



Anna Zilli

La trasparenza nel lavoro subordinato

Principi e tecniche di tutela

Prefazione di

DOMENICO GAROFALO



**Pacini
Giuridica**

LABOR Istantanee

Direttore Oronzo Mazzotta

Comitato Scientifico

Marina Brollo, Maria Teresa Carinci, Carlo Cester, Riccardo Del Punta, Vincenzo Ferrante, Arturo Maresca, Luca Nogler, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Roberto Pessi, Roberto Romei, Franco Scarpelli, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli

Comitato dei Garanti

Edoardo Ales, Raffaele De Luca Tamajo, Lorenzo Gaeta, Alessandro Garilli, Donata Gottardi, Enrico Gragnoli, Vito Leccese, Fiorella Lunardon, Mariella Magnani, Maurizio Ricci, Francesco Santoni, Giuseppe Santoro-Passarelli, Paolo Tosi, Patrizia Tullini, Lorenzo Zoppoli

Volumi pubblicati:

1. Giovanni Mimmo, Antonino Sgroi, *Il decreto dignità. Contratti a termine, somministrazione di lavoro, lavoro occasionale e indennità risarcitoria per il licenziamento illegittimo*
2. *Diritto del lavoro ed emergenza pandemica*, a cura di Oronzo Mazzotta
3. Anna Zilli, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*

Al fine di garantire la qualità scientifica della Collana di cui fa parte, il presente volume è stato valutato e approvato da due *Referee esterni* al Comitato Scientifico e al Comitato dei Garanti, a seguito di una procedura che ha garantito trasparenza nei criteri valutativi, autonomia dei giudizi, anonimato reciproco dei *Referee*.

LA TRASPARENZA NEL LAVORO SUBORDINATO

Principi e tecniche di tutela

ANNA ZILLI

Prefazione di

DOMENICO GAROFALO



**Pacini
Giuridica**

La pubblicazione è realizzata e finanziata nell'ambito del progetto PRIN prot. 2020CJL288 INSPIRE - *Inclusion Strategies through Participation In Workplace for Organizational Well-Being*/Strategie di Inclusione attraverso la Partecipazione nel Lavoro per il Benessere Organizzativo, Università degli Studi di Udine.

Libro in Open Access scaricabile gratuitamente dall'archivio IRIS – Anagrafe della ricerca <https://air.uniud.it/>

© Copyright 2022 by Pacini Editore Srl

ISBN 978-88-3379-527-0

Realizzazione editoriale



Pacini Editore 1872-2022: 150 anni nell'editoria di qualità

Via A. Gherardesca
56121 Pisa

Responsabile di redazione

Gloria Giacomelli

Fotolito e Stampa

IGP Industrie Grafiche Pacini

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume /fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633.

A Michele e Maria Teresa, con gratitudine

A Fra, entrambi

In ricordo di Stefano Slataper

Indice

ELENCO DELLE PRINCIPALI ABBREVIAZIONI	p. 9
---------------------------------------------	------

PREFAZIONE	11
------------------	----

INTRODUZIONE	19
--------------------	----

CAPITOLO PRIMO

LA PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA COME TECNICA DEBOLE DI TUTELA NEL LAVORO 4.0.....» 27

1. La protezione della sfera personale del lavoratore.....»	27
1.1. La salvaguardia della <i>privacy</i> nel novellato art. 4, Stat. Lav.»	30
1.2. Il divieto di indagini <i>ex art.</i> 8, Stat. Lav. e l'offerta di informazioni personali, attraverso <i>internet</i> e <i>social network</i> , agli algoritmi di selezione delle risorse umane.....»	34
1.3. Il lavoro da remoto e l'ambiente di lavoro <i>extra moenia</i>	37
2. La protezione dei dati inerenti all'impiego.....»	44
2.1. Dal trattamento al (divieto formale di) utilizzo.....»	46
2.2. Il divieto di trattamenti automatizzati e il controllo umano.....»	47
2.3. Completezza e intellegibilità dell'informativa per il trattamento	49
2.4. La conservazione dei dati e il diritto all'oblio.....»	51
3. La condivisione di informazioni con il datore di lavoro come onere per ottenere sostegni: a) nell'accesso	54
3.1. (<i>segue</i>) b) nel rapporto di lavoro.....»	55
3.2. La condivisione di informazioni <i>sul</i> e <i>con</i> il sindacato	57
4. L'accesso del datore come diritto nelle ispezioni.....»	59
5. La crisi della <i>privacy</i> e la limitata efficacia dell'approccio <i>tout court</i> protettivo della riservatezza, anche nella economia delle piattaforme.....»	60
6. Una traiettoria di indagine: le potenzialità della trasparenza.....»	67

CAPITOLO SECONDO

LA TRASPARENZA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E NEL LAVORO PUBBLICO PER L'EFFICIENZA E IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE.....» 71

1. Il rilievo costituzionale della trasparenza della pubblica amministrazione.....»	72
1.1. La trasparenza strumentale all'imparzialità <i>ex art.</i> 97 Cost.»	74
1.2. (<i>segue</i>) quale livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche <i>ex articolo</i> 117, co. 2, lett. m), Cost.»	77
2. Responsabilizzazione e trasparenza nominativa.....»	78
3. Il contrasto alla corruzione	80
3.1. La prevenzione della corruzione	83
3.2. Conflitti di interesse, incompatibilità e incarichi	86
3.3. La rotazione del personale	90
4. La situazione patrimoniale dei dirigenti pubblici e il limite (a geometria variabile) della riservatezza dei familiari	92
4.1. L'anagrafe delle prestazioni	98
5. Trasparenza e tutela della riservatezza nel lavoro pubblico: l'opacità per	

confusione.....»	102
5.1. Trasparenza e pubblici concorsi: una ipotesi di <i>digital divide</i> ?	105
5.2. L'obbligo di motivare la scelta discrezionale, rispetto al genere: un modello da diffondere	107

CAPITOLO TERZO

LA TRASPARENZA NEL LAVORO PRIVATO PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	109
1. La condivisione di informazioni nel lavoro privato: il livello collettivo.....»	109
1.1. I diritti di informazione per la consultazione e il controllo sindacale nell'unità produttiva.....»	113
1.2. Il deposito dei contratti collettivi.....»	118
1.3. Il rapporto sulla situazione del personale nel Codice delle Pari opportunità e nel PNRR	123
2. Il livello individuale: a) l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili al proprio lavoro: dal Codice civile alla Direttiva 91/ 533/ CEE	128
2.1. (<i>segue</i>) L'evoluzione del concetto di dato dalla materialità all'intangibilità»	132
2.2. b) La Direttiva 2019/1152/UE, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea	136
2.3. (<i>segue</i>) Il suo recepimento italiano	138
2.4. (<i>segue</i>) Il raccordo con la Proposta di Direttiva del 2021, relativa al «miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali»: dall'algoritmo inaccessibile e incomprensibile alla condivisione di informazioni	143
3. Osservazioni: il faticoso percorso della trasparenza, anche nei patti di riservatezza	147

CAPITOLO QUARTO

LA TRASPARENZA COME TECNICA FORTE DI TUTELA	151
1. Premesse interdisciplinari: la condivisione di informazioni come strumento per il bilanciamento degli interessi nel diritto privato	151
2. L'interesse (individuale e collettivo) al superamento del divario di genere nelle opportunità e nelle condizioni di impiego.»	154
3. La trasparenza attraverso le certificazioni volontarie.....»	161
3.1. La diffusione degli <i>standard</i>»	164
3.2. La certificazione e la asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro	165
4. La certificazione della parità di genere nella l. n. 162/2021.....»	169
4.1. Le Linee guida per la parità di genere nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022.....»	175
4.2. Luci e ombre delle certificazioni volontarie.....»	178
5. Il diritto alla riservatezza in capo agli altri lavoratori come “danno di ritorno” ...»	182
6. <i>De iure condendo</i> : la Proposta di Direttiva 2021/ 93 per «la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi»	185

CONCLUSIONI»	191
---------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA»	197
----------------------------	-----

Elenco delle principali abbreviazioni

<i>ADL</i>	Argomenti di diritto del lavoro
<i>AI</i>	Amministrazione Italiana (I)
<i>CIE</i>	Contratto e impresa. Europa
<i>CLLPJ</i>	<i>Comparative Labor Law & Policy Journal</i>
<i>D&L</i>	D & L: rivista critica di diritto del lavoro
<i>DA</i>	Diritto Amministrativo
<i>DII</i>	Diritto dell'informazione e dell'informatica
<i>DL</i>	Diritto del lavoro (il)
<i>DML</i>	Diritto del mercato del lavoro
<i>DPL</i>	Diritto e pratica del lavoro
<i>DRI</i>	Diritto delle relazioni industriali
<i>DRLI</i>	Diritto del lavoro e delle relazioni industriali
<i>EJPLT</i>	<i>European journal of privacy law & technologies</i>
<i>FD</i>	Famiglia e Diritto
<i>FI</i>	Foro italiano (il)
<i>GC</i>	Giurisprudenza costituzionale
<i>GC.com</i>	Giustizia Civile (<i>on-line</i>)
<i>GSC</i>	Giornale di Storia Costituzionale
<i>GDA</i>	Giornale di diritto amministrativo
<i>GDLRI</i>	Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali
<i>HBR</i>	<i>Harvard Business Review</i>
<i>HRMJ</i>	<i>Human Resource Management Journal</i>
<i>ID</i>	Informatica e diritto
<i>IF</i>	Istituzioni del federalismo (Ie)
<i>ISL</i>	Igiene & Sicurezza del Lavoro
<i>LDE</i>	Lavoro Diritti Europa
<i>LLI</i>	<i>Labour & Law Issues</i>
<i>ILLEJ</i>	<i>Italian labour law e – journal</i>
<i>IJCLIR</i>	<i>International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations</i>
<i>LD</i>	Lavoro e diritto
<i>LG</i>	Il lavoro nella giurisprudenza
<i>LLI</i>	<i>Labour & Law Issues</i>
<i>NLCC</i>	Nuove leggi civili commentate (Ie)
<i>OGL</i>	Orientamenti della giurisprudenza del lavoro
<i>OIDU</i>	Ordine internazionale e diritti umani
<i>PD</i>	Politica del Diritto
<i>QA</i>	Quaderni amministrativi
<i>QC</i>	Quaderni costituzionali
<i>Quad. ADL</i>	Quaderni di Argomenti di Diritto del Lavoro
<i>QDLRI</i>	Quaderni di diritto del lavoro e relazioni industriali
<i>QRS</i>	Quaderni di rassegna sindacale
<i>RASE</i>	Responsabilità amministrativa delle società e degli enti (La)
<i>RDC</i>	Rivista di Diritto Civile
<i>RCDP</i>	Rivista Critica del Diritto Privato
<i>RCP</i>	Responsabilità Civile e Previdenza
<i>RDSS</i>	Rivista della sicurezza sociale
<i>RE</i>	Le regioni

<i>RGL</i>	Rivista giuridica del lavoro
<i>RGS</i>	Rivista Giuridica Sarda
<i>RIDL</i>	Rivista italiana di diritto del lavoro
<i>RDP</i>	Rivista di diritto processuale
<i>RIDPC</i>	Rivista italiana di diritto pubblico comunitario
<i>RTDE</i>	Rivista trimestrale di diritto dell'economia
<i>RTDP</i>	Rivista trimestrale di diritto pubblico
<i>RTDPC</i>	Rivista trimestrale di diritto e procedura civile
<i>RU</i>	RU Risorse umane nella pubblica amministrazione

Prefazione

Domenico Garofalo

Restringendo nel primo capitolo la riflessione sulla tutela della riservatezza alla persona che lavora o intende lavorare l'A. tratta del tema con un approccio costituzionalizzato, collocando il diritto alla *privacy* tra quelli primari della persona, ma, al contempo, evidenzia l'alto livello di ineffettività dell'apparato di tutela di fonte nazionale e sovranazionale, in quanto tale diritto, o per ignoranza o per bisogno, retrocede rispetto ad esigenze, pur meritevoli di considerazione, ma sicuramente collocate ad un livello inferiore nella gerarchia dei valori (si pensi ad es. alla retrocessione del diritto alla riservatezza, rispetto al diritto alla difesa, accordato al datore di lavoro in sede di ispezione del lavoro).

Si tratta di una prospettiva probabilmente non condivisa dai gius-aziendalisti, proclivi a detto sacrificio in nome dell'interesse dell'impresa o dei principi codicistici in tema di adempimento delle obbligazioni contrattuali, minimizzando o devalorizzando tutti i possibili abusi che la condivisione dei dati del lavoratore può determinare, ma il rischio vale la pena di essere corso.

Colpisce, in positivo, il suffragare la propria tesi attraverso il costante e sistematico rimando al dato normativo, ovvero all'esperienza applicativa (sia giurisprudenziale, sia di rango amministrativo) che consente all'A. di non esporsi alla censura di avere un approccio ideologico e preconetto rispetto al tema, erigendo solide basi per un allargamento dell'area dell'obbligo datoriale che a quello di sicurezza (art. 2087, cod. civ.) affianchi quello della tutela della *privacy* del lavoratore, se del caso con un'integrazione della disciplina codicistica (un art. 2087-*bis*, cod. civ.), resa ancora più indispensabile ed indifferibile per gli effetti che la rivoluzione tecnologia (su tutte, la IA) riflette sui rapporti di lavoro, dalla loro genesi alla loro conclusione.

In questa direzione va la costante denuncia (che, con scelta sistematica, chiude quasi tutti i passaggi in cui la riflessione è articolata) della ineffettività dell'apparato normativo posto a tutela della *privacy*, che puntando tutto e solo sull'iniziativa del singolo denota una (forse inconscia) concezione liberale del rapporto di lavoro, collocando il prestatore su un piano di parità formale col datore di lavoro, trascurando, se non proprio ignorando (o fingendo di ignorare), la sua ontologica ed anzi progressiva debolezza contrattuale e sociale, aggravata dalla "ignoranza" di tale apparato di tutele, che è giunto il momento di connotare in chiave pubblicistica, al pari del già citato obbligo di sicurezza.

In questa prospettiva andrebbero rivisitate le norme codicistiche di disciplina del rapporto di lavoro, *in primis* l'art. 2096, cod. civ. sul periodo di prova che, nel momento genetico del rapporto, in nome di una inesistente parità formale tra le parti, consente, anche grazie alla tralaticia applicazione giurisprudenziale, di valutare il prestatore non per quello che sa fare o potrà fare bensì per quello che è, con pregi e difetti sia carat-

teriali sia comportamentali. Non è casuale che il d.lgs. 104/2022, entrato in vigore il 13 agosto c.a., cd. Decreto Trasparenza, attuativo della Direttiva 2019/1152/UE, dedichi una norma *ad hoc* al periodo di prova (art. 7), pur se “gira intorno al problema”, perdendo l’occasione di affrontarlo e risolverlo una volta per tutte. Eppure non v’è dubbio che le cd. forme flessibili di rapporto di lavoro (*id est*, precarie), sono sovente figlie di una sperimentazione della reciproca convenienza alla stabilizzazione del rapporto, ormai raramente connessa alla competenza (specie ai livelli bassi della piramide aziendale) e sempre più al comportamento, nel quale si trasfondono i valori di cui è portatore il lavoratore: la valutazione negativa del rifiuto di lavorare in certi giorni della settimana, mese o anno, per ragioni religiose, altro non è che un’indebita invasione della sfera personale dell’individuo, tanto più censurabile in una società multi-etnica. Interessante è lo spunto di riflessione relativo all’esportazione di informazioni sui prestatori verso le organizzazioni sindacali, consentita entro i limiti della minimizzazione del trattamento e della proporzionalità rispetto alla finalità perseguita, la cui legittimità promana dall’interesse collettivo, alla cui tutela detta esportazione è finalizzata, così sopravanzando la riservatezza individuale. Dopo aver evidenziato che la tutela della dignità della persona che lavora non poteva essere affidata solo alla protezione della *privacy*, con il passaggio alla protezione dei dati personali, l’A. constata la crisi del modello di tutela fondato sulla combinazione del diritto alla riservatezza con la protezione dei dati, alla mercé di un trattamento limitato dal consenso consapevole dei lavoratori; crisi – che può fare dubitare della sua consistenza, se non proprio della sua esistenza – indotta da due fenomeni erosivi, uno “dall’interno” determinato dallo stesso lavoratore che consente, spesso inconsapevolmente, la circolazione di informazioni personali; l’altro “dall’esterno” riconducibile alla elaborazione di tali informazioni e alla profilazione, che conducono a pericolosi processi decisionali automatizzati. Si tratta, in sostanza, dei rischi connessi all’affermarsi dell’Intelligenza Artificiale (IA) innestati sulla *platform economy*, che sta determinando il mutamento delle tradizionali relazioni di lavoro.

Emergono nuovi meccanismi di incontro tra offerta e domanda di lavoro affidati al *rating* reputazionale, che governa il rapporto di lavoro dalla nascita all’estinzione, passando per il trattamento, con gli intuibili effetti discriminatori.

Proprio per fronteggiare tale situazione si è mobilitata nell’ultimo biennio l’UE con varie iniziative regolamentari della connessione tra tecnologia e diritti delle persone, che coinvolge tutti (datori, lavoratori, consumatori), ma in modo specifico i lavoratori “nudi”, in un intricato groviglio di protezione formale della riservatezza, a cui non fa seguito un’effettiva difesa dei dati dalla mala gestione dell’algoritmo.

La stringente e serrata analisi del modello di tutela della “riservatezza” del lavoratore, ormai in profonda crisi e caratterizzato da un alto tasso di ineffettività, introduce al tema centrale affrontato dall’A. che dà il titolo al suo lavoro: “*La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*”, richiamato nel titolo del paragrafo di chiusura del Primo Capitolo, nel quale essa ne tratteggia le potenzialità, in tal modo saldando sul piano sistematico i due argomenti, o se si preferisce i due modelli di tutela.

Se l'algoritmo e la sua gestione sono "opachi" e quindi inaccessibili e non negoziabili, la tutela può essere cercata percorrendo la strada della trasparenza, già da tempo praticata nel lavoro pubblico, che sposta l'attenzione dagli strumenti utilizzati nei processi decisionali ai presupposti (*input*) e agli esiti (*output*), per passare da una trasparenza subita ad una agita: la condivisione di informazioni dal datore verso i lavoratori può rappresentare uno strumento adeguato per eliminare, o quantomeno ridurre, le distorsioni nel rapporto e nel mercato del lavoro.

La presa d'atto dell'ineffettività del sistema di protezione della riservatezza, (tutela debole), ampiamente argomentata nel primo capitolo, spinge l'A. a cercare soluzioni rimediali se non alternative, quantomeno additive, percorrendo la strada della trasparenza, astrattamente idonea a tutelare la persona che lavora, in quanto solo un comportamento trasparente *a latere datoris* è in grado di non sacrificare i diritti della personalità del prestatore coinvolti nel rapporto di lavoro.

La strada imboccata non è diritta ma biforcata, attecchendosi la trasparenza in modo ben diverso nel lavoro privato rispetto a quello pubblico, per la compresenza di interessi pubblici costituzionalizzati. A quest'ultimo è dedicato il secondo capitolo.

Il quesito di fondo attorno al quale si dipana l'indagine è come realizzare il principio costituzionalizzato della trasparenza (artt. 97 e 98 Cost.), contemperandolo con la tutela dei dati personali dei pubblici dipendenti che, a differenza del settore privato, affievolisce a fronte dell'interesse dei consociati all'accesso civico.

Di quest'ultimo viene tratteggiata in modo esauriente l'evoluzione, con il passaggio da un accesso "riservato" (l. n. 241/90) ad una "disponibilità" delle informazioni detenute dalla P.A. in funzione del controllo sociale (art. 11, d.lgs. n. 150/2009), in quanto l'imparzialità può essere garantita solo attraverso la trasparenza.

Questa evoluzione ha fatto venir meno il filtro della p.a. con l'effetto di esporre il dipendente pubblico, anche attraverso la digitalizzazione, ad una conoscibilità dall'esterno a tutto tondo.

Il fenomeno si è accentuato a seguito dell'articolato intervento legislativo anticorruzione, avutosi a cavallo del 2012-2019.

Sul bilanciamento è intervenuto il d.lgs. n. 33/2013 che ha qualificato l'accesso civico interesse pubblico rilevante e quindi autorizzato, nei limiti esplicitati con le linee guida ANAC. Sugli stessi l'A. manifesta decise perplessità valutandoli come fragili, se non proprio arbitrari e soggettivi, rimettendosi alla p.a. una valutazione predittiva con una personalizzazione della *privacy*, foriera di una estesa discrezionalità. In ogni caso non vanno sottovalutati i rischi della trasparenza nominativa, oggi veicolata tramite l'esposizione digitale («l'acceccante luce del web»).

Delinea il quadro normativo in tema di trasparenza, con i connessi rischi per la *privacy* dei dipendenti pubblici, specie quelli in posizione apicale, l'indagine si sposta sul tema, rilevante nell'economia del lavoro, della lotta alla corruzione rispetto alla quale si registra una sorta di "ammorbidente di posizione", nel senso di ammettere il sacrificio (ma non illimitato) della tutela della *privacy*, per contrastare la piaga sociale della corruzione (Indagine Istat del 2015-2016).

Si legge quindi un'articolata ricostruzione della normativa nostrana (dopo avere dato conto di quella sovranazionale), onde individuare il modello italiano imperniato sulla piena fruibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività della p.a. ma bilanciata con la garanzia della protezione dei dati personali. Trattazione, questa, assolutamente indispensabile per parlare di trasparenza nel lavoro pubblico.

Nel d.lgs. n. 33/2013, si legge testualmente nel libro «la trasparenza concorre a realizzare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione» essendo «condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali», idonea a integrare *il diritto a una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino*» (art. 1, d.lgs. n. 33/2013)», evocando il pensiero di G.B. Mattarella (*Controllo della corruzione amministrativa e regole di etica pubblica*, in *Rivista italiana di diritto pubblico comunitario*, 2002, 5, 1029).

Centrale nel contrasto alla corruzione è il ruolo dell'ANAC con svariate funzioni che vengono analiticamente esaminate.

Lo sviluppo del discorso sulla trasparenza riporta l'indagine sul piano più squisitamente lavoristico della prevenzione del conflitto d'interesse (che la legge Severino, introducendo una grossa novità, valorizza anche nella dimensione potenziale), che costituisce la prefigurazione latente della corruzione.

Funzionale alla prevenzione è la disciplina sulla inconfiribilità e sulla incompatibilità in materia di incarichi dirigenziali, di vertice e di amministratore delle pp.aa. e delle società da esse controllate, della quale si dà ampio ed esaustivo conto. (d.p.r. n. 63/2013, Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ma anche d.lgs. n. 231/2001 per le società partecipate).

Da tale quadro normativo emerge – secondo l'A. – un modello di prevenzione della corruzione basato sulla ostensione di informazioni, aventi ad oggetto dati personali riferiti non solo alla P.A. ma anche al personale. Modello che ha consentito un cambio di passo, con un miglioramento della posizione dell'Italia nella graduatoria stilata dalla ONG *Transparency International*, pur se all'orizzonte si stagliano i rischi connessi agli alleggerimenti procedurali, indotti dalla pandemia e dal PNRR.

La questione del bilanciamento (adeguatezza e proporzionalità) riemerge prepotentemente a proposito della pubblicità della situazione patrimoniale dei dirigenti pubblici nel limite (a geometria variabile) della tutela della riservatezza dei familiari, con una diffusa disamina della nota sentenza della Corte costituzionale n. 20/2019 le cui esortazioni sono allo stato cadute nel vuoto.

Sempre in tema di pubblicità degli incarichi in funzione della trasparenza, l'A. tratta dell'anagrafe delle prestazioni la cui ampia analisi (partendo dalla l. n. 412/91 per approdare all'art. 53 del TU. n. 165/2001) consente alla stessa di criticare il risultato finale, che è quello di aver generato un sistema di pubblicità fortemente burocrattizzato, che soddisfa un «voyeurismo» amministrativo ma senza alcuna utilizzabilità concreta dei dati.

L'analisi si conclude con due *focus* sui concorsi pubblici (di recente riformati) e sull'obbligo di motivare le scelte discrezionali per il conferimento di incarichi, che confermano – a parere dell'A. – come la P.A. sia ben disponibile a condividere i dati relativi ai propri funzionari ma affatto propensa ad usare le stesse maglie larghe rispetto all'accesso e alle nomine interne.

La trasparenza nel settore privato – oggetto del Capitolo Terzo – rispetto a quello pubblico ha identico contenuto, *id est* l'ostensione, la trasmissione di dati e/o notizie e/o informazioni ma diversi destinatari e funzione. Si tratta dei soggetti ai quali l'ordinamento affida il fondamentale ruolo di tutela del lavoratore, onde bilanciare l'asimmetria contrattuale nel quale vive, di cui è manifestazione non secondaria quella informativa. La legge impone al datore di lavoro obblighi informativi, da un lato, verso il sindacato e, dall'altro lato, verso gli organi che esercitano la vigilanza sul lavoro. Ma anche il lavoratore è direttamente destinatario di tale flusso informativo, così come giustamente si vuole a livello europeo, in quanto la trasparenza delle condizioni di lavoro, soggette a continue mutazioni nel corso del rapporto, consente al lavoratore di agire a propria tutela, attivando le iniziative previste dalla legge (giurisdizionali o di rango amministrativo), che l'ignoranza di quelle condizioni e, soprattutto, della loro modificazione, non consentirebbe.

Partendo da questa implicita premessa l'A. ha inteso mantenere l'indagine all'interno del perimetro contrattuale, privilegiando l'indagine sulla condivisione di informazioni a livello collettivo e individuale.

Al primo livello ha poi circoscritto l'analisi alla normativa eteronoma, dando ampio conto dell'evoluzione della stessa, evidenziando come l'interesse della dottrina si è concentrata più sui soggetti destinatari che sull'oggetto dell'informazione, che nella monografia viene puntualmente scandagliato, evidenziando i limiti agli obblighi informativi connessi alle esigenze tecniche, organizzative e produttive la cui natura sia tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno (art. 5, co. 2, d.lgs. n. 25/2007). Sull'effettività dell'informativa al sindacato incide negativamente la debolezza dell'apparato sanzionatorio di rango amministrativo, peraltro di difficile azionabilità; più efficace appare la tutela dell'art. 28 S.L. di cui recentemente si è fatto uso in un caso di delocalizzazione. Alla trasparenza viene ricondotto anche il recente obbligo di deposito presso il Cnel, il Ministero del lavoro e l'INL dei contratti collettivi, la cui piena conoscibilità da parte dei lavoratori è idonea a consentire la più ampia fruizione dei diritti connessi.

È d'uopo evidenziare come il deposito dei contratti collettivi persegue anche un fine pubblicistico, essendo funzionale all'individuazione del c.d. contratto *leader* sia per l'imponibilità contributiva, sia per la fruizione degli incentivi accordati alle imprese. Resta il limite di una totale assenza di indagini pubbliche sui contenuti negoziali, che potrebbero portare alla identificazione di *best practice* negoziali ai fini della loro diffusione. Sempre sul versante collettivo si colloca il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile previsto nel Codice delle Pari opportunità ed ora an-

che nel PNRR, profilo al quale l'intera monografia dedica costantemente una palese particolare attenzione.

