

Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023, conv. in l. n. 85/2023)

di Emanuele Dagnino

Abstract – Il contributo si sofferma sulle modifiche apportate dal d.l. n. 48/2023 – e confermate, senza modifiche dalla l. n. 85/2023 – alla disciplina in materia di obblighi informativi relativi all’uso di sistemi decisionali e di sorveglianza automatizzati. Dopo aver brevemente inquadrato tali obblighi, introdotto nell’ambito del d.lgs. n. 152/1997 da parte del d.lgs. n. 104/2022, e le principali criticità rilevate dalla dottrina con riferimento alla precedente formulazione, il contributo si concentra sull’operazione di riscrittura dei commi 1 e 8 dell’art. 1-bis del d.lgs. n. 152/1997 che definiscono il concreto ambito applicativo della disciplina introdotta dal legislatore del 2022, in via diretta il primo e tramite il regime di eccezioni il secondo.

Abstract – The paper focuses on the amendments made by Law-Decree No. 48/2023 as converted by Law No. 85/2023 to the regulation on the right to information regarding the use of automated decision-making and surveillance systems. After briefly framing the duty to provide information, which was introduced within the framework of Legislative Decree No. 152/1997 by Legislative Decree No. 104/2022, and the main critical issues noted by the doctrine with reference to the previous formulation, the contribution focuses on the operation of rewriting paragraphs 1 and 8 of Art. 1-bis of Legislative Decree No. 152/1997, which define the concrete scope of application of the discipline introduced by the 2022 legislation, by directly defining the systems and through the regime of exceptions the latter.

Sommario: 1. Premesse e contesto dell’intervento correttivo. – 2. Un (dubbio) tentativo di restringere l’ambito applicativo del diritto di informazione in capo a lavoratori e rappresentanti. – 3. La modifica relativa al regime di eccezioni: la tutela del segreto industriale e commerciale. – 4. Un regime poco trasparente e destinato a ulteriori ridefinizioni. – 5. Bibliografia essenziale.

1. Premesse e contesto dell’intervento correttivo

L’introduzione, ad opera dell’art. 4, comma 1 lett. b) 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, ai sensi della l. 22 aprile 2021 n. 53 (c.d. legge di delegazione europea 2019-2020), avrebbe dovuto limitarsi ad attuare la Direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili secondo i criteri generali di cui all’art. 32 della l. 24 dicembre 2012, n. 234.

In assenza, quindi, di specifiche indicazioni, la mancanza di riferimenti espliciti ai profili richiamati all'interno della Direttiva non lasciava presagire che tale atto normativo potesse essere lo strumento per anticipare nell'ordinamento interno una disciplina attualmente oggetto di dibattito in sede europea principalmente nell'ambito della proposta di direttiva in materia di lavoro da piattaforma (art. 6, *Proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, COM(2021) 762 final) e, più recentemente, in quella relativa al Regolamento sull'intelligenza artificiale (c.d. Artificial Intelligence Act; v. art. 29, §5a, del compromise text che sarà sottoposto al voto del Parlamento europeo nel mese di giugno).

Non interessa, in questa sede, affrontare i profili relativi ad un eventuale eccesso di delega pur rilevati dalla dottrina. Senza entrare nel merito dei diversi orientamenti - rispetto ai quali ad una lettura in stretto diritto dei limiti della delega si contrappone una lettura in termini di attuazione sostanziale tale da ammettere la legittimità di tale deviazioni rispetto al testo della Direttiva - occorre, infatti, osservare come l'intervento di riforma operato dal d.l. 4 maggio 2023, n. 48, approvato senza modificazioni dalla legge di conversione, si sia sostanziato in una parziale riscrittura (due soli commi) del testo previgente, confermando, quindi, l'intervento normativo operato da legislatore delegato del 2022, pur a fronte di non poche voci, in dottrina e nel dibattito pubblico, a supporto di una eliminazione di tale disciplina in attesa degli sviluppi in sede euro-unitaria ⁽¹⁾.

