale il diniego da parte di una società di *food delivery* di fornire alle organizzazioni sindacali informazioni sull’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, con conseguente ordine di fornire le informazioni richieste.

⁴³ I provvedimenti più rilevanti in materia sono stati emessi dal Tribunale di Palermo in data 04/04/2023 (14491/2023) e in data 20/06/2023 in relazione, rispettivamente, ai casi “Uber Eats” e “Foodinho”. I giudici palermitani confermano che

Sembra dunque ineludibile un sempre più ampio coinvolgimento degli organismi collettivi a correzione delle diseguaglianze e delle criticità descritte ed al fine di maturare un nuovo approccio alle intrinseche potenzialità organizzative dell'IA, sì da coglierne appieno i vantaggi.

il diniego del datore di lavoro di fornire l'informativa di cui all'art. 1 *bis* del D.Lgs. 152/1997 alle rappresentanze dei lavoratori costituisca una condotta antisindacale. Secondo il decreto n. 14191/2023 del 4 aprile 2023 "le informazioni di cui all'art 1 *bis* del D.Lgs. n. 152 del 1997 possono essere richieste "anche" dalle associazioni per cui il rifiuto datoriale integra 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". Per una disamina approfondita di tali pronunce, G.A. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Labour & Law Issues* 1 (2023) 17ss.