Passando al livello individuale, l'opera da ampio conto dell'evoluzione della disciplina degli obblighi informativi a partire dalle norme codicistiche a finire alla normativa comunitaria (Direttiva 91/533/CEE) e unionale (Direttiva 2019/1152/UE), relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea. La riflessione ha potuto giovare della recentissima (13 agosto 2022) entrata in vigore del d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, attuativo della direttiva da ultimo citata, del quale viene dato conto soffermandosi principalmente sul nuovo modello di informazione (non più per rinvii), che consente al datore di lavoro di scegliere le modalità di comunicazione che meglio realizzano una informazione trasparente, chiara, completa e «conforme agli *standard* di accessibilità riferiti alle persone con disabilità». Completa l'indagine un interessante raccordo tra la disciplina sugli ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, contenuta nell'art. 1-*bis* del d.lgs. n.152/1997 [inserito dal d.lgs. n. 104/2022 (art. 4, co. 1, lett. b)] e la proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio COM (2021) [762 final 2021/0414 (COD)], della quale la norma inserita nel d.lgs. n. 152 rappresenta una chiara anticipazione, non essendovene traccia nella Direttiva 2019/1152/UE.

Certo il d.lgs. n. 104/2022 pone una serie di questioni interpretative sulle quali siamo chiamati a confrontarci dopo la necessaria e meditata riflessione (è del 10 agosto u.s. la circolare INL n. 4/2022, che fornisce le prime indicazioni, circoscritte al regime sanzionatorio e a quello intertemporale, ma molto altro v'è da indagare), ma nell'economia della ricerca è apparso sufficiente evidenziare – come detto – il nuovo modello di informativa, introdotto con la novella, che si avvale della digitalizzazione delle interazioni obbligatorie con la P.A.

Una battuta conclusiva l'A. riserva all'utilizzo delle informazioni ottenute dal lavoratore rispetto all'obbligo di fedeltà, dando conto del fenomeno sempre più diffuso dei c.d. accordi di riservatezza.

Conclusa l'indagine sulla trasparenza l'A. esprime la sua valutazione testualmente affermando che *«le vie che la trasparenza ha percorso sino a qui, però, hanno poco supportato il miglioramento della condizione dei lavoratori: da un lato, la trasparenza è rimasta opaca, rispetto alle informazioni importanti (nel pubblico, le scelte discrezionali e incarichi; nel privato, le strategie d'impresa e il management algoritmico); dall'altro, ha abbagliato la vista, attraverso la confusione, rappresentata da una enormità di dati inaccessibili, illeggibili, non intellegibili.*

Fatto il passo indietro, pare il tempo del passo avanti, alla ricerca di nuovi strumenti, affinché la trasparenza possa evolvere come tecnica forte, individuale e collettiva, di garanzia per la persona che lavora».

Nel Quarto ed ultimo Capitolo, sulla base delle analisi effettuate nei due capitoli precedenti (settore pubblico, Capitolo Secondo e settore privato, Capitolo Terzo), l'A. esplicita la propria tesi della trasparenza come tecnica forte di tutela, contrapposta alla

riservatezza, come tecnica debole di tutela per le ragioni ampiamente sviluppate nel Capitolo Primo.

Si parte da un sintetico ma incisivo confronto interdisciplinare, attingendo alle esperienze in ambito civilistico, ove è avvertita l'esigenza di bilanciare le posizioni delle parti e la trasparenza viene funzionalizzata a ridurre gli squilibri tra le stesse. Si approda, quindi, all'ambito lavoristico, evocando la condivisibile necessità che l'informazione deve essere selezionata, onde consentire l'accesso al soggetto debole della relazione, pena in difetto una disinformazione di ritorno, riproducendosi il fenomeno processuale sintetizzabile nel "troppi documenti – nessun documento".

Era prevedibile, per la sensibilità dell'A. verso il tema che costituisce il *fil rouge* dell'intera monografia, che la riflessione lavoristica sulla trasparenza come tecnica di tutela forte scivolasse sul terreno della parità di genere, e più nello specifico dei differenziali retributivi di genere, principale fattore del *gender gap*, agevolati, non a caso, proprio dalla non trasparenza dei dati relativi ai trattamenti retributivi, che vedono le lavoratrici guadagnare meno dei colleghi maschi pur svolgendo un lavoro di pari valore. Evidenziate le cause del *gap* (se ne contano ben sette, alle quali si è da ultimo aggiunta la pandemia) e i propositi di superamento enunciati nell'Agenda ONU sullo sviluppo sostenibile, l'A. solleva forti perplessità sulle misure di conciliazione vita-lavoro introdotte col recente d.lgs. n. 105/2022 («*l'attesa e auspicata revisione dei congedi genitoriali non pare sufficiente a scardinare la situazione attuale*»).

Più efficace appare allora il rafforzamento della trasparenza, correttamente declinata come condivisione di informazioni attinenti al rapporto e all'organizzazione, affidata a un nuovo modello, che cammina sulle gambe del rafforzamento degli obblighi informativi (d.lgs. n. 104/2022) da un lato, e della certificazione volontaria e incentivata (l. n. 162/2021), dall'altro lato.

Diffusa è la trattazione delle certificazioni volontarie, con una puntuale ricognizione delle fonti di riferimento, che supportano l'idoneità dello strumento ad appagare il bisogno di «fiducia» degli attori pubblici e privati di fronte alla questione dell'asimmetria informativa che attraversa e pervade le economie contemporanee, pur non mancando l'A. di evidenziarne le criticità.

Un approfondimento *ad hoc* viene ovviamente riservato alla certificazione della parità di genere nella l. n. 162/2021, partendo dalle fonti comunitarie/unionali. L'A. sottolinea che la parità è ostacolata proprio dalla mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi per cui il nostro Paese, a differenza di altri dell'Unione, ha palesato una certa difficoltà nell'adottare gli strumenti per la trasparenza indispensabili a superare il *gap* salariale, fino al varo della l. n. 162/2021 che, modificando il Codice delle pari opportunità, ha introdotto un meccanismo di attestazione del superamento del *gender gap*, in vigore dal 1 gennaio 2022.

Di seguito alla l. n. 162/2021 sono stati adottati, da un lato, il d.m. 29/4/2022, che implementa e completa la disciplina legale (parametri, modalità di acquisizione e monitoraggio dati, modalità di coinvolgimento RSA e consigliere di parità, forme di pubblicità), e, dall'altro lato, le Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, che con-

tengono le Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici *KPI* inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. L'A. non manca di sottolineare che senza un efficace rapporto sulla situazione del personale, l'analisi attraverso i *KPI* sarà comunque monca, se non proprio un'arma a doppio taglio, in relazione alla condizione femminile nel lavoro.

Come sempre l'A., di indole più realista che ottimista, non nasconde, anzi, evidenzia come la trasparenza in funzione antidiscriminatoria richieda la comparabilità delle posizioni in gioco, ciò a fronte di un'assenza di informazione sul comparabile nel settore privato, e di un procedimento di comparazione in quello pubblico.

L'analisi giunge al termine con un accenno *de iure condendo* alla proposta di Direttiva COM/2021/93 per la parità salariale attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi, che secondo l'A. pone in campo una serie di strumenti di trasparenza idonei a superare il *gender gap*.

Nelle conclusioni, dopo aver opportunamente riepilogato lo sviluppo della ricerca onde evidenziarne i passaggi salienti, L'A. così testualmente conclude: «*L'uniformazione delle regole per il settore pubblico e privato in punto di trasparenza delle condizioni di lavoro mostra l'acquisita consapevolezza, da un lato, circa la necessità di coniugare trasparenza e semplicità, al di là di ogni tentazione burocratica e, dall'altro, la centralità della comune questione dell'uguaglianza di genere come priorità lavoristica. In questo senso, la trasparenza così agita si concreta nella condivisione tempestiva, da parte del datore di lavoro, di informazioni chiare, intelleggibili e specifiche, attraverso documenti e tecnologie fattualmente accessibili ai prestatori. Al di là dell'esercizio formale, si tratta di riflettere se la comunicazione datoriale sia idonea a raggiungere il proprio scopo, rispetto ai destinatari e ai loro mezzi. Riletta in questi termini, la trasparenza realizza pienamente i principi costituzionali di uguaglianza, dignità umana (artt. 2, 3, 41, Cost.) e buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione (art. 97, Cost.), sia in termini di maggior efficienza ed effettività rispetto alla (mera) protezione dei dati personali, sia riguardo alla circolazione di immense quantità di informazioni, senza discernimento. Altresì, consente e agevola il miglioramento delle condizioni di lavoro, come interesse comune alle parti del rapporto, tenuto conto delle reciproche interazioni tra i lavoratori, che sono anche consumatori e fruitori di servizi, e le organizzazioni, che aspirano alla qualità dei prodotti e dei processi. La concretizzazione dei cennati principi rappresenta l'obiettivo degli imponenti apparati normativi di cui si è tentata la ricostruzione in questo lavoro, nella convinzione che, in tutti i casi, l'adempimento dei precetti non valga a nulla, se non riesce ad apportare effettivamente un miglioramento nella vita di lavoratori e lavoratrici, nella qualità delle organizzazioni e, per mezzo di essi, un avanzamento della società nel complesso.*

È di questo va dato atto e tenuto il debito conto nella lettura dell'opera: sviluppare una ricerca monografica confrontandosi con una significativa mole di materiale normativo di nuovo conio (pubblicato a cavallo di fine 2021-inizio 2022), richiede una solida e rodanda confidenza col tema che l'A. mostra di possedere, fornendo un imprescindibile punto di riferimento e di partenza per chiunque intenda cimentarsi con il tema trattato.

Introduzione

Questa ricerca intende proporre il principio della trasparenza come strumento idoneo a realizzare, nel contesto attuale del lavoro subordinato, il miglior compromesso possibile tra l'efficienza produttiva e la giustizia sociale: accomodamento, questo, che rappresenta la funzione del diritto del lavoro¹.

Per dimostrare la tesi avanzata, preliminarmente, si ritiene necessario dar conto, anche in chiave interdisciplinare, del quadro di riferimento dell'indagine, collocata nella crescente complessità del lavoro 4.0², che già evolve nell'Industria³ e nella Società 5.0⁴, ritenute foriere di nuove disuguaglianze⁵.

Nel contemperamento dei (diversi, ma non opposti) interessi in campo, le esigenze delle organizzazioni⁶ non possono sopravanzare la dignità, la sicurezza e la libertà dei lavoratori e, al contempo, è necessario salvaguardare il funzionamento del sistema produttivo, entro cui si realizza l'attività disciplinata e protetta⁷, anche per la sua ido-

¹ DE LUCA TAMAJO, *L'attualità della funzione del diritto del lavoro*, in PAGANO, NICOSIA (a cura di), *Tutela del lavoro ed esigenze dell'impresa*, Atti del 49° Convegno Nazionale in onore di Vincenzo Panuccio e Giuseppe Savoca. Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", Taormina, 15-16 ottobre 2021, Bari, 2022, 378.

² TIRABOSCHI, SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in LLI, 2016, 2, 3, anche per la ricostruzione degli antefatti europei.

³ Il riferimento è a EU COMMISSION, Policy Brief Industry 5.0 Towards a sustainable, humancentric and resilient European industry, 2021, ove si riconosce il potere dell'industria di raggiungere obiettivi sociali ulteriori rispetto all'occupazione e alla crescita, ponendo al centro dell'attività il benessere del lavoratore. Si integra, in questo senso, il paradigma fatto proprio da "Industria 4.0", spostando l'attenzione dagli azionisti alla collettività.

⁴ Per come descritta nel RAPPORTO HITACHI E THE EUROPEAN HOUSE-AMBROSETTI, *Verso la creazione di una Società 5.0*, 2019 (v. in https://social-innovation.hitachi-/media/project/hitachi/sib/en-eu/topics/society_whitepaper/society_5_ita.pdf?upd=20200211171614Z&la=it-it&hash=AF5B0D94861DB6D99E3C12D18651690E), si paventa, dopo le società dei cacciatori-raccoglitori, agricola, industriale e dell'informazione, la società 5.0, in cui le tecnologie digitali sono curvate verso la sostenibilità economica, ambientale e sociale, con effetti vantaggiosi su mobilità, riduzione di inquinamento e disuguaglianze, nella prospettiva della realizzazione di cambiamenti positivi nella vita delle persone e di creazione di valore condiviso.

⁵ ATKINSON, *Disuguaglianza. Che cosa si può fare?*, Milano, 2015, qui spec. 119; FORUM DISUGUAGLIANZE DIVERSITÀ, *15 proposte per la giustizia sociale, ispirate da programma di azione di Anthony Atkinson*, Bologna, 2019, qui spec. 69.

⁶ In questo studio si utilizza il termine "organizzazioni" come comprensivo di imprese e pubbliche amministrazioni, ritenute non (così) dissimili rispetto al discorso qui condotto.

⁷ In questo senso, si tratta di una declinazione della sostenibilità, su cui MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell'impresa*, Relazione al XX Congresso Nazionale AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Taranto 28 – 30 ottobre 2021, in www.aidlass.it e anche negli Atti del Congresso, Piacenza, 2022; per il bilanciamento dei valori in campo v. TIRABOSCHI, *Mercati, regole, valori*, Relazione al Convegno AIDLASS, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Udine 13-14 giugno 2019, in www.aidlass.it e, *amplius*, in *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, ADAPT University Press, 2019.

neità a promuovere lo sviluppo economico, il benessere e l'utilità collettiva⁸.

Si assiste all'intersecarsi di una sempre maggiore numerosità e variabilità di elementi, che hanno riflessi dirompenti sui lavoratori e sulle organizzazioni, nella consapevolezza del comune «interesse dei datori di lavoro e dei lavoratori ad adattare l'organizzazione del lavoro, ove necessario, alla continua trasformazione del lavoro derivante dall'utilizzo di dispositivi di lavoro digitali»⁹.

Il primo aspetto da considerare è l'impatto della tecnologia. È certamente vero che le innovazioni di processo e prodotto sono sempre avvenute¹⁰, ma mai alla velocità attuale, nell'arco della medesima generazione, e coinvolgendo contemporaneamente l'intera popolazione mondiale¹¹. Il presente è, infatti, caratterizzato da una vita (individuale e collettiva) sempre più dipendente dalla tecnologia e dalla relazione, sempre più stretta, tra soggettività e organizzazione sociale¹².

Anche solo osservando i fenomeni più recenti e concentrando l'indagine nell'ambito lavoristico, le tecnologie dell'informazione e della comunicazione (cd. *ICT*)¹³ hanno trasformato le relazioni di lavoro in modi non prevedibili. Se alla fine dell'Ottocento la macchina a vapore e la pace mondiale ridussero i costi del trasporto di beni, ponendo le basi per la globalizzazione e sconvolgendo la produzione, alle fine del secolo scorso le *ICT* diminuirono il costo del trasferimento di idee¹⁴, determinando la rivoluzione delle catene del valore¹⁵, con il trasferimento all'estero di *know how* commerciale, manageriale e tecnico, determinando, altresì, turbamenti nel settore terziario. Insieme alla produzione, infatti, furono delocalizzati i centri pensanti e decisionali, connessi tra loro in reti internazionali.

Rispetto a questi cambiamenti, ormai assestati, si è ora aperta una nuova e duplice fron-

⁸ CARUSO, DEL PUNTA, TREU, *Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*, 2020, in <https://csdle.lex.unict.it/our-users/bruno-caruso-riccardo-del-punta-tiziano-treu-manifesto-un-diritto-del-lavoro-sostenibile>.

⁹ Così nell'Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione del 22 giugno 2020, su cui v. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *LLI*, 2020, 2, 25.

¹⁰ Condivisibilmente, SLOMAN, FERNBACH, *L'illusione della conoscenza. Perché non pensiamo mai da soli*, Milano, 2018 (qui spec. 148), secondo cui «gli esseri umani sono fatti per il cambiamento tecnologico (...) ciò che è cambiato negli ultimi anni (...) è che la tecnologia non è più soltanto uno strumento che l'utilizzatore controlla».

¹¹ HARARI, *Sapiens. Da animali a dèi. Breve storia dell'umanità*, Milano, 2014 e anche Id., *Homo Deus. Breve storia del futuro*, Milano, 2017; DIAMOND, *Armi, acciaio, malattie*, Milano, 1997.

¹² In questi termini, recentissimi GIACCARDI, MAGATTI, *Supersocietà. Ha ancora senso scommettere sulla libertà?*, Bologna, 2022.

¹³ In questo scritto, si opta per l'utilizzo della espressione "tecnologie" come comprensiva delle plurime innovazioni intervenute nell'ambito informatico, inteso come *hardware*, *software* e delle reti, e digitale, cioè nell'utilizzo degli strumenti informatici.

¹⁴ BLANPAIN, *Il diritto del lavoro nel XXI secolo: l'era dei lavoratori dal "portafoglio" creativo*, in *DRI*, 1998, 3, 331.

¹⁵ BALDWIN, *Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro*, Bologna, 2019, qui spec. 13.

tier, rappresentata, da un lato, dal lavoro da remoto¹⁶ su scala mondiale e, dall'altro, dall'intelligenza artificiale dei *robot*-colletti bianchi che, in forma di assistenti virtuali (cd. *chatbot*) contribuiscono alla metamorfosi definitiva dei servizi, non più trasferiti ma realizzati parallelamente e (da) ovunque, in una sorta di globalizzazione caleidoscopica¹⁷, che introduce ulteriori elementi di concorrenza tra i lavoratori, resi così più fragili.

Il secondo aspetto da indagare è l'intreccio delle fonti, di diverso livello e produzione. Circa l'approccio *multilevel*, la presenza di organizzazioni sovranazionali, internazionali, regionali, statali, infra-statali¹⁸, che portano con sé anche le relative magistrature¹⁹, aumenta esponenzialmente la complessità²⁰ della materia da trattare²¹, rendendo, di conseguenza, sempre più ostica la conoscenza e la comprensione delle regole in capo agli attori del sistema (parti sociali, lavoratori, operatori giudiziari ...).

Tali difficoltà si riverberano in modo diverso, però, sulle parti del rapporto di lavoro: accedendo alla impostazione classica²², il datore/contraente forte rinsalda la propria condizione, mentre il prestatore/controparte debole vede arretrare la propria²³, rispet-

¹⁶ Si utilizza l'espressione "lavoro da remoto" come comprensiva delle diverse tipologie di lavoro prestato fuori dai locali aziendali, in questo senso anche "telelavoro" nell'accezione di lavoro "da lontano". Per un approfondimento sulle tipologie e i rapporti tra loro v. BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, in *Quad. ADL*, Piacenza, 2020, 49.

¹⁷ BALDWIN, *La grande convergenza. Tecnologia informatica, Web e nuova globalizzazione*, Bologna, 2018, qui spec. 21.

¹⁸ Per i complessi intrecci dei livelli e una ricostruzione delle diverse prospettive (anche nell'ottica rimediale) v. ARMONE, *Il principio di effettività: una guida nel labirinto delle fonti tra diritto civile e diritto del lavoro*, in *LDE*, 2019, 1.

¹⁹ Per tutti SCIARRA (a cura di), *Labour Law in the Courts. National Judges and the European Court of Justice*, Oxford, Portland-Oregon, 2001.

²⁰ Sul tema v., in successione, DE TONI, COMELLO, *Prede o ragni. Uomini e organizzazioni nella ragnatela della complessità*, Torino, 2005; DE TONI, COMELLO, *Viaggio nella complessità*, Venezia, 2007; DE TONI, DE ZAN, *Il dilemma della complessità*, Venezia, 2015; DE TONI, RULLANI, *Uomini 4.0: Ritorno Al Futuro. Creare valore esplorando la complessità*, Milano, 2018; DE TONI, BASTIANON, *Isomorfismo del potere. Per una teoria complessa del potere*, Venezia, 2019.

²¹ MATTEI, SALOMONE, *Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali*, in *RGL*, 2018, 2, 272.

²² Chiarissimo sul punto SANTORO PASSARELLI, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in CALCATERRA (a cura di), *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011-2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Napoli, 2018, 1358, sulla «disparità di forza contrattuale tra le parti del contratto di lavoro» riequilibrata dalla «determinazione del contenuto del contratto da parte delle fonti eteronome (che) serve per tutelare la parte debole».

²³ Sulla complessiva riduzione al ribasso delle tutele giuslavoristiche, in particolare connesse alle responsabilità, v. ampissimo BALLETTI, *Danni punitivi, moduli sanzionatori e standard di tutela nel diritto del lavoro*, in *MGL*, 2019, 1, 11.

to soltanto a pochi decenni or sono²⁴, in una spirale di isolamento e disintermediazione delle relazioni di lavoro²⁵.

Ove, invece, si voglia approfondire la questione dalla nuova prospettiva della cd. soggettivazione²⁶, si ritiene che la tecnologia assuma forza emancipatrice e capacitante²⁷, quando entrambe le parti del rapporto siano in condizione di giovare, perché realmente ne posseggono le chiavi di accesso. Come acutamente osservato «nessuno si illude, d'altronde, che in un contratto incentrato sulla sottoposizione di una parte al potere direttivo dell'altra sia possibile eliminare le interferenze della prima sulla seconda. Ma il diritto del lavoro può attribuire alla parte a rischio di dominio, quanto meno, un certo grado di controllo su quella interferenza»²⁸.

Con riferimento alla moltiplicazione delle fonti, i tempi *lenti* e l'imprevedibilità dei legislatori si sono scontrati con le necessità di rapidità e speditezza, a cui la digitalizzazione ci ha (oramai) abituati, anche considerando il paradigma della produzione istantanea (cd. *just in time*)²⁹, al momento pandemicamente (ri)convertito alla fabbricazione programmata (cd. *just in case*)³⁰.

A queste congiunture si è ovviato, come già in passato (su cui v. *infra*), attraverso la definizione e l'accesso a *standard*, cioè a regole condivise dagli operatori del mercato, non legalmente definite, quanto, invece, affidate alla reciproca sorveglianza e a periodici controlli di affidabilità. Sul punto, va segnalata l'ulteriore complicazione derivante dalla natura giuridica dei regolatori, che, in parte, sono organizzazioni pubbliche e

²⁴ PISATI, *La mobilità sociale*, Bologna, 2000, qui spec. 25.

²⁵ FUGGETTA, PERRUCCI, *Il ruolo delle tecnologie digitali nei processi di disintermediazione e l'impatto sui corpi intermedi: riflessioni preliminari*, in BASSANINI, TREU, VITTADINI (a cura di), *Una società di persone? I corpi intermedi nella democrazia di oggi e di domani*, Bologna, 2021, 321.

²⁶ Su cui PERULLI A., *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 365/ 2018, nella prospettiva della «libertà come libertà individuale non solo dalla coercizione (libertà negativa) ma anche come facoltà di agire in conformità ai propri interessi (libertà positiva) [che] consente di rileggere in termini più articolati il tema dell'intervento regolativo eteronomo e delle sue finalità, che riguardano più la protezione tutoria del lavoratore (la sua libertà negativa) e meno la promozione della sua posizione di parte contraente capace di negoziare in termini di parità (la sua libertà positiva)».

²⁷ In questi termini CARUSO, DEL PUNTA, TREU, *Manifesto*, cit., qui spec. 11, ora anche nel dibattito su LDE, n. 3/ 2020, in <https://www.lavorodirittieuropa.it>. La letteratura sulla teoria della *capability* è ampissima, v. almeno SEN, *L'idea di giustizia*, Milano, 2010; NUSSBAUM, *Creare capacità*, Bologna, 2012; LANGILLE, *The Capability Approach to Labour Law*, Oxford, 2019. Recentissimo PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra libertà, riconoscimento e non-dominio*, in DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, 2022, 95.

²⁸ DEL PUNTA, *Introduzione*, in DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, 2022, 7, qui spec. 9.

²⁹ RICARD, *The Principles of Just-In-Time*, in SAE Transactions, 1985, 4, 50.

³⁰ MARRO, *Così la logistica ritorna al futuro: dal «just-in-time» si passa al «just-in-case»*, in *Il Sole 24 ore*, 9 gennaio 2022.

internazionali³¹, in parte (e sempre più) soggetti privati, il cui approccio muove dalla *prassi* verso le *norme* e dal *particolare* verso il *generale*.

Questi elementi obbligano a una riflessione sui principi e sulle tecniche di tutela che si possono elaborare e offrire nel lavoro subordinato. Va, in questo senso, anzitutto dichiarato l'ambito della ricerca, che trova nella subordinazione il proprio confine di indagine, con minime incursioni nella cd. parasubordinazione e nell'alveo del lavoro autonomo, ove le fonti supportino (già) una estensione del ragionamento³².

La scelta trova motivazioni sistematiche e pratiche.

Da un lato, ben si vede che «il punto di riferimento (pur se non esclusivo) della Costituzione, intesa quale fonte regolatrice, è il rapporto di lavoro subordinato» tipizzato dall'art. 2094, cod. civ.³³. In esso, le disuguaglianze sono strettamente collegate alle asimmetrie informative³⁴, che caratterizzano tipicamente la relazione dell'impiego dipendente, strutturata sulla presenza di poteri (datoriali) e doveri (delle parti).

Dall'altro, e di conseguenza, l'interesse dei *regolatori* (di ogni tipo e collocazione) è ancora scarso per ciò che concerne il lavoro autonomo, considerato – *bon gré, mal gré* – un settore del mercato ove le parti sono in grado di trovare autonomamente un adeguato bilanciamento dei propri interessi³⁵, comunque tale da non turbare i principi della concorrenza tra gli operatori, soprattutto nell'ottica del diritto europeo. Va, altresì, precisato come questo studio riguardi il lavoro sia pubblico, sia privato. Pur nella ontologica difformità dei modelli di riferimento³⁶, emerge ormai chiaramente l'esigenza di considerare anche la posizione soggettiva del pubblico impiegato, rispetto alle

³¹ Si veda, per tutti, la ricostruzione di SALOMONE, *Core Labour Standards (Diritto del commercio internazionale)*, in PEDRAZZOLI (a cura di), *Lessico Giuslavoristico*, Bologna, 2011, 75; BORZAGA, *Contrasto al lavoro infantile e decent work*, Napoli, 2018.

³² L'impatto della tecnologia sul binomio lavoro autonomo/lavoro subordinato, già messo in crisi con VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, 79, non ha convinto il legislatore, che ha lungamente riproposto la *summa divisio* come misura dell'inquadramento giuridico del rapporto, su cui per tutti CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto di lavoro individuale*, in *DLRI*, 1985, 211, che ricorda come la normativa del lavoro fosse stata «costruita lentamente, a misura di una grande/media realtà industriale, di una separazione tra ufficio e fabbrica, di un'organizzazione del lavoro articolata su posti, di una professionalità riferita a mestieri o mansioni». Per un mutamento di approccio, si rinvia al recentissimo d.lgs. n. 104/2022, di recepimento della Direttiva 2019/1152/UE sulle «condizioni di lavoro trasparente e prevedibili», su cui v. il Capitolo Terzo.