Al fine di inquadrare l'intervento correttivo operato nell'ambito del decreto-legge occorre, invece, prendere in considerazione le principali criticità di merito che erano state rilevate nell'ambito della prima riflessione sulla tematica, così da valutare come le soluzioni proposte da d.l. n. 48/2023 si pongano rispetto a tali questioni e individuare la *ratio* di fondo delle modifiche.

In questo senso, è sulla esatta portata e sullo specifico ambito applicativo oggettivo dell'obbligo di fornire le informazioni che si sono sviluppate le principali perplessità. Ad aggravare il senso di incertezza dovuto ad un disposto normativo che non definisce in termini puntuali le nozioni di sistemi decisionali e di sorveglianza automatizzati si erano, infatti, aggiunte delle prime indicazioni interpretative da parte del Ministero (cfr. Circolare n. 19 del 20 settembre 2022 del Ministero del lavoro) con orientamenti piuttosto problematici rispetto agli specifici sistemi con riferimento ai quali sorge il dovere in capo al datore di lavoro di fornire informazioni a lavoratori e loro rappresentanti in azienda (o in assenza alle sedi territoriali dei sindacati comparativamente più rappresentativi) e di provvedere con gli altri adempimenti previsti dalla disposizione ⁽²⁾.

⁽¹⁾ In termini la prima giurisprudenza chiamata a giudicare sul nuovo testo dell'art. 1-bis, laddove sottolinea che «la questione di legittimità costituzionale del D.l.vo 104/2022, che parte resistente ha chiesto di sollevare, per eccesso di delega, risulta manifestamente infondata, oltre che irrilevante», anche «perché gli obblighi informativi relativi ai sistemi, come quelli utilizzati dalla resistente, integralmente automatizzati (nel senso sopra detto) sono stati ribaditi con il D.L. n. 48/2023, non soggetto ad alcuna limitazione contenuta nell'originaria legge delega o nella Direttiva da recepire» (Trib. Palermo 20 giugno 2023).

⁽²⁾ In particolare, oltre all'obbligo di fornire l'accesso ai dati o ulteriori informazioni su richiesta del lavoratore diretta o mediata dalle rappresentanze e di fornire, sempre su richiesta, le informazioni rilevanti a Ministero del lavoro e Ispettorato, l'obbligo di integrare «l'informativa con le istruzioni per

Da un lato, un tentativo di esemplificare le tecnologie rilevanti ai fini dell'applicazione della nuova normativa che ha reso necessario un intervento "correttivo" da parte dell'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. A fronte dell'elencazione inclusa nella Circolare ⁽³⁾, infatti, il Garante aveva dovuto rilevare come alcuni degli esempi individuati (i.e. software per il riconoscimento emotivo, strumenti di data analytics o machine learning, reti neurali e sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di rating e ranking) sollevassero rilevanti problemi di liceità dei trattamenti tanto con riferimento alle discipline di settore (art. 4 e 8 Stat. lav) quanto con riferimento alle discipline di *data protection*, a riprova della difficoltà di identificazione delle concrete tecnologie sottoposte agli obblighi di legge (cfr. *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")*). Dall'altro lato, poi, la stessa Circolare prevedeva una evidente forzatura interpretativa, laddove - in assenza di qualsiasi esplicito riferimento - riteneva di restringere l'ambito applicativo relativo ai sistemi decisionali ai casi in cui la decisione datoriale fosse l'esito di una attività «interamente automatizzata», peraltro con rilevanti imprecisioni linguistiche all'interno del documento (dapprima il riferimento ai casi in cui la «disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati»; subito dopo a «un'attività interamente automatizzata finalizzata ad una decisione datoriale»).

Al netto dei problemi di tale interpretazione – su cui si tornerà a breve stante la loro persistente rilevanza – è proprio sul tentativo di avallare tale lettura, oltre che sulla riscrittura del regime di eccezioni rispetto all'applicazione della disciplina richiamata connesse alla tutela del segreto industriale e commerciale, che si concentra l'intervento normativo, che sopraggiunge quando i primi contenziosi avevano già avuto modo di emergere in sede giudiziale (v. Trib. Palermo, 3 aprile 2023, n. 14491).

2. Un (dubbio) tentativo di restringere l'ambito applicativo del diritto di informazione in capo a lavoratori e rappresentanti

Quanto al primo intervento di riscrittura, la disposizione contenuta nel d.l. n. 48/2023 prevede che «il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio *integralmente* automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro,

il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati», l'aggiornamento del registro dei trattamenti e l'effettuazione di un'analisi dei rischi e una valutazione d'impatto degli stessi.

⁽³⁾ L'elencazione si riferisce a: «1. assunzione o conferimento dell'incarico tramite l'utilizzo di *chatbots* durante il colloquio, la profilazione automatizzata dei candidati, lo *screening* dei *curricula*, l'utilizzo di *software* per il riconoscimento emotivo e test psicoattitudinali, ecc; 2. gestione o cessazione del rapporto di lavoro con assegnazione o revoca automatizzata di compiti, mansioni o turni, definizione dell'orario di lavoro, analisi di produttività, determinazione della retribuzione, promozioni, etc., attraverso analisi statistiche, strumenti di *data analytics* o *machine learning*, rete neurali, *deep-learning*, ecc», cui si aggiungono, con specifico riferimento ai sistemi di sorveglianza automatizzati, «tablet, dispositivi digitali e *wearables*, gps e geolocalizzatori, sistemi per il riconoscimento facciale, sistemi di *rating* e *ranking*, etc.».

dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300», con una modifica rispetto al testo originario limitata all'avverbio (enfasi aggiunta).

Se l'obiettivo di tale interpretazione è chiaro, l'effettivo conseguimento dello stesso deve essere revocato in dubbio.

Con tale interpolazione il legislatore italiano sembra richiamare la disciplina euro-unitaria in materia di *data protection* riguardante il diritto – salvo specifiche eccezioni – sussistente in capo all'interessato del trattamento di non essere sottoposto «a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona» (art. 22, Regolamento (UE) 2016/679, d'ora innanzi anche GDPR), rispetto ai quali – quando legittimi – sussiste l'obbligo in capo al titolare del trattamento (il datore, in questo caso), di fornire «informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato» (art. 13, § 2, lett. f); art. 14, § 2, lett. g) e art. 15, § 1, lett. h) GDPR).

Nonostante le (probabili) intenzioni legislative, ragioni di carattere testuale e sistematico portano a ritenere che anche nella nuova formulazione la disciplina introdotta dal legislatore italiano debba essere intesa come riconducibile alle «norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell'ambito dei rapporti di lavoro» che ai sensi dell'art. 88 del GDPR gli Stati membri sono “abilitati” a introdurre per rispondere alle specifiche esigenze di tutela del settore.

Con riferimento alla precedente versione della disposizione era stato lo stesso Garante Privacy a confermare, implicitamente, che ricadessero all'interno dell'ambito applicativo della disposizione tutti i sistemi decisionali automatizzati, a prescindere dal fatto che il trattamento fosse solamente automatizzato. In tale prospettiva depongono chiaramente la considerazione relativa all'applicabilità degli obblighi informativi di cui ai già richiamati artt. 13 e 14, ma soprattutto il rilievo secondo cui «occorre infine valutare attentamente se i sistemi impiegati diano luogo *anche* a un processo decisionale unicamente automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici o che incida significativamente sull'interessato; in questi casi trova applicazione l'art. 22 del Regolamento che stabilisce le ipotesi in cui il diritto di non essere sottoposto a tali trattamenti può essere derogato e le garanzie per l'interessato, tra cui, in particolare, il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione» (enfasi aggiunta). Se rispetto ai sistemi decisionali in oggetto occorre valutare, in via integrativa, se sussista anche l'ulteriore obbligo di rispettare vincoli e condizioni di cui all'art. 22, allora anche tecnologie che non prevedano processi decisionali basati unicamente su trattamenti di dati automatizzati ricadono nell'ambito applicativo della disposizione.