³³ Secondo la prospettiva di una costituzionalizzazione del prototipo normativo, su cui MONTUSCHI, *La Costituzione e i lavori*, in *RIDL*, 2009, 2, 156.

³⁴ Recentissimo sul punto GARILLI, *Rivoluzione digitale, tutela del lavoro e libertà d'impresa*, in RICCI M., OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa.

³⁵ Sia consentito il rinvio a ZILLI, *Oltre la subordinazione, nella pandemia: il progetto di un focus sul reddito da lavoro degli autonomi*, in *LDE*, 3, 2021 (con prosieguo del *Focus* nei nn. 4, 2021 e 1, 2022).

³⁶ Per tutti CARINCI F., *Una riforma "conclusa". Fra norma scritta e prassi applicativa*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 18/2004, e relativi ampissimi rinvii.

ingerenze dell'amministrazione datrice di lavoro, un tempo prevalenti, sempre e comunque. Questo ben si vede nell'ottica comunitaria, oggi euro – unitaria, che non prefigura una distinzione *ex se* dei due ambiti³⁷, se non in ipotesi specifiche, in cui vi siano ragionevoli motivi a supporto di una diversità di trattamento (eventualmente, *una tantum*³⁸). Allorché, dunque, si guardi agli impieghi subordinati (pubblici e privati) come collocati nell'attuale scenario digitale, emerge la tensione tra l'antico e il nuovo.

Tradizionalmente, la protezione della persona che lavora è stata è affidata alla separazione tra la sfera professionale e quella personale, nella convinzione che la spersonalizzazione del rapporto³⁹, supportata dal divieto di accedere, indagare e utilizzare le notizie inerenti alla riservatezza del prestatore, fosse idonea e sufficiente a dare effettività al principio. Nella ricostruzione di questa tecnica di tutela, emergono, però, le torsioni derivanti dalle tecnologie, sia rispetto all'uso aziendale dell'intelligenza artificiale, sia in relazione alla proiezione *social* degli individui, nel complesso multilivello a cui si accennava.

Questi nuovi elementi pongono in fortissima tensione l'apparato di presidio dei diritti della persona, minandone l'effettività.

I fenomeni nella società automatica⁴⁰ sono di difficile comprensione, perché richiedono conoscenze *vaste e profonde* di molteplici ambiti del sapere, che vanno dalle ingegneria alle neuroscienze: la *techné* dei *grandi dati*, che gli individui alimentano e a cui i datori di lavoro attingono, più o meno consapevolmente, è impenetrabile e pressoché incomprensibile. Sicché, anche quando gli ordinamenti prevedano sanzioni e rimedi per la violazione della sfera della riservatezza individuale, tali protezioni conoscono scarsa, o debole, applicazione concreta.

L'effettività dei diritti, pienamente collocata tra i principi costituzionali, al pari della speditezza e pienezza del diritto alla difesa delle parti, con riferimento anche alla qualità della decisione giurisdizionale⁴¹, richiede, invece, strumenti che consentano di far emergere i fatti, cioè i dati.

³⁷ *Ex multis* CGUE, 14 settembre 2016, C-596/14; CGUE 14 settembre 2016, C-184/15, C-197/15; CGUE, 14 settembre 2016, C-16/15; CGUE 6 novembre 2018, C-684/16.

³⁸ V. CGUE, 15 ottobre 2014, C-221/2013, con nota di BROLLO, *È legittima la revoca del part time ex art. 16 l. n. 183/2010. La sentenza della Corte di Giustizia UE*, in *LPA*, 2014, 2, 422.

³⁹ ROMAGNOLI, *Art. 8*, in GHEZZI, MANCINI, ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna 1979, 147; GARILLI, *Tutela della persona e tutela della sfera privata nel rapporto di lavoro*, in *RCDP*, 1992, 3, 330; BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Torino, 1995, 89; più recentemente BOSCATI, *Ideologia nel rapporto di lavoro tra tutela dei diritti dei lavoratori e dell'identità valoriale dell'impresa*, in *JUS - ONLINE*, 2021, 1.

⁴⁰ STIEGLER, *La società automatica. I. L'avvenire del lavoro*, Milano, 2019 descrive gli «stati di shock, stati di fatto, stati di diritto» che caratterizzano l'Antropocene (qui spec. 99), sottolinea che «le ipotesi, i modelli e le esperienze non hanno più ragion d'essere nella scienza: di fronte ai dati massivi, questo approccio della scienza – ipotesi, modelli, esperienze – è divenuto obsoleto» (spec. 112), anche rinviando a ANDERSON, *The end of Theory. The Data Deluge make the Scientific Method Obsolete*, in *Wired*, 2008, 6 (in <https://www.wired.com/2008/06/pb-theory>).

⁴¹ D'ALOIA, *Ripensare il diritto nel tempo dell'IA*, in DONATI, PAJNO, PERRUCCI (a cura di),

In questo senso, si è fatta strada una sempre più marcata tendenza a vedere nella circolazione delle informazioni, anziché nel loro velamento, un mezzo attivo per il soddisfacimento di interessi individuali e collettivi. La suggestione viene da lontano, affondando le radici nella Costituzione e negli strumenti internazionali per la lotta alla corruzione (pubblica) e alle asimmetrie informative (private).

Negli ultimi decenni, il principio di trasparenza si è via via rafforzato, sino a essere elevato a vero e proprio *mantra* dell'ordinamento. A esso è stata dedicata una imponente produzione scientifica, con ampie ricognizioni dottrinali sul principio in sé e sui rapporti di questo con gli altri di pari rilievo: in questo studio, ove si ripercorrono nel prosieguo tali ricerche, ci si concentra sulle distorsioni del modello e sulla differenza tra l'*essere* e il *dover essere* del principio di trasparenza. Non vi è infatti alcuno che ne contesti, in astratto, l'esistenza, la validità e l'utilità, salvo poi scontrarsi, allorché si vada alla ricerca dell'effettività di esso, con le resistenze concrete, rispetto alla sua implementazione nei rapporti di lavoro. In questa ricerca, muovendo dalle odierne criticità della tutela della riservatezza nell'era della condivisione delle informazioni (Capitolo Primo), si vuole dar conto delle declinazioni della trasparenza, dapprima, nel lavoro pubblico (Capitolo Secondo) e, poi, nel lavoro privato (Capitolo Terzo): in primo luogo, per verificarne la portata e, cioè, il grado di penetrazione nelle organizzazioni; *in secundis*, per osservare se il disvelamento (cd. *disclosure*) delle informazioni, come realizzato sino a oggi, possa ritenersi all'altezza di garantire l'effettività dei diritti, nei termini sopra cennati.

Pare opportuno evidenziare sin d'ora le ragioni di tale *iter* espositivo.

La prospettiva "classica" della tutela della riservatezza, a cui è dedicato il Capitolo Primo, è sembrata a chi scrive il *punctum dolens*, rispetto all'obiettivo di realizzare condizioni e ambienti di lavoro migliori, sia per le persone che lavorano, sia per le organizzazioni, che vogliono distinguersi per la capacità di costruire *habitat* equi e competitivi, dal punto di vista della capacità di attrarre e trattenere le migliori risorse. Tale intento pare, allo stato, meglio perseguibile a) accantonando la strategia di una (non creduta) separazione davvero possibile tra la sfera privata e quella pubblica del prestatore; b) prendendo atto e superando la *fictio* della protezione della *privacy*, fondata su incomprensibili informative e inattuati divieti di trattamento dei dati; c) accogliendo le tecnologie all'interno della gestione delle risorse umane, volgondone in positivo le potenzialità, per entrambe le parti del rapporto.

La prospettiva della trasparenza lavoristica, intesa come fertile condivisione di informazioni, può essere ritenuta idonea allo scopo. Essa è già conosciuta e coltivata, come detto, nel lavoro pubblico e privato, optando qui per la trattazione separata delle implicazioni del principio nei due settori, per giungere, infine, a una rappresentazione unitaria. La scelta si giustifica, anzitutto, per chiarezza espositiva. Sembra, infatti, più agevole approfondire separatamente le due prospettive: la prima a essere affrontata è quella della trasparenza nella p.a., sia in ragione del riconoscimento, che in essa si ritrova

da più tempo, sia per la capacità di influenza sull'impiego privato. In questo senso, il lavoro pubblico funge da archetipo del modello, fondato sulla possibilità di accedere alle informazioni detenute dal soggetto "forte" del rapporto.

Nel Capitolo Secondo si approfondirà come, nel settore pubblico, la trasparenza si dipani affrontando il tema della lotta al malaffare quale esigenza collettiva che, un tempo sopravanzando le istanze (individuali) dei lavoratori di tutela della riservatezza, ha trovato una recente composizione nella giurisprudenza costituzionale. Tuttavia, se ne mostrerà anche il lato fragile, nella misura in cui la visuale *a latere rei publicae* è spesso resa opaca dalla immensa mole di dati condivisi e, al contempo, dall'astuto occultamento delle informazioni "che contano".

In tal guisa, si vedrà il *fil rouge* con il settore privato, unito alla p.a. da una trasparenza *ovunque* più formale che sostanziale; *ampissima* circa il prestatore e *minima* rispetto alle informazioni sull'organizzazione (pubblica o privata) idonee a incidere sulla sfera dei singoli; difficilmente agibile, in virtù sia della oggettiva complessità della tecnologia, sia delle scarse competenze tecniche dei lavoratori (e, purtroppo, anche delle loro organizzazioni).

Approfondendo il lavoro nell'impresa, cui è dedicato il Capitolo Terzo, si analizzerà il modello fondato sull'esercizio del diritto di accesso, che evolve oggi verso la condivisione delle informazioni "come regola". Il passaggio, invero, non è affatto privo di problemi. Il recentissimo recepimento della Direttiva 2019/1152/UE in tema di «condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili» mostra, infatti, i dubbi e le resistenze (dei datori, dei loro consulenti e associazioni di categoria) rispetto alla (temuta) implementazione della trasparenza come (mera) moltiplicazione degli adempimenti.

Nel Quarto Capitolo ci si dedicherà alla sintesi delle prospettive pubblico/privato, percorrendo la via della trasparenza come tecnica forte di tutela, idonea a migliorare le condizioni di vita e di lavoro: vuoi attingendo alla feconda prassi delle certificazioni volontarie, per scelta e opportunità datoriale, vuoi approfondendo il tema del divario di genere come bandolo della matassa, da sciogliere, preliminarmente, rispetto agli altri (s)odi dei rapporti di lavoro, per soddisfare molteplici necessità.

Certamente, il vantaggio diretto riguarda le lavoratrici, che potranno aspirare a condizioni di lavoro migliori; ma non v'è dubbio che ne beneficeranno anche le organizzazioni, che potranno accedere a un più ampio bacino di forze di lavoro, in questo momento, assolutamente indispensabili in ogni settore produttivo, nonché, indirettamente, la società nel complesso, soprattutto in relazione alle tensioni demografiche (con le note conseguenze sull'economia e sulla società).

Le Conclusioni saranno dedicate alla compenetrazione tra la trasparenza volontaria e quella legale, alla ricerca del bilanciamento degli interessi in gioco, con l'obiettivo di evitare che l'immensa mole di dati a disposizione porti con sé, anziché i vantaggi della nitidezza, una inutile burocratizzazione e la temuta e conosciuta «opacità per confusione»⁴², che rappresentano i veri rischi della nostra odierna condizione tecnologica.

⁴² Corte cost., 23 gennaio 2019, n. 20, in punto 5.3.1 del *Considerato in diritto*.

CAPITOLO PRIMO

La protezione della riservatezza come tecnica debole di tutela nel lavoro 4.0

SOMMARIO: 1. La protezione della sfera personale del lavoratore. – 1.1. La salvaguardia della *privacy* nel novellato art. 4, Stat. Lav. – 1.2. Il divieto di indagini ex art. 8, Stat. Lav. e l’offerta di informazioni personali, attraverso *internet* e *social network*, agli algoritmi di selezione delle risorse umane. – 1.3. Il lavoro da remoto e l’ambiente di lavoro *extra moenia*. – 2. La protezione dei dati inerenti all’impiego. – 2.1. Dal trattamento al (divieto formale di) utilizzo. – 2.2. Il divieto di trattamenti automatizzati e il controllo umano. – 2.3. Completezza e intellegibilità dell’informativa per il trattamento. – 2.4. La conservazione dei dati e il diritto all’oblio. – 3. La condivisione di informazioni con il datore di lavoro come onere per ottenere sostegni: a) nell’accesso. – 3.1. (*segue*) b) nel rapporto di lavoro. – 3.2. La condivisione di informazioni *sul* e *con* il sindacato. – 4. L’accesso del datore come diritto nelle ispezioni. – 5. La crisi della *privacy* e la limitata efficacia dell’approccio *tout court* protettivo della riservatezza, anche nella economia delle piattaforme. – 6. Una traiettoria di indagine: le potenzialità della trasparenza.

1. La protezione della sfera personale del lavoratore

La tutela della riservatezza della persona che lavora costituisce uno dei capisaldi del diritto del lavoro e rappresenta un fondamentale baluardo per la salvaguardia della dignità del prestatore¹. Si tratta di un complesso mosaico di protezioni², messo a dura

¹ Per tutti, v. i tre passaggi fondamentali (dalla tecnica al controllo, dalla tecnica al diritto, dal diritto alla dignità) in RODOTÀ, *Elaboratori elettronici e controllo sociale*, Bologna, 1973; ID., *Tecnologie e diritti*, Bologna, 1995; ID., *La rivoluzione della dignità*, Napoli, 2013.

² TAMPIERI, *Costituzione del rapporto e tutela della riservatezza del lavoratore*, in ZOLI (a cura di), *La tutela della privacy del lavoratore*, in *Quad. DLRI*, 2000, 9.

prova dall'evoluzione tecnologica³ e informatica⁴ e, di conseguenza, oggetto di plurimi interventi regolativi, sia a livello nazionale, sia a livello sovranazionale⁵.

Invero, il tema è tutt'altro che nuovo, risalendo gli studi relativi alla protezione della sfera privata della persona, in generale, agli anni '50, e del lavoratore, in particolare, agli anni Settanta⁶.

Possono riconoscersi due ambiti di tutela.

Il primo riguarda la protezione, accordata alla persona che lavora, rispetto ai controlli datoriali. Contenuta nello Statuto dei diritti dei lavoratori, si sostanzia come complessa *actio finium regundorum* circa i rapporti tra le parti, che muove dalla sorveglianza del luogo di lavoro (art. 2), verso controlli che riguardano la prestazione (artt. 3 e 4), la persona fisica (artt. 5 e 6) e l'intima essenza del prestatore (art. 8), dalla fase dell'accesso e per tutto il rapporto di lavoro subordinato⁷.

Il secondo filone concerne, invece, la protezione dei dati personali inerenti all'impiego, tanto rispetto alle informazioni necessarie alla ricerca e selezione, quanto con

³ Ne dà perfettamente conto ZUBOFF, *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, Roma, 2019, qui spec. 97, tracciando le linee evolutive del fenomeno del controllo tecnologico, allorché sin dal 1994, all'alba di *Internet*, si è registrato l'utilizzo di strumenti di tracciamento (in forma di *cookie*, *bit* di codice che consentono il passaggio di informazioni tra *server*-madre e *client*-figli) e *web bug*, incorporati nelle pagine di navigazione e nelle *e-mail*, a fini di controllo e profilazione. In questo senso, CRAWFORD, *Né intelligente né artificiale. Il lato oscuro dell'IA*, Bologna, 2021, (nella versione originale, evocativamente: ID., *Atlas of IA. Power, Politics, and Planetary Costs of Artificial Intelligence*, London, 2021), qui spec. 16, ha visto nell'intelligenza artificiale un «registro del potere» progettato da forze politiche, economiche, culturali e sociali che lo modellano ben oltre la tecnica, in una profonda interconnessione tra l'informatica e il lavoro «incarnato».

⁴ Tecnologia e diritto vivono oggi un vorticoso rapporto, che oscilla tra l'accelerazione negli aspetti tecnici della rivoluzione digitale (computer, algoritmi, reti) e la profonda revisione dei profili giuridici, su cui v. PASCUZZI (a cura di), *Il diritto dell'era digitale*, Bologna, 2020. Si tratta di comprendere la «rivoluzione documediale» (FERRARI, *Documanità*, Bari-Roma, 2021, qui spec. VII) in corso, fondata sulla intersezione tra la produzione di documenti, che costituisce la realtà sociale, e la medialità, cioè la relazione complessa (non più da uno a molti, ma) tra molti e molti. Il *web* assurge, così, a nuovo luogo di incontro delle masse, che co-producono la realtà in cui si collocano, generando un immenso valore, di cui la collettività (in contrapposizione con le piattaforme) deve imparare ad appropriarsi. In questo senso, si registra la contrapposizione tra piattaforme di Stato (cinesi) e di mercato (del resto del mondo) come nuova cifra dei modelli economici (sui cui v. ancora FERRARI, *op. cit.*, 309).

⁵ FERRANTE, *La privacy del lavoratore: brevi considerazioni alla luce delle fonti internazionali e della normativa comparata*, in ZOLI (a cura di), *La tutela della privacy del lavoratore*, in *Quad. DLRI*, 2000, 280.

⁶ I casi celebri e le strette connessioni con la struttura sociale e il mutare dei costumi sono ampiamente ricostruiti già da ICHINO, *Diritto alla segretezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, 1979, qui spec. 3.

⁷ Per una visione complessiva GRAGNOLI, *Il potere di controllo del datore di lavoro e lo Statuto dei diritti dei lavoratori*, in RICCI M., OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa.

riferimento all'esecuzione del contratto, ove il flusso di comunicazione dal lavoratore al datore è pressoché continuo⁸.

Le due traiettorie necessitano di un coordinamento, al fine di garantire la più ampia protezione “a tutto tondo” del lavoratore e dell'aspirante tale. Invero, l'esercizio è per nulla agevole. Anzitutto, i due *corpi* appartengono a epoche assai diverse per tecnica normativa: sintetica ed evolutiva quella statutaria, oggetto dell'(unico, ma in due tempi) intervento di novella attraverso il cd. *Jobs Act*; di estremo dettaglio, al contrario, quella di matrice europea⁹.

Il compito di coordinamento è affidato *de facto* all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali, i cui interventi (prevalentemente in forma di Linee Guida¹⁰) hanno contribuito, nel tempo, al bilanciamento tra protezione della riservatezza e interesse a che le informazioni, relative alla persona nel rapporto e nel mercato del lavoro, circolino, a vantaggio del prestatore.

Si tratta di un percorso in continua evoluzione, alla luce non solo delle sempre nuove e diverse tecnologie disponibili, ma anche del mutamento delle organizzazioni del lavoro. In questo senso, l'esperienza pandemica del lavoro agile cd. emergenziale rappresenta certamente uno spartiacque¹¹: in relazione alla normalizzazione su vasta scala del lavoro da remoto¹², si aprono, dunque, scenari inediti, rispetto ai sempre più labili confini temporali e, soprattutto, geografici tra ambiente privato e di lavoro.

Nella ricostruzione degli attuali limiti all'accesso, rispetto alla riservatezza del lavoratore, la prospettiva di indagine che qui si adotta muove dalle previsioni statutarie verso le novità più recenti, ritenendo che, in tal modo, si possa fare chiarezza sui piani che si attraversano continuamente, anche utilizzando linguaggi giuridici diversi¹³, derivanti dalla regolamentazione multi-fonte e multilivello.

⁸ Recentissimi TULLINI, *Dati*, in NOVELLA, TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, 2022, 105; TOPO, *Circolazione di informazioni, dati personali, profilazione e reputazione del lavoratore*, in PISANI, PROIA, TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Milano, 2021, 329.

⁹ CALIFANO, *Il Regolamento UE 2016/ 679 e la costruzione di un modello uniforme di diritto europeo alla riservatezza e alla protezione dati personali*, in CALIFANO, COLAPIETRO (a cura di), *Innovazione tecnologica e valore della persona. Il diritto alla protezione dei dati personali nel Regolamento UE/2016/679*, Napoli, 2017, 3.

¹⁰ Alla prime Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto alle dipendenze di datori di lavoro privati (Deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006) hanno fatto seguito oltre trenta deliberazioni, che rappresentano la *road map* della tutela della riservatezza in concreto (v. in www.garanteprivacy.it). La produzione regolativa del Garante è ampissima e ha superato ormai da tempo la soglia dei diecimila documenti rilasciati, sotto numerose forme (oltre alle già citate linee guida, ritroviamo anche di *Vademecum*, pareri, provvedimenti, financo ordinanze-ingiunzione) e con diversi gradi di vincolatività per i destinatari.

¹¹ INGRAO, *Pandemia, protezione dei dati personali, accertamenti sanitari, vaccini, green pass e dintorni*, in *LDE*, 2021, 3.

¹² IZZO, *Lo smart working, da pratica sperimentale a modus operandi ordinario: problematiche giuridiche e applicative*, in *EJPLT*, 2020, 1, 208.

¹³ A partire da studi pionieristici, tra cui v. almeno BIAGIOLI, MERCATALI, TISCORNIA, *Banche*

1.1. La salvaguardia della *privacy* nel novellato art. 4, Stat. Lav.

Come noto, l'odierno enunciato dell'art. 4, Stat. Lav. in tema di controlli tecnologici è l'esito della novella operata con l'art. 23, d.lgs. n. 151/2015, in attuazione della l. delega n. 183/2014 e integrata, per la parte relativa alla procedura autorizzativa, dall'art. 5, co. 3, d.lgs. n. 185/2016. La ampissima letteratura sul tema, prima e dopo la riforma, attesta la centralità della norma nel contemperamento degli assetti delle prerogative delle parti¹⁴.

Per ciò che riguarda questa indagine, la riscrittura della previsione statutaria porta con sé una modifica sostanziale, che fa oscillare il pendolo dei controlli e, quindi, della relazione di lavoro. Muovendo dal divieto assoluto di utilizzare dotazioni tecniche ai fini della sorveglianza a distanza della prestazione, si giunge a statuire una ampissima facoltà datoriale di utilizzare le informazioni, raccolte attraverso «impianti audiovisivi e gli altri strumenti» (co. 1) ovvero accedendo «agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze» (co. 2)¹⁵ a «tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» (co. 3)¹⁶.

di dati e divulgazione del diritto: modelli per analisi quantitative del linguaggio giuridico, in *ID*, 1984, 10, 257.

¹⁴ Tra i lavori monografici *post Jobs Act* (e ivi i riferimenti a quelli *ante riforma*) v. DESSÌ, *Il controllo a distanza sui lavoratori. Il nuovo art. 4 St. lav.*, Napoli, 2017; NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Napoli, 2018; INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Bari, 2018; SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Torino, 2020.

¹⁵ Per una tassonomia v. da ultimo BRUN, *La distinzione tra gli strumenti di controllo del lavoratore ex art. 4 st. lav. nella giurisprudenza*, in *ADL*, 2020, 3, 757.

¹⁶ Circoscrivendo la citazione alla riflessione sulla norma novellata, si vedano i contributi di MAIO, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *ADL*, 2015, 6, 1186 (anche con ampissima bibliografia sul progresso); SALIMBENI, *La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in *RIDL*, 2015, 4, 589; DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro*, in *RIDL*, 2016, 1, 107; ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del codice della privacy*, in *LLI*, 2016, vol. 2, 1; BELLAVISTA, *Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in ZILIO GRANDI, BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Padova, 2016, 717; CARINCI M.T., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il Jobs Act (art. 23 d.lgs. 151/2015): spunti per un dibattito*, in *LLI*, 2016, 1, 1; LEVI (a cura di), *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo statuto dei lavoratori dopo il Jobs Act*, Milano, 2016, 99; LAMBERTUCCI, *La disciplina dei "controlli a distanza" dopo il Jobs Act: continuità e discontinuità con lo Statuto dei lavoratori*, in CARINCI F. (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, ADAPT Labour Studies, e-book series, 2016, 54, 270; MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *ADL*, 2016, 3, 483; MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2016, 1, 513; ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *VTDL*, 2016, 4, 635.

L'intrusione "da remoto" è divenuta, dunque, lecita, a condizione che la persona che lavora sia adeguatamente informata sulle modalità d'uso dei mezzi e sui modi con cui verranno esercitati i controlli, nonché nei limiti delle regole in tema di riservatezza. Rimane il vaglio delle organizzazioni sindacali, ovvero dell'Ispektorato territoriale del lavoro, ma soltanto ove la verifica sia condotta su strumenti *altri*, rispetto a quelli d'esecuzione dell'attività¹⁷.

La novella statutaria formalizza l'esplicita connessione tra i controlli datoriali e la tutela della riservatezza, consegnando la protezione del lavoratore allo Statuto e alla disciplina del Regolamento 2016/679/UE, cd. GDPR.

Si affida così la protezione della sfera personale *dentro il rapporto di lavoro* a un duplice filtro, che comprende il dovere del datore di informare il prestatore circa l'*an* e il *quomodo* dei controlli, nonché sulla conservazione e sulla circolazione dei fatti appresi¹⁸. Rispetto a essi, vi è sovrapposizione, ma non identità tra l'adeguata informazione statutaria e l'informativa prevista dal GDPR: l'una, eretta a *discrimen* per l'utilizzabilità, o meno, delle notizie acquisite¹⁹, l'altra, prevista nell'ambito della protezione dei dati personali. La doppia informazione/ informativa attiva l'autodeterminazione del lavoratore stesso, il quale, nel ricevere e comprendere le imposizioni datoriali, è chiamato a verificare se esse rispettino i precetti legali e, infine, a contenere i propri comportamenti, per non incorrere in castighi e condanne.

Se, dal un lato, manca una chiara definizione dell'informazione prevista dallo Statuto; dall'altro, l'informativa GDPR prevista dall'art. 13 del Regolamento è teleologicamente determinata, dovendo consentire all'interessato di esprimere *validamente* il proprio consenso²⁰, attraverso la condivisione del contenuto minimo ivi richiesto.

Dal punto di vista dei soggetti, l'informativa deve recare le generalità del titolare del trattamento e, se designato, i dati di contatto del responsabile per la protezione dei dati (DPO), anche al fine dell'esercizio dei diritti da parte del titolare.

Circa l'oggetto, debbono essere indicati: la classificazione dei dati; le finalità del trattamento; l'eventuale diffusione e/o trasferimento a terzi e/o all'estero; l'utilizzo delle

¹⁷ TROJSI, *Al cuore del nuovo art. 4, co. 2, St. lav.: la delimitazione della fattispecie degli «strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa»*, nota a 13 luglio 2016, n. 303, in *RIDL*, 2017, 2, 317. Per "ciò che resta" del filtro sui controlli: VILLA, *Accordo sindacale e procedura amministrativa nei controlli a distanza dei lavoratori*, in *VTDL*, 2016, 4, 707.

¹⁸ Da ultimo v. ADOTTI, *Il trattamento dei dati personali in relazione al rapporto di lavoro*, in ORLANDI, TORINO, TRIPOLI, (a cura di), *Compliance*, Milano, 2022, qui spec. 192.