E, d'altronde, sembra questa la conseguenza necessaria di una formulazione normativa che non fa riferimento a decisioni prese direttamente ad esito del trattamento automatizzato, ma in maniera più ampia a sistemi «deputati a fornire indicazioni rilevanti» o «incidenti» con riferimento a specifici aspetti del rapporto di lavoro o

dell'organizzazione di lavoro. Si tratta, all'evidenza, di una nozione più ampia rispetto a quella fatta propria dall'art. 22, dal momento che a rilevare è in concreto la circostanza per cui il sistema automatizzato fornisca informazioni che possano poi essere tenute in considerazione all'interno dei processi decisionali, anche quando la decisione è poi presa da un essere umano e a prescindere dall'incisività dell'azione di quest'ultimo (a differenza di quanto sostenuto dalla già richiamata nota del Ministero che limitava l'applicabilità a processi decisionali in cui l'intervento umano fosse meramente accessorio). Merita, inoltre, segnalare che – nonostante i richiami ad alcune disposizioni della normativa di tutela dei dati personali – l'ambito applicativo dell'obbligo non è limitato espressamente ai soli dati personali, cosicché la relativa disciplina parrebbe applicabile anche a sistemi automatizzati che non richiedano il trattamento di dati personali, ma che siano comunque idonei a fornire indicazioni rilevanti ai fini sopra richiamati (si pensi, per esempio, a sistemi decisionali che, in base ad informazioni esterne al contesto aziendale, quali previsioni meteo e dati relativi all'affluenza precedente, “suggeriscano” il numero di lavoratori da impiegare per una determinata giornata di lavoro).

A fronte del quadro così ricostruito, 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. Si tratta, peraltro, di una impostazione che ha trovato più recentemente sostegno – oltre che in dottrina – anche nel già citato compromise text e che, quindi, potrebbe ricevere un importante avallo in sede euro-unitaria.

3. La modifica relativa al regime di eccezioni: la tutela del segreto industriale e commerciale

Assente nello schema di decreto sottoposto all'attenzione del Parlamento (v. *Schema di decreto legislativo recante attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea*, Atto del Governo n. 377), la previsione di un regime di eccezioni rispetto agli obblighi informativi in materia di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati a tutela del *know how* e dei segreti industriali e commerciali era stata suggerita in sede di parere reso dalla XI Commissione (Bollettino delle giunte e delle commissioni parlamentari, Lavoro pubblico e privato (XI), 17 maggio 2022). Tale sollecitazione ha trovato accoglimento nel comma 8 del art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997 che, nella versione introdotta dall'art. 4, comma 1, lett. b) del d.lgs. n. 104/2022 disponeva la non applicazione degli obblighi (informativi e ulteriori) alle «informazioni di cui all'articolo 98 del decreto legislativo 10 febbraio 2005, n. 30».

La dottrina aveva già avuto modo di segnalare come tale previsione si ponesse in controtendenza proprio con la disciplina euro-unitaria in materia di know-how riservato e di informazioni commerciali riservate (Direttiva (UE) 2016/943) che fa espressamente salva la legittima acquisizione di tali informazioni in sede di esercizio dei

diritti di informazione e consultazione. Nella sua versione originaria, però, la previsione pareva allinearsi con la posizione assunta in sede di Proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale, dove all’interno dei considerando e con espresso riferimento all’analogia previsione ivi contenuta, si prevede che «[l]e piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero essere tenute a rivelare il funzionamento dettagliato dei loro sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, compresi gli algoritmi, o altri dati dettagliati che contengono segreti commerciali o sono protetti da diritti di proprietà intellettuale. Tali considerazioni non dovrebbero tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla presente direttiva» (considerando n. 33). Nel testo del d.lgs. n. 104/2022, infatti, si limitava il regime di eccezioni alle sole informazioni riconducibili al regime di tutela previsto dal Codice della proprietà industriale.