¹⁹ Secondo Cass., 22 settembre 2021, n.25731, con nota di PATRIZIO, *L'assenza della preventiva informativa sui controlli a distanza ex art. 4 St. lav. preclude l'utilizzabilità ai fini disciplinari della chat aziendale*, in *Ilgiuslavorista.it*, 20 dicembre 2021, in assenza della previa informazione ai dipendenti, dati e informazioni, acquisiti attraverso i sistemi e dispositivi indicati dal primo e dal secondo comma dell'art. 4, Stat. Lav., «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» sono inutilizzabili (anche ai fini disciplinari).

²⁰ SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso del lavoratore*, in *LLI*, 2016, 1, 83.

informazioni per una finalità diversa da quella per la quale sono state raccolte; il periodo di conservazione (determinato o determinabile) e, soprattutto, la base giuridica del trattamento, con indicazione della natura (obbligatoria o facoltativa) del conferimento dei dati e specifica indicazione delle conseguenze del rifiuto (artt. 12, 13 e 14, GDPR).

Altresì, laddove il trattamento comporti l'utilizzo di processi decisionali automatizzati (rispetto ai quali v. *infra*), tale peculiarità deve essere specificata, indicando anche la razionalità dei processi decisionali e le conseguenze previste per l'interessato.

Sin da questi primi tratti, si coglie come i diritti dell'interessato formalizzati dal Regolamento (in ordine all'accesso ai dati personali, rettifica o cancellazione degli stessi, limitazione del trattamento, opposizione al trattamento, revoca del consenso, diritto di presentare reclamo al Garante) risultino nella prassi fiaccati, particolarmente nella fase di ricerca e selezione, prodromica all'impiego, ove il prestatore manifesta la propria massima vulnerabilità²¹.

Vieppiù, benché le fonti auspichino che il trattamento delle informazioni e le relative comunicazioni avvengano attraverso «un linguaggio semplice e chiaro» per «essere facilmente accessibili e comprensibili» (Considerando 39 e art. 12, GDPR), non vi è modo di sorvegliarne l'intelligibilità, se non in termini ipotetici e del tutto generali. Si tratta di obblighi che gravano sul datore, rispetto ai quali la consegna o la pubblicazione risultano insufficienti all'adempimento, benché non risultino questioni sollevate sul punto.

A completamento del quadro, la seconda questione che si pone è relativa alla continenza dei controlli rispetto a «quanto disposto dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196» (art. 4, co. 3, Stat. Lav.).

Poiché si dà *per scontata* la possibilità tecnica del datore di vigilare sul prestatore e sulla prestazione *anytime, anywhere*, il controllo datoriale è costretto nei limiti delineati

²¹ La fase dell'accesso è, invero, quella meno presidiata dalla giurisprudenza, che raramente, in passato, si era trovata ad affrontare il tema, se non con riferimento ai concorsi pubblici, ove i requisiti vengono indicati pubblicamente, con previsioni di legge, regolamenti e bandi, su cui v. recente CHIAROMONTE, *L'accesso degli stranieri al pubblico impiego*, in BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2021, 281 e, più risalenti, MESSINA, *La libertà di circolazione e accesso al lavoro dei cittadini dei nuovi Stati membri UE e dei loro familiari: uno degli ultimi baluardi della discriminazione in base alla nazionalità tra cittadini dell'Unione*, in *OIDU*, 2015, 2, 288; AMORIELLO, *La discriminazione di genere nella fase dell'accesso al lavoro alle dipendenze della PA*, in *D & L*, 2010, 4, 1066. Nell'impiego privato il tema si è affacciato dapprima a livello europeo (v. IZZI, *Discriminazione razziale e accesso al lavoro: il caso Feryn. Il divieto di discriminazioni razziali preso sul serio*, in *RGL*, 2008, 4, 765) e, infine, nel nostro Paese, ove la Cassazione si è confrontata con la Direttiva 78/2000/CE soltanto in tempi recentissimi, nel noto cd. Caso Taormina, su cui v., anche per la ricostruzione del dialogo tra Corti nazionali ed europee, BILOTTA, *Esprimere disgusto per le persone omosessuali in ambito lavorativo è discriminazione (diffusa)*, in *RCP*, 2022, 1-2, 603.

dall'intervento del Garante, volti principalmente a evitare ogni forma di sorveglianza generalizzata e prolungata sull'attività dei dipendenti.

Si pone, così, un freno avverso le «verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione *web* del personale», nonché sui «dati personali contenuti negli strumenti in dotazione al personale», ritenute «in contrasto con il Codice della *Privacy* e con lo Statuto dei Lavoratori»²². Tale prospettazione riporta alla garanzia di tutela della riservatezza professionale e della vita privata²³, protette (anche) *ex art.* 8 della Convenzione per la «salvaguardia dei Diritti dell'Uomo e delle Libertà fondamentali» del 1950 (CEDU), attraverso cui si rimette ai giudici nazionali la verifica di un rispettoso monitoraggio *a latere datoris*, accompagnata da garanzie adeguate ed efficaci contro gli abusi²⁴.

Ma, se *ante Jobs Act*, la giurisprudenza sui controlli datoriali era corposa²⁵, le novità introdotte hanno dapprima depotenziato l'intervento della magistratura²⁶, per poi rilevare un nuovo interesse per i cd. controlli difensivi²⁷, collocati fuori dalle limitazioni dello Statuto²⁸. La prospettiva è di attingere ai principi generali sulla tutela della

²² Garante *Privacy*, nota del 13 luglio 2016, n. 303

²³ DEL CONTE, Internet, *posta elettronica e oltre: il garante della privacy rimodula i poteri del datore di lavoro*, in *DII*, 2007, 3, 497.

²⁴ CEDU, Grande Camera, sent. 5 settembre 2017, ric. n. 61496_09.

²⁵ MISCIONE, *I controlli intenzionali, preterintenzionali e difensivi sui lavoratori in contenzioso continuo*, in *LG*, 2013, 8-9, 761; MATTEI, *Controlli difensivi e tutela della riservatezza del lavoratore*, nota a Cass., 1 ottobre 2012, n. 16622, in *RGL*, 2013, 2, 32; SAURO, *I controlli difensivi tra tutela del patrimonio aziendale e tutela della riservatezza*, nota a Cass., 8 novembre 2016, n. 22662 e a Cass., 19 settembre 2016, n. 18302, in *RGL*, 2017, 2, 276; ROSSI, *Tutela della riservatezza e limiti ai controlli difensivi*, nota a Cass., 10 novembre 2017, n. 26682, in *GI*, 2019, 390.

²⁶ Per una lettura *ante* e *post Jobs Act*, ritenuti in declino (RECCHIA, *Controlli datoriali difensivi: note su una categoria in via di estinzione*, nota a Cass. 8 novembre 2016, n. 22662, in *LG*, 2017, 4, 346) e poi ricomparsi: GRAMANO, *La rinnovata (e ingiustificata) vitalità della giurisprudenza in materia di controlli difensivi*, nota a Trib. Roma, ord., 24 marzo 2017, in *DRI*, 2018, 1, 265.

²⁷ INGRAO, *I controlli difensivi tra passato e presente: privacy del lavoratore e inutilizzabilità dei dati*, nota a Trib. Padova 24 dicembre 2018, in *NGC*, 2019, 4, 652; DE MARINIS, *I controlli difensivi tra vecchi orientamenti interpretativi e rinnovate regole legali*, in *LPO*, 2020, 3-4, 172.

²⁸ Recentissima Cass., 12 novembre 2021, n. 34092, secondo cui sono ammessi i controlli anche tecnologici posti in essere dal datore di lavoro, finalizzati alla tutela di beni estranei al rapporto di lavoro o a evitare comportamenti illeciti, in presenza di un fondato sospetto circa la commissione di un illecito, purché sia assicurato un corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali, correlate alla libertà di iniziativa economica, rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore, sempre che il controllo riguardi dati acquisiti successivamente all'insorgere del sospetto. Nel caso in esame, in accoglimento del motivo di ricorso incentrato sulla violazione dell'art. 4 Stat. Lav., ha cassato la pronunzia del giudice del gravame, sul rilievo che quest'ultimo «nel ritenere utilizzabili determinate informazioni poste a base della contestazione disciplinare ed acquisite tramite "file di log" in conseguenza di un "alert" proveniente dal sistema informatico, aveva omesso di indagare sull'esistenza di un fondato sospetto generato dall'allarme in questione, verificando se i dati informatici fossero stati raccolti prima o dopo l'insorgere del fondato sospetto, nonché di esprimere la necessaria valutazione circa

dignità e della riservatezza del prestatore, bilanciandoli con l'interesse aziendale alla repressione degli illeciti e degli inadempimenti contrattuali²⁹.

Per ciò che qui interessa, può osservarsi come l'intervento del legislatore del 2015 abbia cambiato sia le regole, sia il terreno di gioco. Nella presa d'atto della impossibilità di scindere la prestazione dalla tecnologia con cui è offerta, l'opzione del *Jobs Act* è l'accettazione dell'esistenza del *panopticon* datoriale, di cui si prova a limitare la pervasività attraverso l'informazione.

L'«interesse legittimo» del datore all'utilizzo di strumentazioni tecnologiche prevale però, di fatto, sulla «legittima aspettativa di *privacy*» del prestatore³⁰. Il lavoratore, infatti, assurge a *faber fortunae suae* e deve imparare ad amministrare da solo la propria attività digitale, regolando il comportamento in base a quanto descritto nell'«adeguata informazione» statutaria e nell'informativa relativa alla *privacy*.

Non vi è, però, alcuna garanzia che la persona che lavora possieda le conoscenze e le competenze necessarie a vagliare l'intensità del controllo, cui pure dovrebbe acconsentire o da cui dovrebbe “liberamente” fuggire.

Al contempo, si è depotenziato il sindacato, che l'art. 4 Stat. Lav. originario armava del divieto generalizzato di controlli a distanza e che, invece, oggi non ha alcun ruolo, rispetto alla verifica dell'adeguatezza delle informazioni – informative datoriali.

Mancando sia l'interdizione, sia il presidio collettivo, la gestione della riservatezza *a latere* del lavoratore è una posizione forte sulla carta, ma assai debole nella realtà. A riprova, non vi è traccia, o quasi, di contenzioso sulle informative, su cui si fonda il nuovo modello di accessibilità, occulta e da remoto, rispetto alla sfera personale del prestatore.

1.2. Il divieto di indagini ex art. 8, Stat. Lav. e l'offerta di informazioni personali, attraverso *internet* e *social network*, agli algoritmi di selezione delle risorse umane

Se l'art. 4, Stat. Lav. si qualifica oggi come protezione (debole) del prestatore *nel rapporto*, rispetto all'ingerenza dei controlli tecnologici datoriali, l'esigenza di affermare il valore della dignità della persona *in connessione al lavoro* trova collocazione nella più ampia previsione dell'art. 8, Stat. Lav. Il disposto, ha, infatti, vietato, sia in fase di assunzione, sia nel corso del rapporto, le indagini datoriali sulle opinioni, nonché sugli elementi «che non siano rilevanti ai fini della valutazione della attitudine professionale

il corretto bilanciamento tra le esigenze di protezione di interessi e beni aziendali rispetto alle imprescindibili tutele della dignità e della riservatezza del lavoratore».

²⁹ SPINELLI C., *I controlli difensivi: assetti di interesse “casistici” e prospettive di (definitivo) componimento*, nota a Cass., 13 maggio 2016, n. 9904, Cass., 19 settembre 2016, n. 18302, Cass., 5 ottobre 2016, n. 19922, in *MGL*, 2017, 1, 58.

³⁰ PROIA, *op. cit.*, 347.

del lavoratore». In tal senso, sono vagliabili non solo le capacità tecniche, ma anche l'onestà e la diligenza, che costituiscono componenti essenziali della complessiva personalità del prestatore³¹, già nel periodo di prova³².

La previsione garantisce il diritto al riserbo relativamente alla sfera privata, ma la copertura non opera in termini assoluti, ammettendosi la ricerca in ordine ai fatti rilevanti, con riferimento alle mansioni contrattuali³³, divenute *post Jobs Act* più flessibili³⁴.

³¹ Cass., 2 giugno 1982, n. 3364, 8 febbraio 1984, n. 970.

³² Cass., 20 ottobre 1997, n. 10311.

³³ SANTONI, *La privacy nel rapporto di lavoro: dal diritto alla riservatezza alla tutela dei dati personali*, in TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, Padova, 2010, 25, qui spec. 31.

³⁴ Il superamento della rigidità statutaria, già lungamente indagato (D'AVOSSA, *Ancora sulla "rigidità eccessiva": il problema della mobilità interna; variazioni delle mansioni e trasferimenti alla luce dell'art. 13*, in AA.Vv., *Lo Statuto dei lavoratori dieci anni dopo*, Milano, 1981, 97), trova unanime la dottrina, che individua nell'allargamento della forbice delle mansioni esigibili la "cifra" della riforma, su cui v. almeno, senza pretesa di completezza, nell'immediatezza della novella BROLO, *La disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, in *ADL*, 2015, 6, 1156; AMENDOLA, *La disciplina delle mansioni nel d.leg. n. 81 del 2015*, in *DLM*, 2015, 3, 489; BINI, *Dall'equivalenza professionale all'equivalenza economica delle mansioni – Questioni ermeneutiche e prime osservazioni*, in *ADL*, 2015, 1240; AVONDOLA, *La riforma dell'art. 2103 c.c. dopo il Jobs Act*, in *RIDL*, 2016, 1, 369; CORTI, *Ius variandi e tutela della professionalità dopo il jobs act (ovvero cosa resta dell'art. 13 dello statuto dei lavoratori)*, in *VTDL*, 2016, 1, 39; DE ANGELIS, *Note sulla nuova disciplina delle mansioni ed i suoi (difficilissimi) rapporti con la delega*, in *FI*, 2015, 1, 433; DE FEO, *La nuova nozione di equivalenza professionale*, in *ADL*, 2015, 853; DEL CONTE, *Mansioni (nuova disciplina delle)*, in AA.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Civile*, Torino, 2016, 521; FERRANTE, *Nuova disciplina delle mansioni del lavoratore (art. 3, d.lgs. N. 81/2015)*, in MAGNANI, PANDOLFO, VARESI (a cura di), *Il codice dei contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino, 2016, 31; GARGIULO, *Lo ius variandi del "nuovo" art. 2103 c.c.*, in *RGL*, 2015, 1, 619; GARILLI, *La nuova discipline delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro*, in *GDLRI*, 2016, 1, 129; GRAGNOLI, *L'oggetto del contratto di lavoro privato e l'equivalenza delle mansioni*, in *VTDL*, 2016, 1, 3; MISCIONE, *Jobs Act: le mansioni e la loro modificazione*, in *LG*, 2015, 5, 437; PISANI, *Dall'equivalenza all'inquadramento: i nuovi limiti ai mutamenti "orizzontali" delle mansioni*, in *GDLRI*, 2016, 4, 149; SORDI, *Il nuovo art. 2103 c.c.: prime questioni interpretative*, in *LPO*, 2016, 9-10, 498; ZOLI, *La disciplina delle mansioni*, in FIORILLO, PERULLI A. (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino, 2015, 353. Il tema non ha smesso di suscitare interesse nel prosieguo, su cui v., oltre alle numerosissime note a sentenza, i più recenti contributi di BROLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in *ADL*, 2019, 3, 495; PERRONE, *L' "interesse" del lavoratore nel nuovo art. 2103 c.c.: presupposti e limiti del sindacato giurisdizionale sul demansionamento unilaterale e pattizio*, in *RGL*, 2019, 1, 493; ROMEI, *La modifica unilaterale delle mansioni*, in *RIDL*, 2018, 1, 233; anche muovendo dall'analisi dei contenuti negoziali, su cui ampissimo TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in*

La norma abbraccia solo le indagini, e, cioè, l'attività di ricerca di informazioni: un tempo affidata a costose e rare investigazioni private o, al massimo, a controlli medici preassuntivi, essa è, invece, oggi del tutto agevole, attraverso i *big data analytics* (cd. *people analytics*)³⁵. L'attività consiste nella raccolta e analisi dei dati informatici, variamente rilasciati in rete, e consente di costruire veri e propri profili virtuali degli utenti³⁶, sicuramente idonei a incidere sulle valutazioni datoriali³⁷.

Il Garante³⁸ ha edificato un parziale argine alla profilazione e classificazione tramite algoritmi delle risorse umane, siano queste già in forze o solo "in forse". Si vieta, infatti, la creazione e l'utilizzo di piattaforme reputazionali, che attingano alle informazioni personali, le quali, benché liberamente accessibili in rete, non possono essere manipolate: si distingue, opportunamente, il consenso alla creazione dei profili (cd. *account*) dal trattamento dei dati così immessi, rispetto al quale è necessario una autorizzazione specifica³⁹.

Ma si tratta di una protezione molto limitata, vuoi perché l'attività di *people analytics* è di norma sommersa, vuoi perché essa, spesso, è svolta ben al fuori dei confini nazionali e attinge alle notizie collocate in *server* difficilmente sorvegliabili (anche) in quanto siti in ogni luogo del mondo. Sicché, si creano o rinforzano discriminazioni e pregiudizi, prodotti anche attraverso informazioni imprecise e parziali, assemblate dall'intelligenza artificiale, secondo le logiche instillate da committenti e programmatori.

A tanto si aggiunga che il divieto di indagini soggiace alla valutazione della rilevanza dei fatti in relazione all'attitudine professionale del lavoratore, che può apprezzarsi solo *ex post* rispetto alla loro conoscenza in capo al datore. A quel punto, però, le informazioni raccolte sono già capaci, quantomeno, di costruire un pregiudizio sulla persona, tale da portare a una valutazione di non idoneità all'avvio o al proseguimento del rapporto.

materia di classificazione e inquadramento del personale, in *DRI*, 2019, 4, 1149. Da ultimo, v. per i più recenti approdi GAROFALO D., *Lo ius variandi tra categorie e livelli*, in *MGL*, 2022, 1, 107.

³⁵ La necessità di comprendere il nuovo linguaggio del diritto alla prova delle tecnologie, già fatto proprio da DAGNINO, *Big data e lavoro, le sfide della workforce analytics*, in *Bollettino ADAPT*, 20 ottobre 2016 e ID., *People analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *LLI*, 2017, 3, 1, 1; ROTA, *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *LLI*, 2017, 3, 1, 32, trova in BORELLI, BRINO, FALERI, LAZZERONI, TEBANO, ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022, un utile lessico della digitalizzazione del lavoro.

³⁶ Su cui DONINI, *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *DRI*, 2018, 1, 222.

³⁷ ZAPPALÀ, *Big data e anche ID.*, *Workforce analytics*, in BORELLI, BRINO, FALERI, LAZZERONI, TEBANO, ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022, rispettivamente 28 e 236.

³⁸ Garante *Privacy*, Linee Guida 19 marzo 2015, doc. web n. 3881513.

³⁹ Garante *Privacy*, Decisione del 24 novembre 2016, doc. web n. 5796783.

Giudizi e pregiudizi rinforzano, dunque, se stessi, nutrendosi delle informazioni che i lavoratori hanno incautamente affidato alla *rete*, ove le incursioni nella vita privata del prestatore (o aspirante tale) possono *de facto* avvenire senza soluzione di continuità, in misura larga e al di fuori di ogni *effettivo* controllo ed *efficace* proibizione.

1.3. Il lavoro da remoto e l'ambiente di lavoro *extra moenia*

Si sono sin qui accennate le dimensioni classiche del controllo sulla prestazione e sul prestatore, di cui si è tentato di mettere in luce le criticità connesse alla pervasività delle innovazioni tecnologiche e alla immensa disponibilità di informazioni personali, facilmente reperibili nei moderni canali sociali.

Complice un modello di tutela della riservatezza che si colloca nella relazione individuale tra datore e lavoratore (o candidato) e che richiede conoscenze e competenze per la sua agibilità, l'esito è uno squilibrio delle posizioni in gioco, a danno del prestatore, assai più marcato rispetto al passato.

La tutela approntata dallo Statuto dei lavoratori è difficilmente azionabile, sia in quanto l'accesso (abusivo) alla privatezza è affatto costoso per le organizzazioni, che attingono ai dati messi spontaneamente in condivisione dai lavoratori, sia perché, al contrario, la protezione della sfera personale è complessa e onerosissima per il prestatore, che voglia sapere *se e come* il suo profilo sia stato oggetto di indagine.

Inoltre, deve rammentarsi che, in tutti i casi, si tratta di verifiche che, quando ci sono, si collocano "a valle" del contegno datoriale: sicché, pur in presenza, in astratto, di un robusto apparato sanzionatorio⁴⁰, le contestazioni svolte dai prestatori, in ordine alle indagini, sono quasi nulle e confinate ai casi che hanno coinvolto i cd. giganti del *web*, nell'ambito di discriminazioni all'accesso di immense proporzioni⁴¹.

⁴⁰ Ai sensi dell'art. 83, GDPR, le sanzioni possono essere onerosissime, cfr. D'ARCANGELO, *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore: adempimento e sanzioni*, in *DLM*, 2020, 75. Sulle sanzioni cd. lavoristiche RICCI M., *La vis (espansiva?) dei controlli a distanza: dallo Statuto dei lavoratori al Jobs Act (e oltre)*, in RICCI M., OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa.

⁴¹ Le plurime vicende che hanno visto protagonisti soggetti quali *Amazon*, *Google* etc., sono rimaste per lo più confinate alla divulgazione giornalistica, essendo state risolte attraverso accordi stragiudiziali. La più nota è certamente quella, oggetto dell'inchiesta *Reuters* del 2021, che ha portato alla luce l'utilizzo da parte di *Amazon* di programmi informatici per automatizzare la ricerca di talenti, che, però, penalizzavano le donne, soprattutto per i ruoli più tecnici. Infatti, i 500 *software* utilizzati erano stati costruiti sui profili già esaminati dall'azienda nell'ultimo decennio: trattandosi prevalentemente di candidati maschi, l'intelligenza artificiale era stata *de facto* addestrata a cercare (solo) uomini, in base al linguaggio utilizzato e alle università di provenienza.

Da ultimo, alle dirompenti nuove tecnologie⁴² si sono sommate le recenti innovazioni organizzative⁴³, con la diffusione su ampia scala del lavoro agile, nella sua connotazione emergenziale⁴⁴ e, ora, latamente “da remoto”⁴⁵.

Rispetto a questa modalità, che assurge a «strumento regolativo moderno»⁴⁶ tanto nel fine – originario e non pandemico – di competitività e conciliabilità della prestazione, quanto nei mezzi di organizzazione del lavoro, la protezione della sfera personale esce, però, ulteriormente indebolita⁴⁷.

Nella previsione legale, l'esercizio del potere di controllo datoriale sulla prestazione resa all'esterno dei locali aziendali è affidato all'accordo tra le parti «nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni». Altresì, è il patto stesso a «individua(re) le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari» (art. 21, l. n. 81/2017)⁴⁸.

La disciplina in tema di *privacy*, collocata nel d.lgs. n. 196/2003, rinvia all'art. 4, Stat. Lav. (art. 114) e, a seguito delle modifiche del 2018, estende al telelavoro e al lavoro

⁴² Così FILÌ, COSTANTINI (a cura di), *Legal Issues in the Digital Economy: The Impact of Disruptive Technologies in the Labour Market*, ADAPT University Press, Newcastle upon Tyne, 2019.

⁴³ Ampissimo GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017*, Milano, 2018, 17, anche per i completi riferimenti bibliografici.

⁴⁴ Nell'impossibilità di dar conto di tutti i contributi dottrinali, anche di commento alla giurisprudenza dell'emergenza, v. almeno BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale, vol. I*, FILÌ (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2020, 89, 167 per la *position* di problemi e opportunità nella, e oltre, la contingenza sanitaria. V. inoltre recentissimo BROLLO, DEL CONTE, MARTONE, SPINELLI C., TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2022.

⁴⁵ Sia consentito il rinvio a ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in *ADL*, 2022, 4, 471.

⁴⁶ L'espressione è di FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 368/ 2018, amplius ID., Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in FIORILLO, PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile – parte seconda*, Torino, 2017, 165.

⁴⁷ GAUDIOSI, *Smart working agevolato: tra business continuity e garanzie legali a presidio della riservatezza del lavoratore e del know how aziendale*, in www.camminodiritto.it, 2020; GHINI, MAGLIO, *Smart working: opportunità e criticità tra riservatezza delle informazioni e controlli a distanza*, in *RASE*, 2020, 3, 41.

⁴⁸ PASQUARELLA, *La tutela dei dati dei lavoratori agili (privati) nell'era post-pandemica: un mosaico normativo ancora in fase di composizione*, in RICCI M., OLIVIERI, *Introduzione. Il problema del senso del limite*, in RICCI M., OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa; RAIMONDI, *Potere di controllo, tutela della riservatezza e «lavoro agile»*, in *RGL*, 2019, 1, 69.

agile le previsioni assunte in tema di lavoro domestico, allorché «il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale» (art. 115).

Manca una specifica attenzione ai profili della riservatezza: sia dell'attività, che si immagina resa in alternanza tra luoghi dell'organizzazione ed esterni, in uno snello andirivieni non strutturato; sia del lavoratore, ritenuto – forse troppo ottimisticamente – *habilis* rispetto alla negoziazione dei controlli, *ex art. 4, Stat. Lav. e relativi rimandi alla disciplina extra – statutaria*⁴⁹.

Ma l'evoluzione pandemica, come noto, ha consegnato un quadro ben diverso: l'elasticità ha ceduto il passo alla remotizzazione del lavoro svolto continuativamente “da casa”, in contesti del tutto improvvisati e spesso inadeguati, dal punto di vista degli spazi e delle attrezzature.

In un *continuum*, luoghi e tempi si «flettono»⁵⁰ rispetto alla gestione della “super-riservatezza” domestica, condivisa dal prestatore con i suoi familiari, in un flusso di informazioni personali, incessante e senza protezioni, dal *travet* all'organizzazione. Formale e informale si scambiano continuamente⁵¹, come si è visto, a tratti drammaticamente, durante il *lock down* scolastico, che ha imposto l'attivazione di modalità di didattica a distanza (d.p.c.m. 8 marzo 2020), con la conseguente, imponente, domiciliarizzazione delle prestazioni di una vastissima numerosità di docenti (genitori) e studenti (figli), in spazi di convivenza e lavoro promiscui.

Rispetto a tale situazione, il Ministero dell'Istruzione ha emanato una nota (del 17 marzo 2020), indicando le modalità del trattamento dei dati personali e dello svolgimento dell'attività lavorativa. Circa il trattamento dei dati, le istituzioni scolastiche erano tenute, da subito, a informare gli interessati del trattamento, secondo quanto previsto dagli artt. 13 e 14, GDPR, ritenendo di qualificare il trattamento come *autorizzato*, poiché funzionale all'attività didattica e formativa in ambito scolastico, professionale, superiore o universitario [art. 6, parr. n. 1, lett. e), e n. 3, lett. b) e art. 9, par. 2, lett. g), GDPR].

Il Ministero ha onerato le singole istituzioni, in ordine alla scelta e alla regolamentazione degli strumenti più utili per la realizzazione della didattica a distanza, alla quale applicare i principi di *privacy by design* e *by default*.

⁴⁹ Allo stesso modo, le proposte di legge in tema di riordino, se non proprio di riscrittura, della disciplina del lavoro agile non affrontano le questioni relative alla privacy dei lavoratori, mentre si soffermano, al contrario, sulle esigenze di riservatezza rispetto a dati e informazioni conosciuti per esigenze aziendali e portati *extra moenia* dal prestatore.

⁵⁰ AZZOLARI ET ALT., *A casa tutto bene? Le condizioni fisiche e psicologiche dei lavoratori “in smart”*, in PERUZZI, SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Torino, 2021, 117.

⁵¹ CAMPOLONGO, IANNUZZI, *Controllo manageriale e lavoro da remoto. Una ricerca nel contesto pandemico*, in PERUZZI, SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Torino, 2021, 66.

Si tratta dei presupposti (fondamentali e tra loro complementari) del GDPR, ove la riservatezza è declinata sin dalla progettazione dell'interazione con l'interessato, di modo da calibrare come «impostazione predefinita» quelle «misure tecniche e organizzative adeguate, per garantire che siano trattati solo i dati personali necessari per ogni specifica finalità del trattamento», con riguardo al contesto e alle finalità del trattamento, nonché ai rischi per la posizione degli interessati (artt. 24 e 25, GDPR). Nella scelta delle modalità e strumentazioni didattiche, si sarebbe dovuto tener conto (anche) delle garanzie offerte sul piano della protezione dei dati personali (art. 5 e ss., GDPR), la cui identificazione, in un gioco di rimandi incrociati, è stata, infine, rimessa al Garante per la protezione dei dati personali.

Con il provvedimento del 26 marzo 2020, recante le «Prime indicazioni» per la didattica a distanza, l'Autorità ha ripartito gli oneri tra le parti.

Da un lato, i lavoratori sono stati resi *formalmente* edotti del dovere di trattare i dati personali, cui hanno avuto accesso nell'espletamento della propria attività, conformemente alle istruzioni impartite dal datore, con annesso obbligo di riservatezza, rispetto alle informazioni aziendali in proprio possesso e/ o disponibili sul sistema informativo del titolare.

Dall'altro, pur nell'emergenza, si è chiesto alle istituzioni scolastiche di adottare tutte le misure tecnico-organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati, sia attinenti ai lavoratori (forzatamente) agili, sia quelli da costoro trattati, per assicurare la protezione, la segretezza e la riservatezza delle informazioni detenute a fini professionali. L'attenzione si è, dunque, concentrata sulla salvaguardia dei dati aziendali e dei terzi, con poca o nulla attenzione per la protezione della condizione dei lavoratori e dei loro conviventi, non affrontandosi la spinosa questione dell'uso della ripresa da remoto, a mezzo *webcam*, in ambienti condivisi.

Solo nel tardo 2021, trascorsi ormai oltre 18 mesi nella quasi – *deregulation*, si è provveduto a fornire indicazioni alle parti, circa la gestione della riservatezza delle persone, impegnate nel lavoro da remoto.

Per l'impiego pubblico, a dire il vero, l'attenzione si è ancora concentrata sulla sicurezza dei dati maneggiati. Le adottate «Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 1, comma 6, del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione recante modalità organizzative per il rientro in presenza dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni»⁵² dell'8 ottobre 2021 si sono occupate più del lato datoriale, in ordine ai possibili controlli, che della *privacy* dei lavoratori. Si prevede che «di norma» le strumentazioni tecnologiche debbano essere fornite dall'amministrazione, onerata altresì del costante aggiornamento dei meccanismi di sicurezza e del loro monitoraggio, anche ai fini dell'accesso alla posta elettronica, al protocollo e, in generale, alle reti aziendali e ai flussi documentali.

⁵² PORCHEDDU, *Le Linee guida per il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione*, in *Bollettino ADAPT*, 21 dicembre 2020, 47.

Ove il dipendente sia in possesso di un cellulare di servizio «deve essere prevista o consentita, nei servizi che lo richiedano, la possibilità di inoltrare le chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio». Al contempo, coerentemente con il superamento della fase emergenziale, si ritiene non più utilizzabile l'utenza personale, o domestica, del dipendente per le ordinarie attività di servizio, salvo i casi preventivamente verificati e autorizzati e secondo «le puntuali prescrizioni per garantire la sicurezza informatica». L'attenzione per la vulnerabilità della condizione dei singoli, di fronte alla pervasività tecnica dei controlli, trova nel lavoro, svolto fuori dall'unità produttiva tradizionalmente intesa, la propria massima espressione: le indicazioni, però, sono state, a oggi, emesse in relazione all'utilizzabilità, o meno, di strumenti posti a disposizione del prestatore per lavorare *all'esterno* (per esempio, relativamente al *GPS*, ovvero agli altri sistemi idonei a identificare la posizione geografica)⁵³.

Diversamente, non vi è ancora, nonostante tutto quanto avvenuto, un modello di gestione della riservatezza immaginato per le ipotesi in cui si lavori *all'interno* di luoghi domestici (*home-working*) ovvero in ambienti non privati (*co-working*, spazi pubblici), ove la richiesta di contatto datoriale (per esempio, tramite video-chiamata) potrebbe ledere la riservatezza del lavoratore e di soggetti terzi, anche utenti, in virtù di un occasionale contatto.

Normalizzata, o quasi, la situazione, con il decreto 8 ottobre 2021 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica si sono identificate le modalità organizzative per il rientro in presenza dei pubblici impiegati, disponendosi che, nelle more della «definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva e della definizione delle modalità e degli obiettivi del lavoro agile da definirsi (...)»⁵⁴ nell'ambito del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (...) l'accesso a tale modalità (...) potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizionalità: (...) c) l'amministrazione mette in atto ogni adempimento al fine di dotarsi di una piattaforma digitale o di un *cloud* o comunque di strumenti tecnologici idonei a garantire la più assoluta riservatezza dei dati e delle informazioni che vengono trattate dal lavoratore nello svolgimento della prestazione in modalità agile».

A seguire, il 30 novembre 2021 sono state adottate le «Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche», ove sono state affrontate le questioni riguardanti gli strumenti di lavoro e l'accesso alle risorse digitali e alle applicazioni dell'amministrazione di appartenenza, ma, ancora e sempre, con scarso interesse per il rispetto della riservatezza del *remote worker*. La percezione è che la condizione di lavoro prestato fuori dall'ufficio sia considerata un privilegio, a dispetto della retorica

⁵³ TROJSI, MELLACE, *Badge e GPS: strumenti di controllo (e probatori), prima e dopo il Jobs Act*, nota a Cass., 5 ottobre 2016, n. 19922 e Cass., 13 maggio 2016, n. 9994, in *RGL*, 2017, 1, 29.

⁵⁴ La previsione rinvia all'art. 6, co. 2, lett. c), d.l. n. 80/2021, convertito, con modificazioni dalla l. n. 113/2021.

sulla logica *win-win*, dalla p.a. solo proclamata e che, invece, trova solidi appigli nella dottrina⁵⁵. Sicché, il sacrificio della riservatezza viene posto su uno dei piatti della bilancia, soppesato e ritenuto compensato (dal datore di lavoro pubblico) attraverso il vantaggio, che si ritiene concesso al lavoratore, per il tramite della remotizzazione della prestazione.

Più attento, invece, appare l'approccio che le parti sociali hanno adottato con riferimento al lavoro privato, rispetto al quale il Protocollo del 7 dicembre 2021 ha indicato sia le cautele necessarie in capo al lavoratore (che è tenuto alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/ o disponibili sul sistema informativo dell'organizzazione), sia, finalmente, gli oneri in capo al datore di lavoro⁵⁶. Quest'ultimo deve, infatti, predisporre «tutte le misure tecnico – organizzative adeguate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi», con riferimento alla normativa vigente «sul trattamento dei dati personali e GDPR» (art. 12, punto 3, Protocollo), anche fornendo «le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali» (art. 12, punto 4, Protocollo).

Spetta al datore di lavoro «l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile» nei cennati «*principi di privacy by design e by default*» (art. 12, punto 4, Protocollo), secondo l'approccio, orientato alla valutazione del rischio (*risk based approach*), che determina la misura di responsabilità del titolare o del responsabile del trattamento, tenendo conto di natura, portata, contesto e finalità del trattamento, nonché di probabilità e gravità dei rischi rispetto ai diritti e alle libertà degli utenti⁵⁷.

Stimolante, per quel che qui interessa, è la previsione per cui «il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4, Stat. Lav.» (art. 12, punto 3, Proto-

⁵⁵ Sul tema, v. i contributi della giovane dottrina lavoristica in BROLLO, DEL CONTE, MARTONE, SPINELLI C., TIRABOSCHI, *op. cit.*, ove le traiettorie esplorate convergono verso una agilità del lavoro seria, ponderata, ben costruita e, appunto, idonea a soddisfare plurimi interessi (delle organizzazioni, dei lavoratori e della società nel suo complesso).

⁵⁶ Il Protocollo nazionale sul lavoro agile del 7 dicembre 2021 esprime una «circolarità virtuosa fra legge e contrattazione collettiva» come segnalato da ALBI, *Il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, in *LDE*, 2022, 1, inaugurando un articolato *focus* che, muovendo dalla relazione del Gruppo di studio lavoro agile, accoglie a commento gli interventi di BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*; BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*; CETRULO, RINALDINI, *Lavoro agile e organizzazione del lavoro: quale scenario dopo la pandemia?*; De CAMILLIS, *L'esperienza del lavoro agile emergenziale*; D'ONGHIA, *Lavoro agile e luogo del lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?*; PONTERIO, *Sicurezza e lavoro agile*; ZOPPOLI L., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e «gli altri»*.

⁵⁷ GRAGNOLI, *Dalla tutela della libertà alla tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori*, in *ADL*, 2007, 4, 1211.

collo). Il Protocollo affida alla comunicazione datoriale la delimitazione del perimetro di manipolazione lecita delle informazioni, sia pure con una certa elasticità, rinviando “anche” allo Statuto (e, quindi, attraverso questo, alla disciplina vigente in tema di protezione dei dati) ma in termini sfumati, nella consapevolezza delle notevoli implicazioni della modalità agile, rispetto alla vita privata.

Questa lettura trova conferma nell’art. 12, punto 5, Protocollo, ove «le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile, da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell’Autorità Garante per la Protezione dei dati personali».

Nella Relazione del Gruppo di Studio⁵⁸, a tal fine, si suggerisce l’adozione di *policy* aziendali sulle modalità di utilizzo dei dispositivi tecnologici e il rispetto della normativa inerente la sicurezza informatica, con specifiche direttive circa la navigazione sul *web* e sull’uso delle comunicazioni *e-mail*: tuttavia, spingendosi oltre, si propone l’introduzione della valutazione di impatto del trattamento (cd. DPIA, art. 35, GDPR) «come elemento essenziale dell’accordo individuale e/o dell’accordo collettivo».

L’anelito del Protocollo va accolto certamente con favore (e, parimenti, deve essere apprezzata la Relazione, più prospettica che “finale”): vi trovano riconoscimento la protezione e la sicurezza dei dati trattati in ambito lavorativo, anche nel caso di prestazione resa in modalità agile: ancor più, l’auspicata adozione di un codice dimostra una consapevolezza, non scontata, rispetto al tema.

Al contempo, la previsione di un dialogo con il Garante si inserisce come opportuno tassello nel complesso *puzzle* della riservatezza.

I problemi però non mancano: secondo numerosi rapporti tematici⁵⁹ la sicurezza informatica di imprese e pubbliche amministrazioni è (e sarà sempre più) sotto attacco cibernetico, mostrando l’urgenza di intervenire per la messa in sicurezza di ogni possibile canale di ingresso delle potenziali minacce: anche in tale ottica occorre, dunque, considerare la regolamentazione e l’organizzazione del lavoro agile.

In questo contesto, le misure tratteggiate nel Protocollo non possono dirsi da sole sufficienti a contenere la tendenza evidenziata all’espansione delle ingerenze datoriali e alla compressione della riservatezza, cui ci si avvicina assai timidamente. Le indicazioni del Protocollo vanno lette, quindi, come il primo di tanti passi, non verso una negoziazione meramente ricognitiva dell’enunciato, quanto, invece, verso una effettiva tutela dei diritti degli interessati e (anche) dei patrimoni informativi aziendali.

⁵⁸ Gruppo di Studio sul Lavoro Agile, istituito con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 87 del 13 aprile 2021 successivamente integrato dal d.m. n. 99 del 21 aprile 2021. La Relazione è pubblicata anche in *LDE*, 1, 2022.

⁵⁹ PONEMON INSTITUTE, *Cost of Insider Threats Global Report, 2022*, in <https://www.proofpoint.com/us/resources/threat-reports/cost-of-insider-threats>; RAPPORTO CLUSIT, 2022, in <https://clusit.it/rapporto-clusit/>.

L'attesa per la regolamentazione concordata si fa, oggi, urgente, di fronte alla grave scopertura di tutele *ex parte laborantis*: la necessità di rendere sicuro l'accesso informatico svolto fuori dai luoghi di lavoro espone il prestatore a controlli sempre più pervasivi, attraverso *software* capaci di ogni analisi, anche a lungo termine, delle tracce informatiche. Sicché, di nuovo, e nonostante l'articolato percorso normativo, la persona che lavora è fattualmente sottoposta al controllo *ab undique ad ubique*, financo in nome dell'organizzazione flessibile del lavoro e delle organizzazioni.

2. La protezione dei dati inerenti all'impiego

La protezione della riservatezza, oltre che dalle incursioni datoriali ai fini di controllo e di sicurezza trova un suo naturale limite nella necessaria condivisione di informazioni che riguardano il prestatore, indispensabile per la gestione (ordinaria e straordinaria) della relazione di lavoro. Si tratta di un composito insieme di dati, la cui classificazione determina il regime di accessibilità e trattamento.

Ai sensi dell'art. 4, GDPR, il dato personale è inteso in termini ampissimi, riguardando «qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile, direttamente o indirettamente, con particolare riferimento a un identificativo come il nome, un numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, un identificativo online o a uno o più elementi caratteristici della sua identità fisica, fisiologica, genetica, psichica, economica, culturale o sociale».

Tra essi ritroviamo, anzitutto, i dati «identificativi», che consentono di riconoscere direttamente la persona: con riferimento a essi, le cautele impongono il controllo del dato e l'informativa nei confronti dell'interessato, ai fini del trattamento.

Rispetto alla disciplina previgente, l'art. 9, GDPR enuclea poi i dati «particolari» (un tempo «sensibili»), cioè quei dati personali (idonei a rivelare l'origine razziale o etnica, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza sindacale), genetici, biometrici (intesi a identificare in modo univoco un individuo), ovvero relativi a salute, vita sessuale e orientamento sessuale della persona. A essi sono accostati i dati giudiziari (art. 10, GDPR). Il trattamento di tali informazioni è vietato, a meno che l'interessato abbia prestato il proprio consenso esplicito per una o più finalità specifiche [art. 9, co. 2, lett. a)].

Si ripropone, in primo luogo, il tema della genuinità dell'autorizzazione così resa, di cui si è detto sopra in relazione alla intellegibilità delle informative, inerenti al trattamento e gestione dei dati, spesso incomprensibili e del tutto inadatte a raggiungere lo scopo.

Altresi, per quel che qui interessa, il trattamento dei dati particolari è ammesso, anche ove necessario per assolvere gli obblighi ed esercitare i diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale e protezione sociale «nella misura in cui sia autorizzato dal diritto dell'Unione o degli Stati membri o da un contratto collettivo ai sensi del diritto degli Stati membri, in

presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato» [art. 9, co. 2, lett. b), GDPR].

Si tratta di un ampissimo elenco di ipotesi, che prescinde dal consenso dell'interessato ed è ordinato da regole legali o pattizie, le quali, però, dovrebbero contemporaneamente ostendere le modalità, attraverso cui la *privacy* del singolo sarebbe garantita.

Sul punto, le Linee guida del Garante risalgono al 2006 per il lavoro privato⁶⁰ e al 2007 per l'impiego pubblico⁶¹. Esse consentono penetranti incursioni in ambiti delicati, compresi le informazioni relative alla salute e alle caratteristiche personali compresi i dati biometrici, il cui trattamento è ammesso, purché se ne accerti l'attinenza, rispetto alla gestione del rapporto di lavoro⁶².

Benché l'onere della prova della liceità e pertinenza del trattamento sia posto in capo al datore, si deve osservare come l'Autorità proceda per esemplificazioni, suscettibili di una lettura dinamica, anche in considerazione del coordinamento con le novelle nel frattempo intervenute: ma le ipotesi sono ampie e del tutto fuori controllo, rispetto al singolo lavoratore.

È vero che l'accesso deve sempre trovare una giustificazione valida, ma, nell'epoca digitale, il «perseguimento del legittimo interesse del titolare del trattamento» (art. 6, GDPR) consente al datore – pur nel rispetto dei principi di minimizzazione, adeguatezza e pertinenza per cui l'impatto del trattamento deve essere sempre il più lieve possibile (art. 5, GDPR) – di anteporre le proprie istanze di sicurezza alla riservatezza dei lavoratori, consentendo il tracciamento di ogni comunicazione e attività gestita con strumenti informatici.

Se ne ricava una piena permeabilità della sfera personale: dal punto di vista tecnico, tutto è conoscibile; dal punto di vista giuridico, le molteplici deroghe al divieto di trattamento dei dati giungono a far prevalere le ragioni dell'impresa su quella della riservatezza della persona.

⁶⁰ Garante Privacy, *Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro alle dipendenze di datori di lavoro privati*, Deliberazione n. 53 del 23 novembre 2006.

⁶¹ Garante Privacy, *Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico*, Deliberazione n. 23 del 14 giugno 2007.

⁶² NUNIN, *Utilizzo di dati biometrici da parte del datore di lavoro: la prescrizione del garante per la privacy*, in *LG*, 2007, 1, 147. Per una visione anche della giurisprudenza, cfr. ROTA, *La rilevazione biometrica della presenza in servizio al vaglio della giurisprudenza civile*, nota a Cass., 15 ottobre 2018, n. 25686, in *RIDL*, 219, 2, 84; SITZIA, *Il trattamento dei dati biometrici dei lavoratori: condizioni d'uso*, nota a Trib. Prato 19 settembre 2011, in *LG*, 2012, 1, 38.

2.1. Dal trattamento al (divieto formale di) utilizzo

Il datore, in qualità di titolare del trattamento dei dati personali del prestatore, può comunicarli all'esterno della relazione di lavoro, in presenza di una valida base giuridica che, ai sensi dell'art. 6, GDPR, è rappresentata dal consenso dell'interessato, nonché dalle ipotesi di un obbligo di legge, ovvero per l'esecuzione del contratto di cui è parte l'interessato, nonché per la salvaguardia di interessi vitali, o, infine, di fronte a un interesse legittimo o pubblico.

Quanto a quest'ultimo, pare opportuno evidenziare come sia ammesso il trattamento che riguardi dati personali resi manifestamente pubblici dall'interessato [art. 9, co. 2 lett. e)]: in questo novero si inseriscono le manifestazioni del pensiero anche attraverso i *network* e i *social media*⁶³, come risulta dal combinato disposto degli artt. 136-137, cd. Codice *Privacy*.

In questo specifico contesto, la comunicazione e diffusione di dati personali, resi noti direttamente dagli interessati, anche attraverso i loro comportamenti in pubblico, è consentita, non solo a prescindere dal consenso dell'interessato e dell'autorizzazione del Garante, ma, addirittura, senza obbligo di preventiva informativa, e al di là degli specifici limiti che l'ordinamento, invece, generalmente prevede per l'esercizio del diritto di cronaca.

In plurime occasioni, si è detto, infatti, non è riscontrabile alcuna violazione della *privacy* nel trattamento (financo, nella sua diffusione giornalistica), se le informazioni condivise vengono rese note direttamente dagli interessati, ovvero attraverso il loro comportamento in pubblico⁶⁴.

Di fronte al quadro qui abbozzato, pare stagliarsi la smisurata ampiezza delle ipotesi ammesse al trattamento e, per converso, l'ambito assai ristretto delle informazioni cui sia vietato accedere: per legge o per contratto, per diffusione da parte dell'interessato, nonché in relazione al suo consenso, la privatezza del prestatore, anche circa le informazioni più personali, non è affatto garantita.

La liceità del trattamento non coincide legalmente con la possibilità di utilizzo dei dati ai fini del vaglio datoriale.

In questo senso, l'orientamento restrittivo del Garante⁶⁵ si è manifestato sin dalle Linee guida del 1 marzo 2007, allorché è stato affrontato il tema della posta elettronica

⁶³ RICCOBONO, BOLOGNA, "A cosa stai pensando"? – Libertà di pensiero e diritto del lavoro ai tempi dei social network, in *VTDL*, 2020, 3, 819.

⁶⁴ Garante *Privacy, Privacy e informazione*, 18 ottobre 1999. Spetta comunque al datore fornire la prova, relativa alla necessità e proporzionalità del trattamento del dato, nel rispetto del diritto alla protezione dei dati e con le misure appropriate e specifiche per tutelare i diritti fondamentali e gli interessi dell'interessato [art. 9, c. 2 lett. g), GDPR].

⁶⁵ FIATA, *Il potere di controllo nel lavoro da remoto tra valutazione del risultato e privacy del lavoratore*, in MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, in *Quad. ADL*, Piacenza, 2020, 113.

e dell'accesso a *Internet*⁶⁶: in tale pronunciamento, si è vietato l'utilizzo di sistemi che operino il controllo dell'attività del lavoratore in modo «massivo, prolungato e indiscriminato» e senza che il lavoratore possa percepire la vigilanza padronale sugli strumenti in uso.

Altresì, un decennio dopo, il Gruppo di lavoro dei Garanti europei WP29⁶⁷ si è espresso sulle tecnologie di analisi occulta di dati prodotti nel controllo da remoto, evidenziando i rischi di tali strumentazioni rispetto alla riservatezza dei lavoratori: quel che emerge, dalla videosorveglianza alla geolocalizzazione, dall'accesso alle tracce di *log-in*, alla navigazione *Internet*, è che il controllo a distanza è *tecnicamente* sempre possibile e *completamente* al fuori della possibilità di verifica da parte del prestatore. L'esito è allora la possibilità tecnica e giuridica di *omnia scire*, spesso complice anche l'atteggiamento *social* dei lavoratori⁶⁸, che rende l'apparato di protezione sin qui descritto certamente poco efficace, se non proprio ineffettivo, rispetto alla riservatezza dei lavoratori.

2.2. Il divieto di trattamenti automatizzati e il controllo umano

La tecnologia è in grado di agire al di fuori della possibilità di verifica non solo del controllato, ma pure del controllante, attraverso modalità automatiche di profilazione, che consistono nella capacità dell'algoritmo di rielaborare le informazioni raccolte relativamente a un utente, ovvero sulla sua attività *on-line*, per costruire schemi, trarre rielaborazioni e, di conseguenza, prendere decisioni⁶⁹.

Appena abbozzati nella Direttiva 1995/46/CE, i trattamenti decisionali automatizzati sono stati oggetto di maggior interesse nella Direttiva 2002/58/CE, all'esito del cui recepimento si è previsto il consenso informato del fruitore, con riferimento sia al

⁶⁶ GRAGNOLI, *L'uso della posta elettronica sui luoghi di lavoro e la strategia di protezione elaborata dall'Autorità Garante*, in TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati*, Padova, 2010, 53 e, nello stesso *Volume*: PAISSAN, *E-mail e navigazione in internet: le linee del Garante*, 11; DI PACE, *Controllo della posta elettronica e navigazione Internet dei dipendenti – Indicazioni del garante*, in DPL, 2007, 29, 1837 e anche ID., *Trattamento dati dei lavoratori: Linee guida del garante*, in DPL, 2007, 20, 1207.

⁶⁷ PIZZOFRERATO, *Gli effetti del GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in ADL, 2018, 1034 e spec. 1045 sugli scenari di rischio, individuata dal Gruppo di Lavoro dei Garanti europei WP29, relativamente ai diritti e libertà fondamentali dei lavoratori, che possono derivare dal trattamento di dati personali.

⁶⁸ Per una indagine pionieristica ROTA, *Riflessioni giuslavoristiche sul fenomeno Facebook: diritto alla privacy o potere di controllo datoriale? Social network, social not work o danno alla carriera?*, in RCDL, 2010, 1, 23.

⁶⁹ DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in LLI, 2017, 1, 35.

tracciamento delle attività (per esempio attraverso i cd. *cookies*), sia all'utilizzo di esse ai fini di profilazione⁷⁰.

L'art. 4, GDPR, che ne offre la prima disciplina, opta per una definizione assai ampia, riconducendo alla profilazione «qualsiasi forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze personali, gli interessi, l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica»⁷¹.

Alla luce dei Considerando 24 e 30, non solo è opportuno verificare se le persone fisiche siano tracciate *on line*, ma anche appurare la portata del trattamento, cioè dell'associazione degli individui «a identificativi *online* dei prodotti dai dispositivi, dalle applicazioni, dagli strumenti e dai protocolli utilizzati, quali gli indirizzi IP, a marcatori temporanei (*cookies*) o a identificativi di altro tipo, come i *tag* di identificazione a radiofrequenza. Tali identificativi possono lasciare tracce che, in particolare se combinate con identificativi univoci e altre informazioni ricevute dai *server*, possono essere utilizzate per creare profili delle persone fisiche e identificarle»⁷².

A livello generale, le fonti sanciscono il divieto di sottoporre un individuo a processi decisionali automatizzati, garantendo il diritto dell'interessato a «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, GDPR)⁷³.

Si tratta di un alto principio, che tuttavia affievolisce, oltre che nei casi previsti dalle regole dei singoli Stati, anche quando il trattamento automatizzato sia necessario per la conclusione o l'esecuzione di un contratto, ovvero quando vi sia il consenso esplicito della persona, a cui esso afferisce.

⁷⁰ DAGNINO, *Una questione di fiducia: la reputazione ai tempi delle piattaforme online tra diritto alla privacy e prospettive di mercato*, in *DRI*, 2017, 1, 247.

⁷¹ AIMO, *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*, in MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Tomo II, in PERSIANI, CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, 2012, Padova, 1771; ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della Privacy*, in *LLI*, 2, 1, 2016, 27.

⁷² SOFFIENTINI, *Nuova disciplina sull'utilizzo dei cookie*, in *DPL*, 2015, 15, 925; ROSSI CHAUVENET, STEFANINI, *Internet e privacy: il recepimento in Italia della Direttiva sulla Cookie Law*, in *RCP*, 2012, 5, 1806; MANTELERO, *Si rafforza la tutela dei dati personali: data breach notification e limiti alla profilazione mediante i cookies*, in *DII*, 2012, 4-5, 781; CARIDI, *La tutela dei dati personali in Internet: la questione dei logs e dei cookies alla luce delle dinamiche economiche dei dati personali*, in *DII*, 2001, 4-5, 763.