Benché quel regime non fosse esente da critiche rispetto al bilanciamento di interessi operato e rispetto alla possibilità – evidenziata dalla *Relazione sulla proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali* approvata dal Parlamento europeo lo scorso febbraio – di introdurre uno specifico regime di segretezza in capo ai rappresentanti dei lavoratori che apprendano informazioni sensibili in virtù delle loro prerogative (considerando n. 33 e art. 6-bis), è evidente che la scelta del legislatore del 2023 è stata ancora una volta nel senso di ulteriormente restringere l’ambito applicativo degli obblighi informativi sul c.d. *algorithmic management*.

La nuova disposizione recita, infatti, che «gli obblighi informativi di cui al presente articolo non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale» con una azione restrittiva che parrebbe destinato ad operare su due livelli.

Il primo, sembrerebbe derivare dal riferimento al venir meno degli obblighi non per specifiche informazioni ricadenti sotto il regime di segreto commerciale, ma con riferimento ai sistemi sottoposti a segreto: in questo modo, il diritto di informazione in capo a lavoratori e rappresentanti dei lavoratori (e su richiesta a Ministero del lavoro e Ispettorato) risulterebbe disapplicato in toto al ricorrere delle condizioni di segretezza previste dalla normativa, senza valutazione sotto il profilo delle singole informazioni da fornire.

Il secondo deriverebbe, poi, dal venir meno del riferimento all’art. 98 del Codice della proprietà industriale con potenziale espansione dell’ambito oggettivo dell’eccezione anche ad altri regimi di tutela del segreto come l’art. 2598, n. 3, c.c., che come sottolineato da Silvia Giudici in uno dei primi commenti in materia, non risultava prima applicabile neanche in via interpretativa.

4. Un regime poco trasparente e destinato a ulteriori ridefinizioni

Ad esito della breve disamina dell’intervento di riforma dell’art. 1-bis del d.lgs. n. 152/1997 si può concludere che il regime riguardante il diritto/dovere di informazione relativo ai sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati risulta in conseguenza della riscrittura meno trasparente in molteplici sensi.

In primo luogo, la riformulazione – pur orientata da una chiara *ratio* legislativa – non pare, con riferimento al comma 1, idonea a circoscrivere in maniera chiara l’ambito applicativo oggettivo degli obblighi informativi, con conseguente aggravio delle

difficoltà interpretative rispetto alle quali alle incertezze di tipo tecnico-informatico si aggiungono quelle in ragione di un disposto testuale che pare non allineato con l'*intentio legislatoris* (4). A ciò si aggiunga che, ulteriori dubbi potranno sorgere in sede applicativa, anche dal venir meno di un puntuale riferimento normativo dal comma 8, con apertura a regimi e costruzioni interpretative ulteriori.

In secondo luogo, se la funzione del diritto/dovere di informazione è quello di incrementare la trasparenza degli “algoritmi” per rispondere ai rischi lavoristici della *black box society* magistralmente descritta da Frank Pasquale, è proprio l’obiettivo della riforma quello di ridurre l’ambito applicativo di tale diritto nei confronti del management tramite algoritmi.

A fronte di quanto rilevato si può allora ipotizzare che, per ragioni diverse, l’assestamento degli obblighi informativi in materia rischi di lasciare scontente tutte le parti interessate: chi, sperando in un intervento di eliminazione, si ritrova un regime applicativo foriero di ulteriori incertezze interpretative e chi aveva riposto le proprie speranze in tale strumento di correzione delle asimmetrie informative quale presupposto per una azione di controllo e di possibile negoziazione dell’algoritmo. Con maggiore certezza, si può aggiungere che si tratta ad ogni modo di un intervento che è destinato – quanto meno nel medio periodo – a subire nuovi rimaneggiamenti con specifico riferimento al lavoro tramite piattaforma a seguito dell’approvazione della Direttiva, ma con ogni probabilità anche con riferimento a tutti gli altri settori all’indomani della conclusione del percorso normativo relativo al c.d. Regolamento AI.