⁷³ MANTELERO, *Observatory on ICT Law: new rules and technical solutions concerning cookies and other device to profile Internet users*, in *Contratto e impresa. Europa*, 2011, 2, 807.

D'un tanto, il titolare del trattamento deve informare l'interessato (Considerando 71), attraverso una comunicazione che manifesti l'esistenza di una decisione, basata sul trattamento di dati automatizzato, specificando modalità e finalità della profilazione e esplicitando (se non proprio l'algoritmo decisionale) la logica sottesa al trattamento e gli effetti di esso in capo all'interessato. In omaggio al principio di *accountability*, si dovrebbe ritenere che spetti al datore/titolare del trattamento una certa proattività nell'organizzazione dei processi di trattamento dei dati, a pena di una grave compromissione dei diritti dei lavoratori⁷⁴.

La configurabilità di un divieto generale meglio si concilia tanto con la *ratio* del GDPR, volto ad aumentare la protezione degli interessati, quanto con un riparto adeguato degli oneri, gravando la parte debole soltanto della *conferma* che sia, o meno, in corso il trattamento di dati personali che lo riguardano (art. 15, GDPR). Di seguito, il lavoratore potrà esercitare il diritto a conoscere se sia stato realizzato un «processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4» e ottenere «informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato» oltre che accedere ai dati raccolti così raccolti⁷⁵.

In queste ipotesi, il titolare del trattamento è tenuto alla protezione di diritti, libertà e interessi legittimi della persona, che culminano nel diritto a contestare la decisione automatizzata e ottenere che ogni attività a sé inerente sia condizionata da un intervento umano, con cui giustificare le proprie azioni (art. 22, GDPR)⁷⁶.

2.3. Completezza e intellegibilità dell'informativa per il trattamento

Il legislatore (europeo e nazionale) sembra avere piena consapevolezza del potere della tecnica e dello squilibrio delle posizioni in campo, cui tenta di porre rimedio, onerando il datore di obblighi di informazione preventiva o, massimo, assolutamente tempestiva⁷⁷. Infatti, ogni attività *ex post* richiederebbe una vasta cognizione dei “tempi e metodi” del controllo datoriale, in capo ai lavoratori.

⁷⁴ SOFFIENTINI, *Accountability e figure privacy: Titolare, Responsabile, Incaricato e DPO*, in *DPL*, 2017, 39, 2333; FACCIOLI, CASSARO, *Il GDPR e la normativa di armonizzazione nazionale alla luce dei principi: accountability e privacy by design*, in *Il diritto industriale*, 2018, 6, 561.

⁷⁵ COSTANTINI, *Profilazione e “automated decision making” in ambito lavorativo nella giurisprudenza italiana*, in *LG*, 2019, 11, 984.

⁷⁶ PELLECCIA, *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *NLCC*, 2018, 5, 1209.

⁷⁷ L'informativa (disciplinata, nello specifico, dagli artt. 13 e 14, GDPR) deve essere fornita all'interessato prima di effettuare il trattamento, quindi prima della raccolta dei dati, se raccolti direttamente presso l'interessato (art. 13, GDPR), ovvero entro un mese dalla raccolta se

Aver costruito il modello della riservatezza per l'era digitale attorno al consenso dell'interessato⁷⁸, significa, altresì, che l'informativa deve essere adeguata allo scopo e che il consenso deve poter essere espresso liberamente, in modo inequivocabile e con riguardo a ciascuna delle finalità perseguite⁷⁹.

Si tratta, purtroppo, di un percorso ostico per l'interessato, nonostante, in apparenza, sembri cristallino. Il dato normativo richiede che il titolare del trattamento sia in grado di dimostrare come l'interessato abbia fornito il proprio consenso, libero da vincoli formali e formule sacramentali, ma pur sempre «esplicito», quando riguarda «categorie particolari di dati personali» (art. 9, GDPR) ovvero i «trattamenti automatizzati» (art. 22, GDPR)⁸⁰.

Le Linee guida del Gruppo di lavoro dei Garanti europei WP29⁸¹ sul consenso⁸² e quelle sulla profilazione e decisioni automatizzate⁸³ esplicitano i contenuti dell'informativa, descritta negli artt. 13 e 14, GDPR, che deve indicare i dati di contatto del Responsabile della protezione dei dati (cd. DPO, *Data Protection Officer*), la base giuridica del trattamento (ovvero, l'interesse legittimo) nonché le modalità di raccolta, l'eventuale trasferimento e la categorizzazione dei dati acquisiti.

In tutti i casi, il titolare deve specificare la propria identità, le finalità del trattamento, i diritti degli interessati (compreso il diritto alla portabilità dei dati), l'eventuale previsione di un responsabile del trattamento, con indicazione dei destinatari verso cui, nel caso, saranno trasferiti i dati. Infine, l'informativa deve individuare il periodo di conservazione dei dati e il diritto di presentare un reclamo all'autorità di controllo.

Il contenuto, come si è visto, è assai specifico e può essere accompagnato da icone esplicative (cd. *legal design*, previsto dall'art. 12, GDPR), allo scopo di migliorare l'efficacia della informativa, affinché il consenso sia genuinamente e consapevolmente prestato⁸⁴.

operata da terzi, oppure al momento della comunicazione (non della registrazione) dei dati a terzi o all'interessato (art. 14, GDPR).

⁷⁸ Sul tema v. già PATTI, *Tutela della privacy (l. 31 dicembre 1996, n. 675): Art. 11. Consenso*, in *NLCC*, 1999, 2-3, 359 e anche, specularmente, MISSENERI, MOROZZO DELLA ROCCA, *Tutela della privacy (l. 31 dicembre 1996, n. 675): Art. 12. Casi di esclusione del consenso*, *ibid.*, 359; rispetto al rapporto di lavoro BETTINI, *Consenso e privacy del lavoratore*, in *DPL*, 1999, 20, 1379. Rispetto al GDPR, anche per la ricognizione della (scarsa) giurisprudenza in tema: RUGGERI, *Sulla nozione di consenso nella nuova disciplina privacy: alcune prime considerazioni*, nota a Cass., sez. I civ., 2 luglio 2018, n. 17278, in *GC.com*, 2019, 3, 1.

⁷⁹ Così anche a livello europeo, su cui v. MENEGHETTI, *Consenso bis: la Corte di giustizia torna sui requisiti di un valido consenso privacy*, nota a Corte di giustizia dell'Unione europea, sez. II, 11 novembre 2020, causa C-61/19, in *Media laws*, 2021, 1, 266.

⁸⁰ VIGORITO, *La declinazione "algoritmica" del consenso dell'interessato al trattamento dei dati personali. Il caso Mevaluate e il "rating" reputazionale "privato"*, in *RCDP*, 2021, 3, 441.

⁸¹ V. l'attività in https://edpb.europa.eu/edpb_en.

⁸² www.garanteprivacy.it/regolamentoue/consenso.

⁸³ www.garanteprivacy.it/regolamentoue/profilazione.

⁸⁴ Sempre più anche in dottrina il *legal design* rappresenta uno degli strumenti di supporto

Il passaggio dalla forma alla sostanza pare, però, davvero arduo. Non vi è chi non veda come, da un lato, l'inflazione di informative renda il gesto del consenso meccanico, distratto e privo di significato; dall'altro, relativamente al rapporto di lavoro, il complesso intreccio di obblighi legali e contrattuali in capo al datore e l'interesse del lavoratore, alla ricerca e selezione di occasioni di impiego, determinano un'ampissima disponibilità del prestatore a fornire i propri dati in modo acritico e, per lo più, del tutto inconsapevole.

La protezione della riservatezza, rispetto alla quale la disciplina vigente ha eretto una muraglia formale, richiede la solida e sostanziale coscienza del prestatore dell'importanza del consenso, della quale, tuttavia, non c'è modo di aver contezza⁸⁵.

2.4. La conservazione dei dati e il diritto all'oblio

All'epoca dei *data* e degli *analytics*, la tutela fondamentale del diritto alla riservatezza⁸⁶ del lavoratore incrocia anche il tema del diritto all'oblio, da intendersi come «diritto a che i fatti, pure pubblici, attinenti ad un soggetto, con il decorso del tempo cessino di avere tale qualità»⁸⁷. Il tema deve essere declinato nelle due accezioni di determinazione temporale della conservazione delle informazioni in capo al datore, nonché di diritto all'invisibilità nella rete, in forma di deindicizzazione⁸⁸.

Con riguardo al primo profilo, si è previsto il diritto alla cancellazione dei dati personali che «non siano più necessari per le finalità per le quali sono stati raccolti o altrimenti trattati» dal titolare del trattamento (art. 17, GDPR e Considerando 65), ovvero quando l'interessato abbia ritirato il proprio consenso, o si sia opposto al trat-

alla genuinità del consenso e intellegibilità della normativa, su cui v. VESCOVI, *Progettare le informative privacy tra tecniche comunicative e "legal design"*, in *Cyberspazio e diritto*, 2022, 1, 113; VINCENZI, *Legal Design: nuove forme di comunicazione legale*, *ibid.*, 2021, 3, 509; IENTILE, *Dai Dark Patterns al Legal Design: problemi e soluzioni all'utilizzo degli elementi grafici per alterare la volontà degli utenti*, *ibid.*, 2020, 1, 185; AULINO, *Consenso al trattamento dei dati e carenza di consapevolezza: il legal design come un rimedio ex ante*, in *DII*, 2020, 2, 303.

⁸⁵ IRTI C., *Consenso "negoziato" e circolazione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2021, 18.

⁸⁶ FERRI, *Diritto dell'informazione e diritto all'oblio*, in *RDC*, 1990; GIACOBBE, *Relazione*, in GABRIELLI (a cura di), *Il diritto all'oblio. Atti del Convegno di Studi del 17 maggio 1997*, Napoli, 1999.

⁸⁷ ZENO-ZENCOVICH, *Una svolta giurisprudenziale nella tutela della riservatezza*, in *DII*, 1986, 1, 934.

⁸⁸ La giurisprudenza ha iniziato ad affrontare il tema, su cui v. recentissimi BITETTO, *Dal diritto all'oblio alla deindicizzazione: quando conviene (non) essere vip!*, nota a Cass. 8 febbraio 2022, n. 3952, in *FI*, 2022, 3, 954; PALMIERI, *Diritto all'oblio, deindicizzazione e conclusioni non consequenziali alle premesse*, nota a Cass., 31 maggio 2021, n. 15160, in *FI*, 2022, 1, 331; SETTIMIO, *Deindicizzazione e diritto all'oblio al vaglio della Suprema Corte*, nota a Cass., sez. I civ., 21 luglio 2021, n. 20861, in *GC.com*, 2021, 9, 1.

tamento dei dati personali che lo riguardano, o anche quando il trattamento non sia stato conforme al Regolamento.

Si tratta, certamente, di un passaggio importante, ma poco presidiato, vuoi perché il datore conserva i dati per almeno un decennio, in relazione alle proprie necessità nei rapporti tra le parti e rispetto alle possibili ricadute esterne del rapporto (per esempio, nelle relazioni con le amministrazioni pubbliche)⁸⁹, vuoi perché la revoca del consenso e l'opposizione sono atteggiamenti *attivi* in capo al lavoratore, assai rari nel mercato del lavoro.

Quanto, invece, all'oblio, come esito di un trattamento non conforme, esso richiede una ulteriore attività in capo al prestatore, e cioè l'indagine circa i modi del trattamento che, come si è detto, sono scarsamente presidiati.

Con riferimento, invece, alla questione delle reti *Internet*, si è sostituito il meccanismo della deindicizzazione a domanda, rivolta al motore di ricerca e ricorribile in caso di omissione avanti al Garante (o all'autorità giudiziaria competente), con il diritto a che il motore di ricerca⁹⁰ «rimuov(a) dai propri risultati i *link* a quei siti che siano ritenuti dagli interessati lesivi del loro “diritto all'oblio” (o “*right to be forgotten*)»⁹¹.

Ma tale situazione è, comunque, soggetta alla valutazione, in merito al bilanciamento tra l'interesse pubblico (di cronaca) a che una informazione rimanga reperibile in rete sino a quando «il trascorrere del tempo, ai fini della configurazione del cd. diritto all'oblio⁹², si configura quale elemento costitutivo a che non vengano ulteriormente

⁸⁹ Sul punto, si deve, però, segnalare l'opposta opinione del Garante, che ha ritenuto non conforme ai principi di necessità, pertinenza e non eccedenza la conservazione per dieci anni su *server* aziendali sia dei dati esterni, sia dei contenuti delle comunicazioni elettroniche (provvedimento n. 547 del 2016). Similmente, con il provvedimento n. 214 del 2020, l'Autorità ha ritenuto eccessiva anche «la sistematica conservazione sul server aziendale per tre anni, di tutte le *e-mail* inviate e ricevute dagli *account* aziendali (...) nonché la sistematica conservazione per 12 mesi di tutte le *e-mail* presenti sull'*account*, in costanza del rapporto di lavoro, in vista di futuri possibili contenziosi (...)».

⁹⁰ Con la sentenza del 13 maggio 2014 (caso *Google Spain*), su cui v. GIUSTI, *Oltre il diritto all'oblio: la deindicizzazione dei dati e l'adattamento alla 'sentenza Google' nell'esperienza italiana e spagnola*, in *GC.com*, 2017, 10, 1, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha affermato che il gestore di un motore di ricerca su *Internet* è responsabile del trattamento dei dati personali che appaiono su pagine *web* pubblicate da terzi. A tale sentenza si ricollegano le *Linee guida sull'attuazione della sentenza della Corte di Giustizia dell'unione europea nel caso Google Spain*, elaborate dal Gruppo di Lavoro dei Garanti europei WP 29.

⁹¹ Cass., 19 maggio 2020, n. 9147, con nota di FIORENDI, *Diritto all'oblio: bilanciamento con gli altri diritti e interessi meritevoli di tutela e suoi profili risarcitori*, in *Ridare.it*, 29 luglio 2020.

⁹² La medesima impostazione è accolta anche nelle «Linee guida 5/ 2019 sui criteri per l'esercizio del diritto all'oblio nel caso dei motori di ricerca, definite in base alle previsioni del Regolamento 2016/ 679/ UE», adottate il 7 luglio 2020, v. in *edpb_guidelines_201905_rtfbsearchengines_afterpublicconsultation_it.pdf* (europa.eu).

divulgate notizie che per il trascorrere del tempo risultano oramai dimenticate o ignote alla generalità dei consociati»⁹³.

In questi termini, la recente riforma della giustizia penale, cd. Cartabia, ha disposto che «il decreto di archiviazione e la sentenza di non luogo a procedere o di assoluzione costituiscano titolo per l'emissione di un provvedimento di deindicizzazione che, nel rispetto della normativa dell'Unione europea in materia di dati personali, garantisca in modo effettivo il diritto all'oblio degli indagati o imputati» (art. 1, co. 25, l. n. 134/2021)⁹⁴. La previsione suscita plurimi interrogativi, in ordine alle incertezze che il «provvedimento di deindicizzazione» porta con sé, sia per la natura (di provvedimento in senso tecnico, ovvero atecnico) dell'atto che ordina la rimozione, sia per i soggetti coinvolti (il cd. motore di ricerca, di difficile definizione e dubbia collocazione)⁹⁵.

È chiaro l'orientamento europeo, per cui «il divieto di trattare determinate categorie di dati personali sensibili si applica anche ai gestori di motori di ricerca. Nell'ambito di una domanda di deindicizzazione, dev'essere effettuato un bilanciamento tra i diritti fondamentali del richiedente la deindicizzazione e quelli degli utenti di *Internet* potenzialmente interessati a tali informazioni»⁹⁶. Rispetto a esso, la previsione nazionale, in ragione della sua indefinitezza, si sovrappone al GDPR, con evidenti problemi di coordinamento, che si ripercuotono sulla posizione dei soggetti coinvolti.

Poiché «la rete non dimentica»⁹⁷, la questione diviene la possibilità di accesso, più o meno agevole, rispetto alle informazioni a essa consegnate. Il cd. *delisting* non riporta l'informazione nell'alveo della privacy⁹⁸, ma ne rende, eventualmente, solo più difficile il reperimento⁹⁹: infatti, il dato rimane nella rete, a disposizione di tutti, semplicemente *sganciato* dal nome dell'interessato.

Di nuovo, si vede come le tecnologie esistenti comportino molti più rischi di quel che la normativa riesce a limitare. I *big data* e *people analytics* rendono superati gli argini

⁹³ Cass., 5 aprile 2012, n. 5525, con nota di CITARELLA, *Aggiornamento degli archivi online, tra diritto all'oblio e rettifica «atipica»*, in *RCP*, 2012, 4, 1155.

⁹⁴ Recentissima PROCACCINO, *Oblio e deindicizzazione nella delega Cartabia: rose e spine*, in *GI*, 2022, 4, 1028.

⁹⁵ Sulla complessità della deindicizzazione di notizie relative a passate condanne, v. CAMPAGNA, *Libertà di espressione e diritto all'oblio: Italia «assolta» dalla Corte di Strasburgo per aver operato un giusto bilanciamento nel caso di una tardiva «deindicizzazione» di una notizia di cronaca giudiziaria*, in *Riv. Pen.*, 2021, 12, 1067.

⁹⁶ CGUE, 24 settembre 2019, C-136/17, *Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL)*.

⁹⁷ PIETROPAOLI, *La rete non dimentica. Una riflessione sul diritto all'oblio*, in *Ars interpretandi*, 2017, 67.

⁹⁸ THIENE, *Segretezza e riappropriazione di informazioni di carattere personale: riserbo e oblio nel nuovo regolamento europeo*, in *NLCC*, 2017, 2, 431.

⁹⁹ CEDU, 25 novembre 2021, Biancardi c. Italia.

approntati nel passato, anche recente¹⁰⁰, perché consegnano all'intelligenza artificiale (IA) la capacità di muoversi sottotraccia.

Come già segnalato nel Libro bianco sull'Intelligenza Artificiale¹⁰¹ «le caratteristiche principali dell'IA rendono difficile garantire la corretta applicazione e il rispetto della normativa nazionale e dell'UE». L'opacità dell'IA osta all'effettiva applicazione e al rispetto delle regole nazionali e dell'Unione, dacché è difficile individuare e dimostrare «eventuali violazioni delle disposizioni normative (comprese quelle che tutelano i diritti fondamentali), attribuire la responsabilità e soddisfare le condizioni per chiedere un risarcimento».

In questo contesto, l'adozione dei meccanismi di “schermo” sin qui descritti sembra poco efficace per garantire l'effettivo rispetto della riservatezza, personalità e dignità della persona, nel rapporto e nel mercato del lavoro.

3. La condivisione di informazioni con il datore di lavoro come onere per ottenere sostegni: a) nell'accesso

A completamento delle criticità evidenziate, rispetto al tentativo di salvaguardare la persona nel lavoro, deve, altresì, essere osservato come il fluire di informazioni dal lavoratore, o aspirante tale, al datore, si renda spesso necessario nell'interesse del prestatore. Vi sono, infatti, numerosi oneri informativi in capo alla persona che voglia godere di diritti e vantaggi connessi all'impiego, i quali obbligano alla *disclosure* in relazione a condizioni personalissime.

In generale, osservando l'accesso all'impiego, chi voglia portare in dote gli incentivi all'occupazione, dovrà manifestare al *reclutante* le proprie caratteristiche di *svantaggio*¹⁰², esponendosi così a una estrema vulnerabilità e ai pregiudizi, idonei a mettere parzialmente all'angolo il divieto di indagini *ex art. 8*, Stat. Lav. Ove si consideri, peraltro, che è incentivata una assunzione su quattro¹⁰³, ben si comprende la ampis-

¹⁰⁰ DAGNINO, *Dalla fisica all'algorithm: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019, qui spec. 35.

¹⁰¹ COM(2020) 65 final, *Libro bianco sull'intelligenza artificiale, Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, 19 febbraio 2020, in https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_it.pdf.

¹⁰² Per una panoramica recente: GAROFALO C., *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Bari, 2021, 133.

¹⁰³ Molto critico INAPP, *Il ruolo degli incentivi all'occupazione nel 2021: lavoro a termine, part time, fragilità contrattuale*, 2022, su cui il commento di GAROFALO C., *I risultati del policy brief dell'INAPP su incentivi e occupazione nel 2021*, in *Equal-www.dirittoantidiscriminatorio.it*, 13 luglio 2022.

sima devoluzione di informazioni, relative alla condizione individuale dei lavoratori, destinata alla condivisione con la parte datoriale.

Guardando, invece, al collocamento mirato *ex l. n. 68/1999*, esso si fonda espressamente sulla manifestazione della condizione di disabilità qualificata del prestatore, che diviene condizione per l'assunzione, in un mercato altrimenti del tutto ostile rispetto all'*handicap*¹⁰⁴, ovvero ad altre situazioni¹⁰⁵, ritenute perciò meritevoli di un'azione positiva da parte dell'ordinamento.

Altresì, l'interessato a valersi del meccanismo dei titoli di preferenza e delle precedenza nei concorsi pubblici, dovrà necessariamente condividere informazioni relative a sé e, anche, alla propria famiglia¹⁰⁶.

De facto, non vi è protezione della sfera personale nell'accesso al lavoro, né rispetto per la riservatezza: ciò, non tanto per la possibilità tecnica delle indagini, quanto, piuttosto, perché la soddisfazione dell'interesse al lavoro viene realizzata condividendo con il datore di lavoro il proprio *cahiers de doléance*. Invero, si tratta di un onere, cui l'aspirante prestatore può sottrarsi, ma la realizzazione del progetto di occupazione dei soggetti più vulnerabili è senz'altro atta a far recedere la riservatezza, relegandola a lusso, per chi se lo possa permettere.

3.1. (segue) b) nel rapporto di lavoro

Senza pretesa di esaustività, allo scopo di mostrare come la *privacy* arretri in moltissime occasioni anche nel rapporto di lavoro, si può far riferimento a una vasta casistica. Da un lato, vi sono le ipotesi in cui il lavoratore comunica informazioni che riguardano lui o i propri familiari, per godere di un diritto. In questo filone si collocano, per esempio, i meccanismi che connettono le condizioni previste dalla l. n. 104/1992 con il diritto di scelta della sede lavorativa più vicina e alla permanenza presso essa (art. 33, co. 5)¹⁰⁷, nonché il godimento di permessi (personali o per l'assistenza, art. 33, co. 3)¹⁰⁸. Il lavoratore disvela la propria o altrui condizione, per ottenere un vantaggio, a

¹⁰⁴ Per tutti, GAROFALO D., *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, 6, 1211 e da ultimo, ID., *Disabili e "insider/outsider theory"*, nota a Cass., 12 novembre 2019 n. 29289, in *GI*, 2020, 2, 375.

¹⁰⁵ Per tutti v. RICCARDI, *Disabili e lavoro*, Bari, 2018, 23.

¹⁰⁶ RUSSO, *Valutazione dei titoli di precedenza o di riserva nei concorsi per l'assunzione a pubblico impiego*, nota a TAR VA - Aosta sez. unica 19 settembre 2012, n. 82, in *Giur. mer.*, 2013, 3, 679.

¹⁰⁷ Cass., 13 agosto 2021, n. 22885, con nota di POSO, *Non è assoluto ed illimitato il diritto del lavoratore di scegliere la sede più vicina al domicilio della persona invalida da assistere*, in *RivistaLabor*, 25 agosto 2021.

¹⁰⁸ LAMONACA, *L'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, l. n. 104/1992, e gli altri istituti di supporto dell'assistenza ai disabili in condizione di gravità*, in AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale, Vol. I*, FIlI (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT Labour Studies e-Book series, 2020, 89, 261.

cui ritiene di sacrificare la segretezza della salute o della condizione di bisogno, assoggettandosi altresì all'ulteriore controllo, in ordine all'esatto utilizzo del permesso¹⁰⁹.

In altri casi, si condividono informazioni con la controparte datoriale per ottenere dall'ordinamento una forma di protezione: nell'ambito della disciplina dei licenziamenti collettivi, per esempio, vanno resi noti i carichi di famiglia, da identificare in relazione al fabbisogno economico determinato dalla situazione familiare e, quindi, dalle persone effettivamente a carico¹¹⁰, costituenti «la situazione economica»¹¹¹ del lavoratore interessato dalla procedura di esubero¹¹².

Ancora, il prestatore occupato in regime di tempo parziale è tenuto a informare della propria condizione lavorativa chi gli offra un secondo impiego, a completamento dell'orario¹¹³, e ciò non per l'interesse personale, ma per la soddisfazione del precetto dell'art. 36 Cost., affinché si rispettino le disposizioni in materia dei tempi di lavoro e di riposo¹¹⁴.

¹⁰⁹ BALLETTI, *Controllo "occulto" e sanzionabilità dell'utilizzo improprio dei permessi assistenziali*, nota a Cass., 4 marzo 2014, n. 4984, in *GI*, 2014, 11, 2517.

¹¹⁰ Secondo Cass., 2 agosto 2018, n. 20464 «in tema di licenziamenti collettivi, il datore di lavoro deve tenere conto del criterio dei carichi di famiglia cui fa riferimento l' art. 5 della l. n. 223 del 1991 anche quando, in assenza di comunicazioni da parte del lavoratore, sia comunque a conoscenza della sua condizione familiare e della presenza di persone a suo carico sulla base di circostanze ufficiali, atteso che la norma ha lo scopo di individuare i lavoratori da licenziare tra quelli meno deboli socialmente, avuto riguardo alla situazione economica effettiva». Nella vicenda, la Suprema Corte ha confermato la sentenza impugnata, che aveva ritenuto sussistente l'obbligo datoriale di considerare i carichi di famiglia rispetto ad una lavoratrice che aveva in precedenza usufruito dei periodi di astensione obbligatoria in occasione della nascita dei figli.

¹¹¹ MARRAS, *Il familiare fiscalmente a carico non è dato idoneo ad integrare il criterio legale dei "carichi di famiglia" ai fini del licenziamento collettivo*, nota a Trib. Tempio Pausania, 22 febbraio 2019, in *RGS*, 2020, 1, 336.

¹¹² Sui criteri di scelta e la loro applicazione v. VENDITTI, *Licenziamento collettivo: l'indefettibile trasparenza della selezione*, nota a Cass., 13 dicembre 2016, n. 25554, in *RIDL*, 2017, 2, 129; VETTOR, *Licenziamento collettivo: ambito della comparazione dei criteri di scelta e requisiti di legittimità delle comunicazioni finali*, nota a Cass., 8 marzo 2007, n. 4970, in *RIDL*, 2007, 2, 163.

¹¹³ Nella circolare n. 8 dell'8 marzo 2005 del Ministero del Lavoro si chiarisce che «poiché non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili, il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione utile in tal senso» e, nello stesso senso, la risposta a interpello n. 25/I/0004581 del 10 ottobre 2006, ove si ricorda che «nelle ipotesi di cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale con più datori di lavoro, resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal D.lgs. n. 66/ 2003».

¹¹⁴ La previsione risulta oggi ampliata dal recepimento delle Direttiva 2019/1152/UE in tema di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili, ove si regola il cumulo di impieghi (art. 8), su cui SCARPELLI, *Decreto trasparenza: disciplinato il diritto del lavoratore (privato) a svolgere un'altra prestazione lavorativa*, in *GC.com*, 23 agosto 2022. Da un lato, la norma vieta al datore di limitare il prestatore (anche non subordinato) nello svolgimento di ulteriori impieghi; dall'altro, però,

Senza entrare, infine, nelle vicende che attengono alla genitorialità, che costituiscono l'intersezione di interessi multipli (salute, vita personale e familiare), si vuol qui rammentare come nell'emergenza pandemica (forse) appena archiviata, siano state affrontate dalle corti e dal legislatore, in plurime occasioni, vicende assai intime, coinvolgenti la condizione dei lavoratori cd. fragili¹¹⁵.

In tutti i casi, allorché si tratti di bilanciare un vantaggio *qui e ora* con una *possibile* ritorsione in futuro, determinata dalla scoperta di una condizione di vulnerabilità, si può osservare come il prestatore abdichi alla protezione della riservatezza, in favore della (poco libera) opzione, che gli consente di *accomodare*, almeno temporaneamente, la propria situazione.

3.2. La condivisione di informazioni *sul* e *con* il sindacato

Il rapporto tra riservatezza e appartenenza sindacale è uno degli snodi più critici per verificare la tenuta di questo modello di tutela costruito sulla riservatezza della persona che lavora.

La prima tensione riguarda l'interesse sindacale a che i lavoratori corrispondano la quota associativa attraverso il meccanismo della cd. delega, già indicato nell'art. 26, Stat. Lav. e fatto proprio dalla contrattazione collettiva, dopo l'abrogazione referendaria del 1995¹¹⁶.

Per le organizzazioni sindacali, la delega è pienamente soddisfacente, sia in quanto garantisce la continuità dei versamenti, sia in relazione agli accordi interconfederali (del 28 giugno 2011, 31 maggio 2013 e 10 gennaio 2014) con cui è stato introdotto un sistema di rilevazione della rappresentatività sindacale, che opera attraverso le de-

l'effetto è consentire al datore un vaglio rispetto alle *altre* attività dei lavoratori, con l'ulteriore negatività data dalla necessità per il prestatore di dover ricorrere avverso il diniego o la parziale compressione della propria autonomia.

¹¹⁵ Ampissima BROLLO, *Il lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, in *ADL*, 3, 2022, 405.

¹¹⁶ Rispetto alla questione dei contributi sindacali, in dottrina v. almeno DELL'OLIO, *Sub art. 26*, in PROSPERETTI (diretto da), *Commentario allo statuto dei lavoratori*, Milano, 1975, 813; SANTORO PASSARELLI, *Art. 26. Contributi sindacali*, in GIUGNI (diretto da), *Lo statuto dei Lavoratori. Commentario*, Milano, 1979, 438; GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, 1976, 200, è stata dedicata attenzione *ante* (PAPALEONI, *I contributi sindacali: profili teorici ed applicativi*, in *GC*, 1982, 835) ma soprattutto *post referendum*, su cui ampi LAMBERTUCCI, *I contributi sindacali dopo il referendum*, in *ADL*, 1996, 1, 65; SALIMBENI, *I contributi sindacali dopo il referendum*, in *NLCC*, 1996, 5, 738. Il tema non si è mai davvero sopito, come osservato da DEL CONTE, *Contributi sindacali tra cessione del credito e delegazione di pagamento*, in *MGL*, 2004, 2, 458; GOTTARDI, *I contributi sindacali: un tema negletto non ancora assestato e attratto nel diritto comune*, in *DLM*, 2010, 837. V., anche per gli arresti giurisprudenziali, SPINELLI G., *Il pagamento dei contributi sindacali mediante ritenuta sulle retribuzioni. Orientamenti "consolidati" e nuove prospettive*, nota a Cass., 17 febbraio 2012, n. 2314, in *RIDL*, 2012, 4, 932.

nunce contributive all'Inps, rilevando, quindi, solo le iscrizioni così effettuate. Con la delega, il lavoratore esplicita la propria adesione e collocazione sindacale e onera il datore (anche) della comunicazione ai terzi. Si pone, quindi, sia il problema interno al rapporto di lavoro, sia quello esterno.

Come già citato, l'art. 9, GDPR riconduce l'adesione del lavoratore al sindacato alla categoria dei «dati particolari» (indicati come «sensibili» nella normativa previgente), il cui trattamento è di regola vietato, ma che rientra, invece, tra gli obblighi datoriali per quanto concerne il versamento delle quote di iscrizione ad associazioni o organizzazioni sindacali, su delega e per conto del dipendente, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

Per adempiere legalmente agli accordi, nel rispetto della riservatezza, il cedolino paga dovrà riportare le sole notizie necessarie, per consentire la verifica dell'esatta corrispondenza della retribuzione netta. In nessun caso, invece, il datore di lavoro potrà comunicare a una organizzazione sindacale la nuova sigla alla quale ha aderito *l'ex* iscritto. Si tratta di una applicazione del principio di «minimizzazione» del trattamento, proporzionato alla finalità perseguita e limitato, quanto più possibile, alla manipolazione dei soli dati, ritenuti indispensabili per ottenere tale finalità¹¹⁷.

Il datore di lavoro maneggia quotidianamente *anche* le informazioni relative alla sindacalizzazione del proprio personale; al contempo, il sindacato ha l'interesse a conoscere quante più informazioni possibili sulle forze di lavoro.

La seconda problematica riguarda, dunque, l'utilità del sindacato – titolare di diritti di informazione, controllo e contrattazione nell'ambito di contratti collettivi – ad accedere alle informazioni relative a *singoli* lavoratori. Della comunicazione di dati del personale ai rappresentanti dei lavoratori si era già occupato il Consiglio d'Europa con la Raccomandazione del 18 gennaio 1989, che ammetteva la condivisione di informazioni con carattere personale, conformemente alle legislazioni e prassi nazionali e ai contratti collettivi, nella misura in cui tali dati fossero necessari, per mettere le organizzazioni sindacali in condizioni di svolgere i propri compiti.

Di norma, il datore di lavoro / titolare del trattamento potrebbe fornire soltanto dati numerici o aggregati (e non anche quelli riferibili a uno o più lavoratori individuali): ma, nell'ipotesi in cui sia il contratto collettivo applicabile a prevedere espressamente che l'informazione abbia a oggetto anche dati nominativi del personale (per verificare la correttezza dell'agire datoriale), l'interesse collettivo sopravvanzerà la riservatezza individuale. Infatti, la comunicazione dei dati relativi ai lavoratori costituisce uno degli strumenti fondamentali, affinché il sindacato possa esercitare le prerogative riconosciutegli.

È stato ritenuto, quindi, antisindacale il rifiuto del datore di lavoro (pubblico) di fornire informazioni sul riparto della produttività ai singoli lavoratori, in mancan-

¹¹⁷ Garante *Privacy*, *Newsletter* 7 dicembre 2018, doc. web n. 9065999.

za del consenso di ognuno¹¹⁸ e, financo, con riferimento ai lavoratori non iscritti al sindacato richiedente¹¹⁹. Invero, la soluzione potrebbe lasciar perplessi, ma il GDPR inserisce la contrattazione collettiva (*sic et simpliciter*, non a efficacia generale) tra le basi giuridiche idonee a garantire l'accesso ai dati.

Una volta condivise con il sindacato, le informazioni non potranno essere divulgate senza motivo dai rappresentanti dei lavoratori, dovendosi, per esempio, ritenere illegittima l'affissione in bacheca dell'elenco nominativo dei prestatori che abbiano svolto lavoro straordinario, trattandosi di una informazione priva di rilevanza collettiva e idonea a ledere la riservatezza individuale¹²⁰.

4. L'accesso del datore come diritto nelle ispezioni

Infine, la riservatezza dei lavoratori è messa a dura prova nell'ambito dell'attività ispettiva, ove il datore di lavoro – per meglio esercitare il proprio diritto di difesa – si adopera per l'acquisizione dei processi verbali, formati in occasione di ispezioni, controlli e verifiche, in ordine alla regolarità della posizione del personale impiegato.

La materia è sottoposta alle regole speciali del d.m. n. 757/ 1994 sul «Regolamento concernente le categorie di documenti formati o stabilmente detenuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sottratti al diritto d'accesso, ai sensi dell'art. 24, comma 4, della legge 7 agosto 1990, n. 241». Secondo tale disciplina non sono accessibili «in relazione alla esigenza di salvaguardare la vita privata e la riservatezza di persone fisiche, di persone giuridiche, di gruppi, imprese e associazioni: (...) c) documenti contenenti notizie acquisite nel corso delle attività ispettive, quando dalla loro divulgazione possano derivare azioni discriminatorie o indebite pressioni o pregiudizi a carico di lavoratori o di terzi» [art. 2, co. 1, lett. c), d.m. n. 757/ 1994].

Dalla piana lettura, si comprende immediatamente che non vi è un divieto *tout court*, ma (soltanto) una indisponibilità dell'accesso nei casi in cui lavoratori o terzi possano subire spiacevoli conseguenze, in ragione della *disclosure*. La richiesta di accesso ai verbali ispettivi è dunque accoglibile, salvo che la p.a. abbia motivo di ritenere che, dalla divulgazione, ricorrano gli eventi previsti dalla norma e possa supportare il diniego,

¹¹⁸ Cons. Stato, 5 agosto 2003, n. 4477.

¹¹⁹ Secondo Trib. Camerino 9 gennaio 2006, nell'accogliere le richieste delle organizzazioni sindacali, va evidenziato come la condotta posta in essere da un Dirigente scolastico, che rifiutò di consegnare alla rsu la documentazione, si configuri come comportamento ostruzionistico e antisindacale ai sensi dell'art. 28, Stat. Lav., in quanto «lesiva delle prerogative riconosciute alle organizzazioni sindacali in una materia particolarmente delicata come quella della gestione e distribuzione delle risorse finanziarie della scuola», allorché sia il contratto collettivo nazionale di comparto a prevedere che il Dirigente scolastico debba indicare nominativi e somme corrisposte.

¹²⁰ Garante *Privacy*, Provvedimento n. 358 del 18 luglio 2013.

all'esito di una adeguata istruttoria, motivando ai sensi di quanto previsto dagli artt. 3, 24 e 25, l. n. 241/1990.

In questo caso, l'interesse del prestatore a veder tutelata la propria riservatezza, nell'ambito dell'ispezione, si flette rispetto all'esercizio del diritto di difesa del datore di lavoro. Infatti, la regola è l'accesso agli atti, e non la protezione della *privacy* del lavoratore¹²¹. L'amministrazione deve, dunque, valutare se la divulgazione dei verbali ispettivi sia idonea a ledere la posizione dei lavoratori, che hanno reso le dichiarazioni, di cui si vuol conoscere il contenuto.

Sul tema dell'accesso e delle sue funzioni si tornerà in seguito (v. *infra*, Capitolo Secondo). Preme, però, osservare l'ennesimo riscontro della fragilità del principio di protezione della riservatezza dei lavoratori, che difficilmente resiste all'intrusione datoriale, motivata da esigenze di giustizia.

5. La crisi della *privacy* e la limitata efficacia dell'approccio *tout court* protettivo della riservatezza, anche nella economia delle piattaforme.

La tutela della dignità della persona che lavora è stata a lungo affidata alla protezione della riservatezza del prestatore. Si è, infatti, durevolmente ritenuto che, privando il datore del potere di controllare, non visto, l'attività lavorativa (art. 4, Stat. Lav. nella versione del 1970) e di indagare la sfera personale del lavoratore (art. 8, Stat. Lav.), si sarebbe *spersonalizzato* il rapporto, concentrando la relazione solo sull'impiego, liberando di conseguenza la persona¹²².

La protezione dei dati personali, come visto, si è aggiunta successivamente, prima a livello sovranazionale e, poi, nell'ordinamento interno, fondandosi sulla consapevolezza e sul consenso del lavoratore al trattamento, che deve svolgersi, in ogni caso, con l'impatto minore e per il tempo più breve possibili.

Il modello di tutela, costituito dal binomio del diritto alla riservatezza, coordinato con la protezione dei dati, è, però, in profonda crisi, tanto da far dubitare della sua attuale esistenza¹²³ o, quantomeno, della consistenza.

¹²¹ Cons. Stato, 10 febbraio 2015, n. 714; Cons. Stato, 11 febbraio 2011, n. 920; TAR Toscana, 30 maggio 2018 n. 770; TAR Toscana, 30 maggio 2018, n. 770.

¹²² Comitato Convenzione 108, *Linee-guida in materia di intelligenza artificiale e protezione dei dati*, 2019, in <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-displaydocweb/9096716>, nella traduzione a cura del Garante Privacy.

¹²³ LAMBERTUCCI, *Esiste la tutela della privacy nel rapporto di lavoro?*, in TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, Padova, 2010, 175.

Da un lato, esso è eroso dall'interno: il lavoratore (o aspirante tale) consegna alla rete ogni genere di informazione personale, sia semi – coscientemente, attraverso i *social network*, sia del tutto inconsapevolmente, attraverso il consenso prestato senza attenzione.

Dall'altro, la tecnologia aggredisce il modello dall'esterno, consentendo l'agevole elaborazione *a latere datoris* dei dati così incautamente offerti: i sistemi di profilazione (dai semplici *analytics* ai sofisticati algoritmi di *data mining*) conducono facilmente a processi decisionali automatizzati, la cui pericolosità, specialmente per i rischi derivanti dalla discriminazione dovuta alla categorizzazione dei soggetti in gruppi omogenei, è oggi sempre più evidente.

Già un decennio orsono, il Gruppo di lavoro dei Garanti europei WP29 aveva segnalato come «tale finalità del trattamento non può essere sottovalutata a causa dell'avvento dei *Big Data* e, di conseguenza, è necessario che i rischi di tale trattamento siano mitigati»¹²⁴.

Nel 2019, ottimisticamente, il Comitato consultivo della Convenzione n. 108/1981 sulla «protezione delle persone rispetto al trattamento automatizzato di dati a carattere personale» osservava come «sistemi, *software* e dispositivi basati sull'intelligenza forniscono nuove e preziose soluzioni per affrontare i bisogni e le sfide in molti e differenti ambiti, quali la domotica, le *smart cities*, l'industria, la sanità e la prevenzione del crimine. Le applicazioni IA possono rappresentare uno strumento utile nei processi decisionali, specie nel supportare politiche inclusive e fondate su evidenze concrete». Allo stesso tempo, nel documento non risparmiavano critiche, per cui «come per altre innovazioni tecnologiche, queste applicazioni possono avere ripercussioni negative sugli individui e la società»¹²⁵.

Altresì, non può essere taciuto il ruolo della *platform economy* nel mutamento delle tradizionali relazioni di lavoro¹²⁶. Si tratta, come noto, di un modello commerciale, diffuso in molte aree dell'economia, con la creazione dapprima di mercati di beni commercializzati *on line* da venditori professionisti (per esempio *Amazon*) o occasionali (*eBay*). Di seguito, lo schema si è trasformato attraverso la diffusione capillare degli *smartphone* e delle relative *app*(licazioni) *software*, che hanno reso di facile utilizzo i servizi di condivisione di mezzi di trasporto (*Uber*), servizi abitativi (*Airbnb*), di consegna di cibo (*Deliveroo*, *Glovo*, *Foodora*, *JustEat*...), e altro (*Amazon*, *Alibaba*) fino a piattaforme raccolta del risparmio (cd. *crowdfunding*) e di attività lavorative in generale (*Helpling*, *TaskRabbit*).

¹²⁴ Gruppo di lavoro dei Garanti europei WP29, Advice paper on essential elements of a definition and a provision on profiling within the EU General Data Protection Regulation, 2013.

¹²⁵ WP29, Linee Guida in materia di intelligenza artificiale e protezione dei dati, Strasburgo, 25/1/2019 T-PD(2019)01.

¹²⁶ Si rinvia per tutti a GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., 96.

Lo schema, basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo (*gig economy*, intesa come “economia dei lavoretti”, in grado di permeare la società per la sua intrinseca facilità di accesso¹²⁷), è in continua evoluzione e le diverse attività si intersecano e sovrappongono tra loro, mantenendo fondamentalmente due tratti comuni: a) in tutti i casi, viene intermediato, cioè trasferito, un lavoro svolto nell’economia reale; b) tale prestazione è oggetto di valutazione da parte degli utenti. Le piattaforme rappresentano una sfida per legislatori e regolatori del mercato del lavoro, con profondi interrogativi sul funzionamento e sui benefici derivanti dalla riorganizzazione del lavoro che esse comportano e sui rischi associati.

Nella realtà del “capitalismo delle piattaforme”¹²⁸ i sistemi algoritmici, in grado di organizzare in tempo reale l’incontro tra domanda e offerta di lavoro in modo non controllabile, dominano la scena. Nel lavoro *via app*, l’apparente neutralità dell’intelligenza artificiale per la gestione automatizzata dei lavoratori su piattaforma, unitamente al diffuso impiego dei cennati meccanismi di *rating* reputazionale¹²⁹, è idonea a costruire nuovi schemi discriminatori, che perpetuano i pregiudizi (cd. *bias*) consci o inconsci¹³⁰ dei programmatori e della società¹³¹. Essi sono amplificati dalla notevolissima mole di dati rielaborati, in una sorta di «allucinazione statistica» concentrata sulla correlazione tra i dati e sull’automazione della previsione, anziché sul rapporto causa-effetto¹³².

L’analisi della forza lavoro, impiegando i dati a disposizione e le distorsioni presenti nel mercato, li ripete, determinando discriminazioni nell’accesso, nel rapporto (con riferimento al trattamento economico o alle progressioni di carriera), financo nella scelta della persona da licenziare.

Agli automatismi classificatori dell’algoritmo si aggiungono le valutazioni reputazionali da parte della clientela, su cui si fonda il successo dell’economia delle piattaforme. L’ar-

¹²⁷ VAN DIJCK, POELL, DE WALL, *Platform society. Valori pubblici e società connessa*, Milano, 2019, qui spec. 75.

¹²⁸ Cfr. PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova 2018, 115 e PERULLI P., *Dopo il capitalismo*, *ibid.*, 147.

¹²⁹ DAGNINO, *Una questione di fiducia: la reputazione ai tempi delle piattaforme online tra diritto alla privacy e prospettive di mercato*, in *DRI*, 2017, 1, 247.

¹³⁰ LEONG, *The sharing economy has a race problem*, 2 novembre 2014, in http://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/. Invero, gli studi condotti in tema di discriminazioni (razziali, di genere) determinate dal *rating* reputazionale degli operatori hanno riguardato essenzialmente gli Stati Uniti d’America, vuoi per la (più ampia e più risalente) diffusione degli strumenti della *gig economy*, vuoi per le note tensioni sociali che affliggono tale contesto.

¹³¹ PEDRESCHI, GIANNOTTI, *I bias dell’algoritmo e la polarizzazione delle opinioni*, in *Gnosis*, 2019, 2, 88.

¹³² In questi termini CHIARATTI, *Incoscienza artificiale. Come fanno le macchine a prevedere per noi*, Roma, 2021, qui spec. 71.

chitettura è, infatti, in grado di incanalare la fiducia dei consumatori dall'immaterialità della rete alla personificazione della relazione. Ogni microprestazione (cd. *mini-task*) viene valutata dal cliente, che giudica celerità, disponibilità e serietà del prestatore. Il *mystery client* di antica memoria, che si recava in incognito nei negozi per fornire il proprio giudizio sull'affabilità del personale, viene sostituito da *tutti* gli utenti della piattaforma, registrati e schedati in base a ogni *loro* preferenza ed esperienza d'acquisto¹³³.

Non vi è alcuna imparzialità nell'algoritmo, in grado di aggirare i tradizionali meccanismi di direzione e controllo della prestazione, anche impiegando occultamente i sistemi di *rating* ai fini disciplinari: le piattaforme basano le offerte di lavoro e/ o le prenotazioni dei turni sulla reputazione del prestatore, a cui vengono offerte occasioni (migliori o peggiori) di lavoro, in base al suo precedente comportamento.

Financo il diritto di sciopero viene messo in discussione dall'algoritmo, per il quale qualsiasi assenza, anche determinata dal godimento di un diritto fondamentale, determina il peggioramento del *ranking* del lavoratore¹³⁴.

Sul punto, secondo i Servizi della Commissione europea, si sono nel tempo stratificati tre problemi fondamentali: l'esposizione sempre maggiore dei cittadini a rischi e danni *online*; la mancanza di coordinamento nell'attività di vigilanza sul *web*; i nuovi ostacoli nel mercato interno, dovuti al fatto che gli Stati membri hanno iniziato a regolamentare i servizi digitali a livello nazionale determinando un vantaggio competitivo per le piattaforme e i servizi digitali già esistenti di dimensioni molto grandi¹³⁵. Lo si è visto chiaramente in occasione dell'emergenza sanitaria, ove la notevole spinta alla digitalizzazione, ha esasperato le criticità già osservate. La remotizzazione, le piattaforme e i servizi di *delivery* si sono fatti strada nella quotidianità, senza che

¹³³ NUZZO, *Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato*, in *GDLRI*, 2020, 1, 28.

¹³⁴ Trib. Bologna, 31 dicembre 2020, con note, *ex multis*, di BORZAGA, MAZZETTI, *Discriminazioni algoritmiche e tutela dei lavoratori: riflessioni a partire dall'Ordinanza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020*, in *BioLaw Journal*, 2022, 1, 225; BIASI, *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio... e del relativo apparato rimediale*, in *ADL*, 2021, 3, 771; BALLESTRERO, *Ancora sui "rider". La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021, 1, 104; BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *LLI*, 2021, 1, 18; BORELLI, RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo* Frank, *ibid.*, 18; PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, *ibid.*, 48; FAIOLI, *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*, in *DRI*, 2021, 1, 204; GAUDIO, *La Cgil fa breccia nel cuore dell'algoritmo di Deliveroo: è discriminatorio*, in *RIDL*, 2021, 1, 188; LASSANDARI, *Fenomenologia di Frank: un algoritmo con cattive abitudini*, in *RGL*, 2021, 1, 228; LAMANNIS, *Frank è un falso cieco: l'algoritmo discrimina i riders*, in *LG*, 2021, 5, 532; PEZZINI, *L'algoritmo Frank è cieco, ma il datore di lavoro ci vede benissimo*, in *Equal - www.dirittoantidiscriminatorio.it*, 9 gennaio 2021.

¹³⁵ V. *amplius* in Documento di lavoro dei servizi della Commissione, *Sintesi della relazione sulla valutazione d'impatto che accompagna il documento regolamento del parlamento europeo e del consiglio relativo a un mercato unico dei servizi digitali (legge sui servizi digitali) e che modifica la direttiva 2000/ 31/ CE [COM(2020) 825 final]*, in https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/ITRE/DV/2021/03-04/COM_SWD20200349_IT.pdf.

gli ordinamenti fossero davvero pronti all'impatto dirompente della tecnologia sulle organizzazioni e, di conseguenza, sulla vita delle persone¹³⁶.

Già nel dicembre 2020 la Commissione Europea ha presentato un *dittico* di (Proposte di) provvedimenti, comprendente la legge sui mercati digitali e la legge sui servizi digitali. In virtù della prima, tecnicamente in forma di Proposta di Regolamento relativo a «mercati equi e contendibili nel settore digitale» (COM/ 2020/ 842 *final*), le piattaforme di grandi dimensioni dovranno adottare misure di trasparenza di ampia portata, anche per quanto riguarda la pubblicità *on-line* e gli algoritmi utilizzati per consigliare contenuti agli utenti. Le piattaforme che raggiungono più del 10% della popolazione dell'UE (45 milioni di utenti), saranno tenute a sottostare al controllo di una nuova struttura di sorveglianza.

La Proposta di Regolamento del Parlamento Europeo e del Consiglio, relativo a un mercato unico dei servizi digitali (legge sui servizi digitali) e che modifica la Direttiva 2000/ 31/ CE (COM/ 2020/ 825 *final*), si prefigge, invece, di affrontare le conseguenze negative, derivanti dai comportamenti delle piattaforme, che hanno assunto il ruolo di controllori dell'accesso al mercato digitale.

Entrambe le Proposte sono state approvate il 23 aprile 2022, dopo un anno e mezzo di trattative, e si avviano alla formalizzazione definitiva.

Quasi contemporaneamente, il 21 aprile 2022 è stata presentata la Proposta della Commissione europea per un regolamento sull'Intelligenza artificiale, che individua il quadro di riferimento, volto a normare il mercato dell'Unione Europea su questa attuale e delicata materia. L'attenzione è focalizzata sull'interrelazione tra l'utilizzo di strumenti di IA e la tutela dei dati personali, marcando i limiti d'uso per gli immensi quantitativi di informazioni disponibili, nella consapevolezza che l'ingresso, o la permanenza, dell'IA nella vita quotidiana è inevitabile e inarrestabile.

Nel frattempo, a dicembre 2021 il percorso si è allargato con la Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al «miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali» [COM(2021) 762 *final*]¹³⁷, la cui

¹³⁶ VAN DIJCK, POELL, DE WALL, *op. cit.*, 249. Dalla esplosione dell'utilizzo dei servizi di *delivery*, su cui era già sorto un aspro contenzioso, relativo alla qualificazione del rapporto (per tutti v. CARINCI F., *Il percorso giurisprudenziale sui riders. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *ADL*, 2021, 1, 1 e recentissimi DE MARCO, GARILLI, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, nota a Trib. Torino, 18 novembre 2021), in *Labor*, 2022, 2, 213) si è innescato il conflitto sulle condizioni di lavoro dei ciclofattorini, su cui v. anche, per tali specifici profili, BOLOGNA, *Tutela della salute e sicurezza dei riders in tempi di pandemia*, nota a Trib. Bologna, 11 agosto 2020; Trib. Firenze, 31 luglio 2020; Trib. Firenze, 22 luglio 2020; Trib. Bologna, 1 luglio 2020; Trib. Firenze, 5 maggio 2020; Trib. Bologna, 14 aprile 2020; Trib. Firenze, 1 aprile 2020; Trib. Roma, 31 marzo 2020, in *RGL*, 2020, 3, 484.

¹³⁷ TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *LDE*, 1, 2022.

base giuridica è stata individuata proprio nel crocevia tra l'art. 16, TFUE sulla protezione dei dati personali e l'art. 153, co. 1, lett. b), TFUE, relativo al sostegno e miglioramento dell'azione degli Stati membri, per quanto riguarda le condizioni di lavoro. L'imponente sforzo attorno alla regolamentazione europea della connessione tra tecnologia e diritti delle persone ben coglie l'opacità dell'algoritmo e, cioè, della oggettiva incapacità, se non proprio impossibilità, di spiegare e comprendere il meccanismo di funzionamento dei processi decisionali che stanno "dietro" lo schermo.