5. Bibliografia essenziale

Con riferimento alla **precedente formulazione dell’obbligo di informazione** sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati e ai **contenuti della disciplina ancora vigenti** si vedano 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, pp. 7-40; 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, 8 novembre 2022; M. FAIOLI, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull’imbarazzante “truismo” del decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1, pp. 45-59; S. RENZI, *La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno*, in *La Nuova Giuridica*, 2022, pp. 59-77; B. ROSSILLI, *Gli obblighi informativi relativi all’utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati indicati nel decreto ‘Trasparenza’*, in *Federalismi*, 5 ottobre 2022., A. VISCOMI, *Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal “decreto trasparenza”*, in *LLI*, 2023, 1, pp. I 122-132.

(4) A dimostrazione della complessità interpretativa è opportuno sottolineare come la già richiamata decisione del Tribunale di Palermo del 20 giugno 2023, che pur riconosce una portata di ridimensionamento dell’ambito applicativo degli obblighi ad opera del d.l. n. 48/2023, ne conferma l’applicabilità ad una azienda dell’economia delle piattaforme attiva nell’ambito del *delivery*, ritenendolo applicabile – con un parallelismo con l’art. 22 – ai sistemi che «non prevedono alcun intervento umano nella fase finale del processo decisionale o di monitoraggio», a prescindere da interventi umani precedente sul sistema.

Per una **analisi delle prime decisioni giurisprudenziali** si veda B. RECCHIA, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in LLI, 2022, 2, pp. R. 32-57.

Sulla disciplina in discussione a **livello euro-unitario con riferimento al lavoro da piattaforma**, in generale e tra i molti, A. ALAIMO, *Le piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in DRI, 2022, 2, pp. 639-655; M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in LLI, 2021, 2, pp. C.1-C.20; G. BRONZINI, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell’“umanesimo digitale”*, in LDE, 2022, 1, pp. 1-12; M. MAGNANI, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in BA, 9 maggio 2022, n. 18 e P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in LLI, 2022, 1, pp. R.43-R.56; sugli specifici **obblighi informativi relativi al funzionamento dei sistemi automatizzati** si vedano A. ALOISI, *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-Discrimination and Collective Rights*, in IJCLLIR, di prossima pubblicazione; M. DEL FRATE, *Tra gli ingranaggi dell’algoritmo, la chiave del lavoro mediante piattaforme digitali*, in DRI, 2022, 2, pp. 662 - 671; G. GAUDIO, *L’algorithmic management e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma*, in LDE, 2022, 1, pp. 1-20; C.E. 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. FILÌ, A. TROJSI, *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT University Press, 2023, pp. 211-227; M. VEALE, M. SILBERMAN, R. BINNS, *Fortifying the algorithmic management provisions in the proposed Platform Work Directive*, in ELLJ, 2023, 2, pp. 308-332; A. ZILLI, *La trasparenza del lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini, 2022, passim.

Sulla **disciplina spagnola cui quella italiana** ampiamente **si ispira** si rinvia, *ex multis*, ad A. TODOLÌ SIGNES, *Spanish riders law and the right to be informed about the algorithm*, in ELLJ, 2021, 3, pp. 399-402; ID., *Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la Ley Rider y los derechos de información sobre los algoritmos*, in IUSLabor, 2021, 2, pp. 28-65; A. PASTOR MARTINEZ, *Los derechos colectivos de información, consulta y negociación del uso de algoritmos y sistemas de inteligencia artificial*, in A. GINES I FABRELLAS (a cura di), *Algoritmos, Inteligencia artificial y relación laboral*, Dykinson, 2023, pp. 335-362.