Questa condizione non riguarda solo i lavoratori, ma si estende, paradossalmente, a tutti i soggetti coinvolti, compresi i datori di lavoro e gli stessi informatici, accomunati dalla sudditanza alle *macchine intelligenti*, capaci di (auto) apprendere¹³⁸ senza la guida umana¹³⁹. Ma le posizioni in gioco sono, ovviamente, assai diverse: se il datore può ignorare le conseguenze del controllo algoritmico, perché se ne avvantaggia, non è così per i lavoratori, destinati a giungere "nudi alla meta", in un intricato groviglio di

¹³⁸ Il cd. *machine learning* consiste nella capacità del computer di aggiungere informazioni e rielaborarle, letteralmente imparando dai dati a disposizione. Non si tratta, invero, di una novità recente, poiché, come ricorda MASLAND, *Lo sappiamo quando lo vediamo. Cosa ci dice la neurobiologia della visione su come pensiamo*, Torino, 2021, qui spec. 151, già negli anni '50 del secolo scorso erano stati sviluppati i primi percettroni, cioè elementi percettivi singoli, in grado di comunicare ognuno una unica informazione a un decisore centrale meccanizzato. Ma l'idea di svilupparne le potenzialità cadde presto nel dimenticatoio, in quel che viene chiamato "l'inverno dell'IA", poiché i *computer* dell'epoca erano estremamente lenti. Non appena la capacità tecnica delle macchine crebbe, il tema fu ripreso attraverso compute grandi e potenti, in grado di attingere ad enormi database di addestramento, andando a costituire le reti cd. neurali (attingendo al temine, in omaggio alle strutture del cervello umano). Rispetto a queste connessioni «non conosciamo le regole del loro funzionamento» (ancora MASLAND, *op. cit.*, qui spec. 156), ma sappiamo che si rinforzano a vicenda, proprio come le sinapsi cerebrali, e che sono in grado di ricevere qualsiasi segnale comprensibile a un computer (quali immagini, parole, suoni...), collegandoli tra loro con estrema velocità e rielaborandoli, sino a riuscire, in pochi istanti, a identificare un volto, se adeguatamente istruito (ma sul tema non mancano le controversie, relativamente alla scarsa accuratezza nel riconoscimenti dei volti non-bianchi, su cui la campagna di AMNESTY INTERNATIONAL, Ban the scan, in <https://banthescan.amnesty.org/>), e financo a predire un evento con un grado di accuratezza del 90% (come studiato nella criminologia predittiva, su cui ROTARU, HUANG, LI, Event-level prediction of urban crime reveals a signature of enforcement bias in US cities, in *Nat. Hum. Behav.*, 2022, <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01372-0>).

¹³⁹ La complessità della relazione con le nuove e nuovissime tecnologie digitali e le loro potenzialità nel (e per il) lavoro è indagata da GAROFALO D., Blockchain, smart contract e machine learning: alla prova del diritto del lavoro, in *LG*, 2019, 10, 689, optando per un approccio che salvaguardi la dignità della persona all'interno del mercato, anche sfruttando l'innovazione, ormai irresistibile (o, forse meglio, non resistibile), su cui v. TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, cit. Ne dà atto FAIOLI, *Mansioni e macchina intelligente*, Torino, 2018, 221, osservando come persona e macchina si ibridino a ogni scambio di informazioni, con qualsiasi dispositivo esso accada, sicché ognuno diviene *cyborg* anche con il semplice uso del cellulare *smartphone*.

protezione formale della riservatezza, a cui non fa seguito *fattuale* la garanzia *formale* della difesa dei dati dalla malia dell'algoritmo.

I tentativi di regolazione, già atto e *in fieri*, dell'impatto del digitale sulla vita e sul lavoro delle persone, coltivano essenzialmente due approcci.

Secondo una prima linea direttrice, la protezione della persona parrebbe poter essere garantita svelando l'algoritmo, che dovrebbe divenire, in qualche modo, conoscibile, criticabile e, quindi, negoziabile¹⁴⁰.

Tale ipotesi di lavoro richiederebbe la formazione specifica del sindacato, le cui competenze (anche) digitali andrebbero aggiornate, e il supporto di un rappresentante dei lavoratori per la *privacy* (RLP) quale «anello di collegamento tra i lavoratori interessati dai trattamenti e il vertice dell'organizzazione aziendale», cui potrebbe tornare utile anche al fine di dimostrare la propria *compliance* al GDPR¹⁴¹.

La recente formazione di un sindacato interno a *Google*¹⁴² dimostra un certo fermento, ma di limitatissima estensione e collocazione: l'algoritmo è (e rimane) un oggetto misterioso, accessibile a pochi e non divulgabile ai più, vuoi per ragioni giuridiche (rientrando certamente tra i segreti aziendali), vuoi per motivi tecnico-relazionali, che rendono l'esplorazione del digitale ostica e non praticabile su larga scala.

Anche quando, nelle aule di giustizia, si è tentata l'indagine di accesso all'algoritmo, come nella nota vicenda felsinea¹⁴³, si è preso atto della «mancata allegazione e prova, da parte della società resistente, del concreto meccanismo di funzionamento dell'algoritmo che elabora le statistiche dei *riders*». Infatti, la parte datoriale «non ha mai chiarito quali specifici criteri di calcolo vengano adottati per determinare le statistiche di ciascuna *riider*, né tali specifici criteri vengono pubblicizzati sulla piattaforma, laddove si rinviene unicamente un generico riferimento agli ormai noti parametri della affidabilità e partecipazione»¹⁴⁴.

Similmente, nel caso di utilizzo dell'algoritmo da parte del Ministero dell'Istruzione per le immissioni in ruolo del personale docente, previste forza della l. n. 107/2015 (cd. Legge sulla «buona scuola»), si concludeva per l'accoglimento delle richieste dei lavoratori «poiché non è dato comprendere per quale ragione le legittime aspettative di soggetti collocati in una determinata posizione in graduatoria siano andate deluse» nella «impossibilità di comprendere le modalità con le quali, attraverso il citato algo-

¹⁴⁰ DE STEFANO, *Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, e DAGNINO, ARMAROLI, *A seat at the table: negotiating data processing in the workplace. A national case study and comparative insights*, in *CLLPJ*, 2019, 41, 1.

¹⁴¹ INGRAO, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *LLI*, 2, 2019, 128.

¹⁴² V. in <https://alphabetworkersunion.org/>.

¹⁴³ Trib. Bologna, 31 dicembre 2020, cit.

¹⁴⁴ In questi termini, ancora, Trib. Bologna, 31 dicembre 2020, cit. Sicché, anche in questo caso, non si è conosciuto l'algoritmo e il suo funzionamento, ma, secondo le regole in ordine alla prova della discriminazione, è stato dirimente il *silenzio* del datore sul punto.

ritmo, siano stati assegnati i posti disponibili»¹⁴⁵, che, quindi, costituisce un vizio tale da inficiare la procedura di assegnazione delle cattedre¹⁴⁶.

Benché il diritto di accesso al cd. codice sorgente del *software*, utilizzato per automatizzare alcune fasi di svolgimento di una procedura selettiva, sia stato isolatamente riconosciuto¹⁴⁷, tale possibilità, oltre che sussistere soltanto nei confronti della p.a., non garantisce l'intellegibilità dell'esito.

Non si confonda, dunque, la conseguenza con l'antefatto: ancorché il risultato processuale sia stato favorevole ai lavoratori negli isolati casi ricordati (vuoi per le regole del diritto antidiscriminatorio, vuoi in applicazione del principio di vicinanza alla prova) la gestione algoritmica rimane non trasparente, se non proprio impenetrabile, anche quando viene (in rarissime ipotesi) viene resa disponibile.

Si può, dunque, affermare che l'algoritmo non pare, allo stato, né accessibile, né comprensibile, né, di conseguenza, negoziabile.

6. Una traiettoria di indagine: le potenzialità della trasparenza

L'alternativa alla indagine sull'algoritmo, fondata sulla protezione dei dati e delle informazioni, come tecnica di protezione dei lavoratori, è costituita da una diversa strada, che si ritiene, invece, meglio percorribile. Tale percorso trova nella trasparenza il proprio strumento di azione, tanto nella prospettiva classica del riequilibrio dei assetti a favore del soggetto debole del rapporto, quanto nella recente rilettura della libertà individuale¹⁴⁸.

¹⁴⁵ Similmente, per una analisi critica di casi di impatto sul sistema d'istruzione statunitense, individuando errori e omissioni algoritmiche, O' NEIL, *Armi di distruzione matematica. Come i big data aumentano la disuguaglianza e minacciano la democrazia*, Milano, 2017.

¹⁴⁶ FORGIONE, *Il caso dell'accesso al software MIUR per l'assegnazione dei docenti*, in *GDA*, 5, 2018, 5, 647; LAUS, *La tecnologia nella pubblica amministrazione: algoritmi e processi decisionali nei procedimenti amministrativi. Il caso della procedura di mobilità*, in *LPA*, 2020, 1, 49.

¹⁴⁷ Tar Lazio, 18 dicembre 2020, n. 13692, per l'accesso al funzionamento del programma utilizzato dal MIUR e di proprietà del CINECA. Tra i motivi posti a sostegno del diniego di accesso al codice sorgente del *software*, oggetto di impugnativa nei ricorsi, infatti, vi era anche la ritenuta necessità di tutelare la proprietà intellettuale, nonché i segreti di natura commerciale ed economica che, a dire dell'amministrazione resistente, sarebbero stati inevitabilmente compromessi dall'integrale ostensione dell'algoritmo, con grave danno sia per il CINECA, in qualità di proprietario del *software* e titolare del *know how* per la sua realizzazione, sia per lo stesso Ministero, che non avrebbe potuto più utilizzare il programma per future procedure concorsuali.

¹⁴⁸ In questo senso, la trasparenza si rivela idonea anche alla prospettiva di PERULLI A., *La "soggettivazione regolativa"*, cit., quale co-, ovvero pre-condizione per un effettivo spazio di libertà, in cui emancipare le capacità nel rapporto (DEL PUNTA, *Labour Law and the Capability*

La trasparenza può essere intesa come l'ostensione degli elementi considerati dal datore, al fine di ogni suo processo decisionale: l'indagine non si svolge sul *quomodo* (cioè sugli strumenti usati per decidere, che, spesso, come detto, sfuggono a tutti i soggetti coinvolti) ma sui presupposti (*input*) e sugli esiti (*output*).

Si tratta di un principio che il legislatore già conosce e pratica, anche declinato nel GDPR per la protezione del prestatore. Si richiede, infatti, che le informazioni destinate al pubblico o all'interessato siano facilmente accessibili, anche utilizzando un linguaggio semplice (art. 12); altresì, gli artt. 13 e 15 garantiscono al lavoratore di essere informato sul trattamento di dati che lo riguardano (Considerando 60); nel caso di processi decisionali automatizzati, compresa la profilazione, il diritto si estende alle informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché all'importanza e alle conseguenze di tale trattamento per l'interessato.

Ma, anticipando quanto meglio si esporrà nel prosieguo, i diritti previsti nel GDPR vengono scarsamente azionati.

Ove si rammenti che tutte le controversie riguardanti l'applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali devono essere notificate al Garante, anche se non sono relative all'impugnazione di provvedimenti dell'Autorità (art. 152, GDPR e art. 10, comma 6, d.lgs. n. 150/2011, come modificato dall'art. 17, d.lgs. n. 101/2018), è possibile avere una visione abbastanza realistica¹⁴⁹ della scarsa consistenza del contenzioso in materia: nel 2018, sono stati 16 notificati ricorsi; nel 2019, se ne contano 49; nel 2020 sono stati 56¹⁵⁰.

Considerando poi che il Garante è incline a restringere l'accesso civico sui dati relativi all'impiego¹⁵¹ e, al contempo, vi è stato un unico caso affrontato in tema di utilizzo di algoritmi per la gestione delle risorse umane e solo una decina di pareri in materia di sorveglianza da remoto (sulla posta elettronica e sui motori di ricerca, cd. *browser*)¹⁵², si comprende che il tema della tutela del lavoratore attraverso il GDPR conosce minima effettività.

Approach, in *IJCLIR*, 2016, 4, 383) e nel mercato (CARUSO, *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *GDLRI*, 2007, 113, 1).

¹⁴⁹ Come segnalato dal Garante *Privacy, Relazione annuale 2020*, Roma, 2021, 205 benché vi sia l'obbligo per le cancellerie di trasmettere al Garante copia dei provvedimenti emessi dall'Autorità giudiziaria in relazione a quanto previsto dal Codice o in materia di criminalità informatica (art. 154, co. 6, GDPR), tale dovere non è sempre puntualmente adempiuto.

¹⁵⁰ *Id.*, 205, evidenziando l'opportuna azione di monitoraggio così svolta,

¹⁵¹ *Id.*, 66-67. In primo luogo, si afferma l'esistenza di un pregiudizio concreto «alla tutela della protezione dei dati personali in considerazione della tipologia e della natura dei dati e delle informazioni personali oggetto dell'istanza, del particolare regime di pubblicità che connota l'accesso civico, nonché delle ragionevoli aspettative di confidenzialità dei soggetti controinteressati sui quali si potevano realizzare ripercussioni negative sul piano sociale, relazionale o professionale»; altresì, di norma si accoglie il diniego di accesso opposto dagli enti, in virtù della necessaria «protezione dei dati personali».

¹⁵² *Ib.*, 162-167.

Diversamente, si può vedere come lo strumento della trasparenza nel diritto del lavoro stia acquisendo crescente importanza e un sempre più ampio significato, a mano a mano che cresce la consapevolezza delle oggettive difficoltà nel governare sia l'accesso alle informazioni, sia la manipolazione successiva dei dati.

In questo, deve distinguersi una trasparenza "passiva e subita", a cui è soggetto il lavoratore osservato dal datore (o dell'IA, di cui questo si serve), da una trasparenza "attiva e agita", di cui ci si propone la (ri)costruzione. Se è pressoché inevitabile che, in virtù delle tecnologie esistenti, i lavoratori debbono giacere *nudi* avanti agli occhi del datore, pare possibile che anch'essi ne traggano beneficio.

Attraverso i medesimi dati e strumenti, che le imprese e le pubbliche amministrazioni già usano per i propri interessi, può, allora, essere riportato in equilibrio lo sbilanciamento dettato dalle recenti, repentine e pervasive innovazioni informatiche, digitali e dei mezzi sociali, per recuperare dignità, sicurezza e libertà delle persone che lavorano. Sicché, rinviata, almeno al momento, l'ipotesi di far leva sull'*ignoto* dell'algoritmo, emerge la possibilità concreta di fondare l'azione sul *noto*, rappresentato da ciò che sappiamo, o che potremmo sapere, del processo decisionale che avviene dentro all'organizzazione¹⁵³.

Paradossalmente, questo disvelamento apporta benefici alle organizzazioni medesime, già affrontati nella letteratura economico-aziendale come antidoto al malessere negli ambienti di lavoro¹⁵⁴, utilmente importabili nella prospettiva che qui si vuole coltivare.

In primo luogo, la trasparenza consente ai datori di lavoro di riappropriarsi di quanto (pur incautamente e, forse, inconsapevolmente) essi hanno consegnato non solo ai cd. giganti del *web*, ma, attraverso la rete, anche alla collettività in generale, esponendosi a rischi spesso ignorati o, al più, minimizzati e ritenuti marginali (tra cui, *ex multis*, il furto dei dati, la responsabilità per le violazioni della riservatezza, l'indebolimento della tutela delle invenzioni)¹⁵⁵.

¹⁵³ Secondo la felice intuizione di RICCI M., OLIVIERI, *Introduzione. Il problema del senso del limite*, in RICCI M., OLIVIERI, *Introduzione. Il problema del senso del limite*, in RICCI M., OLIVIERI, (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa, si potrebbero, dunque, identificare «due dimensioni dell'«(in)visibilità del mondo digitale», di cui «una *proattiva* (la raccolta e l'uso dei dati all'interno dei trattamenti algoritmici), l'altra *reattiva* (la valutazione del processo decisionale)» (corsivo degli Autori).

¹⁵⁴ ABRAHAM ET ALT., *Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies*, in *HRMJ*, 2019, 657, su cui RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controlli sulla attività telematiche dei lavoratori*, in RICCI M., OLIVIERI, (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa.

¹⁵⁵ Gli esempi di sanzioni inflitte dall'Autorità *Privacy* sono, al contrario, numerosi. A titolo esemplificativo, per l'importo e la gravità, si ricorda la recente ordinanza – ingiunzione nei confronti dell' Inail del 28 aprile 2022 [doc. web 9771184], in <https://www.garanteprivacy.it>.

Ulteriormente, la trasparenza può fungere anche da strumento idoneo a far emergere le condizioni praticate nell'organizzazione considerata: l'interesse esiste rispetto al riconoscimento delle (buone) prassi adottate, per la soddisfazione degli utenti (clienti dell'impresa o fruitori del servizio) e la percezione di un sistema equo, anche ai fini della reputazione.

Infine, ma non meno importante, nell'epoca delle cd. Grandi Dimissioni¹⁵⁶, in cui si palesa la necessità di trattenere le risorse umane in forze, la trasparenza può rappresentare uno strumento *win-win* rispetto alle esigenze di lavoratori e organizzazioni.

Nel prosieguo, il percorso muove dall'ambito pubblico, dove il principio di trasparenza è consolidato, ma idoneo ad assumere funzioni sempre nuove, verso l'impiego privato, indagando come la condivisione di informazioni *dal* datore *verso* i lavoratori, i loro rappresentanti e le istituzioni e tra i prestatori stessi, possa rappresentare uno strumento adeguato a sciogliere le distorsioni nel rapporto e nel mercato, migliorando le condizioni delle persone e, contemporaneamente, la qualità degli ambienti di lavoro.

it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9771184, con cui l'Istituto è stato condannato a versare 50mila euro per aver subito tre successivi furti di dati, senza aver predisposto le misure di sicurezza necessarie.

¹⁵⁶ Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, *Le dimissioni in Italia tra crisi, ripresa e nuovo approccio al lavoro*, 2022, in <https://www.consulentidellavoro.it>; sulle contraddizioni e complessità del fenomeno v. BRUNETTA, TIRABOSCHI, *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze*, in WP ADAPT, 2022, 6.

CAPITOLO SECONDO

La trasparenza nelle pubbliche amministrazioni e nel lavoro pubblico per l'efficienza e il contrasto alla corruzione

SOMMARIO: 1. Il rilievo costituzionale della trasparenza della pubblica amministrazione. – 1.1. La trasparenza strumentale all'imparzialità ex art. 97 Cost. – 1.2. (segue) quale livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ex articolo 117, co. 2, lett. m) Cost. – 2. Responsabilizzazione e trasparenza nominativa. – 3. Il contrasto alla corruzione. – 3.1. La prevenzione della corruzione. – 3.2. Conflitti di interesse, incompatibilità e incarichi. – 3.3. La rotazione del personale. – 4. La situazione patrimoniale dei dirigenti pubblici e il limite (a geometria variabile) della riservatezza dei familiari. – 4.1. L'anagrafe delle prestazioni. – 5. Trasparenza e tutela della riservatezza nel lavoro pubblico: l'opacità per confusione. – 5.1. Trasparenza e pubblici concorsi: una ipotesi di *digital divide*? – 5.2. L'obbligo di motivare la scelta discrezionale, rispetto al genere: un modello da diffondere.

1. Il rilievo costituzionale della trasparenza della pubblica amministrazione

Si è sin qui dato conto della posizione occupata dalla protezione della riservatezza nella tutela della persona che lavora, sia di fronte alle nuove tecnologie e modalità di lavoro, sia rispetto al mutato atteggiamento dei singoli, con riferimento alla condivisione (anche) *sociale* delle notizie che li riguardano. Se, infatti, l'obiettivo delle regole lavoristiche è trovare la miglior sintesi tra le esigenze di prestatori e datori, salvaguardando dignità e libertà dei primi in un contesto produttivo ed efficiente per i secondi, pare potersi affermare che i recenti cambiamenti hanno avuto un enorme impatto sia sulle persone, che sulle organizzazioni.

La proposta di intraprendere la via della trasparenza, in luogo di quella della riservatezza, muove dall'osservazione di come la tutela del lavoratore attraverso la *privacy* sia un percorso irto di ostacoli, che paiono oggi – tutti insieme – complessivamente insormontabili. Le informazioni a disposizione dei datori (anche nella misura in cui sono i lavoratori stessi ad alimentarle) e i mezzi che le rielaborano e utilizzano, surclassano di gran lunga la capacità dei prestatori di resistervi, nonché la abilità delle

organizzazioni di porvi limite. Dei lavoratori, insomma, le organizzazioni fanno tutto, o quasi, quel che c'è da sapere e conoscono pressoché ogni informazione che abbia un qualche rilievo per il datore. Il flusso di notizie “dal lavoratore al datore” è continuo e copiosissimo.

Anziché, allora, insistere sulle (ritenute infruttuose) strategie per il velamento delle informazioni relative ai prestatori, sembra, invece, opportuno esplorare l'opposta corrente, che muove “dalle organizzazioni”, per verificare: a) quali dati relativi al lavoro siano condivisi e con chi; b) quale interesse soddisfi tale diffusione; c) quali criticità e prospettive si presentino per riequilibrare l'assetto, rispetto ai prestatori.

Questa indagine sulla condivisione di informazioni *a latere datoris* concerne, in breve, la trasparenza nel lavoro subordinato e riguarda i dati che imprese e pubbliche amministrazioni condividono, dentro e fuori gli ambienti di lavoro, con i prestatori, i loro rappresentanti, le altre istituzioni e la collettività.

In questo studio, pare utile muovere da come la trasparenza si atteggia nel lavoro alle dipendenze della p.a., sia per ragioni cronologiche, sia perché le pubbliche amministrazioni rappresentano un modello di riferimento, quale “casa di vetro” per l'attuazione di principi costituzionali. Infatti, benché la Carta non lo indichi espressamente, il principio di trasparenza può essere desunto, in via interpretativa, da un vasto complesso regole, che vi attingono ampiamente.

In particolare, la trasparenza è individuata come mezzo per attuare il principio di buon andamento e imparzialità della p.a. – interno ed esterno – con il corollario del valore meritocratico della selezione (art. 97, Cost.); parimenti, essa è funzionale a che emerga come i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione, oltre gli interessi di parte (art. 98, Cost.), adempiendo alle funzioni pubbliche con disciplina e onore (art. 54, Cost.), rispondendo del proprio operato (art. 28, Cost.)¹.

Identificata quale «principio del patrimonio costituzionale comune dei Paesi europei»², la trasparenza della pubblica amministrazione veniva teorizzata nel corso del Novecento, da un lato, in una dimensione verticale, costruita all'interno degli enti,

¹ Nell'impossibilità di dar conto degli innumerevoli studi, v. almeno, quali scritti generali: AMORTH, *La Costituzione italiana: commento sistematico*, Milano, 1948; CALAMANDREI, LEVI (diretto da), *Commentario sistematico alla Costituzione italiana*, Firenze, 1950; FALZONE, PALERMO, CASENTINO, *La Costituzione della Repubblica italiana: illustrata con i lavoratori preparatori e corredata da note e riferimenti*, Milano, 1976; BRANCA (a cura di), PIZZORUSSO (continuato da), *Commentario della Costituzione*, Bologna, 1978; FAGIOLO, *La Costituzione della Repubblica Italiana: l'iter parlamentare articolo per articolo*, Roma, 1992; PERLINGIERI P. (a cura di), *Commento alla Costituzione italiana*, Napoli, 2001; BIFULCO, CELOTTO, OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006; CRISAFULLI (con la collaborazione di AMBROSI), *Commentario breve alla Costituzione*, Padova, 2008. Sul processo di emersione del principio di trasparenza v. SALERNO, *Verso un'amministrazione trasparente: principio costituzionali e regole legislative*, in *GSC*, 2016, 31, 97; recentissimo, CARLONI, *Il paradigma trasparenza. Amministrazioni, informazione, democrazia*, Bologna, 2022.

² Corte cost., 12 maggio 2016, n. 104, in *FI*, 2016, 7-8, 2298.

ove tutto era accessibile ai vertici politici e amministrativi, ma completamente celato dall'esterno³. Contemporaneamente, si contrappone a questa una nozione di trasparenza, intesa nella sua caratterizzazione orizzontale, in cui l'apertura amministrativa era destinata a divenire la regola «dove un superiore interesse pubblico non imponga un segreto momentaneo» con la realizzazione della «casa di vetro»⁴ pienamente accessibile alla collettività.

L'approdo è una trasparenza «a virtualità multipla»⁵, in cui il principio cristallino è *mezzo* per realizzare gli obiettivi dell'amministrazione e, al contempo, *fine* dell'amministrazione stessa, in quanto rappresenta un suo indispensabile modo di essere.

A fronte, dunque, di una Costituzione che non la chiama per nome, ma ne fa vasto ministero secondo la polifunzionalità descritta, la trasparenza inizia ad affermarsi nella legislazione in tempi relativamente recenti. Benché non appaia nella formulazione originaria della l. n. 241/1990, essa vi approda testualmente con la l. n. 15/2005, assurgendo a criterio dell'attività amministrativa, unitamente a economicità, efficacia, imparzialità e pubblicità.

La scissione fra l'accessibilità dei documenti pubblici e la trasparenza è rimarcata nella coeva l. n. 82/2005, che colloca quest'ultima come obiettivo per le pp.aa. nell'utilizzo delle *ICT* (tecnologia dell'informazione e della comunicazione) e porta con sé la digitalizzazione dell'amministrazione, funzionalizzata sia all'efficienza dei processi, sia alla loro miglior conoscibilità da parte degli utenti.

Si apre, così, la strada verso una imponente regolamentazione della trasparenza amministrativa, sparsa in una pluralità di fonti, di rango comunitario, nazionale, regionale; di normazione secondaria, quest'ultima proveniente da un numero significativo di Autorità (l'Autorità nazionale Anticorruzione, l'Agenzia per l'Italia digitale, la Commissione per l'accesso ai documenti amministrativi presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il più volte evocato Garante per la protezione dei dati personali e, ultimo solo nell'ordine alfabetico, Ministero per la Pubblica Amministrazione), nonché oggetto di pronunce giurisprudenziali sovranazionali e nazionali.

È, infatti, evidente come la collocazione della trasparenza nel novero dei principi costituzionali, che informano l'azione della pubblica amministrazione, ponga il serio problema di come realizzarla, contemperando altri valori, *in primis* quello della tutela dei dati personali dei pubblici impiegati.

Rispetto all'accesso dall'esterno, risalta l'interesse dei consociati, affinché la pubblica amministrazione renda disponibili tutte le informazioni che riguardano la p.a., necessarie per consentire il controllo sulla *burocrazia*. Dall'altro, la pervasività dell'indagine deve arrestarsi di fronte alla privatezza dei *burocrati*, specie a seguito della privatizzazione, o contrattualizzazione, del lavoro pubblico. Infatti, la p.a. non divulga soltanto

³ Così CHARDON, *L'Administration de la France: les fonctionnaires*, Parigi, 1908.

⁴ TURATI, *Atti del Parlamento italiano, Camera dei deputati*, 17 giugno 1908.

⁵ CALIFANO, *Trasparenza e privacy nell'evoluzione costituzionale*, in *GSC*, 2016, 31, 77.

informazioni che riguardano la propria attività in astratto ma, al contrario, condivide e divulga dati che riguardano i funzionari.

La questione riguarda, dunque, come la p.a. abbia concretizzato il principio della trasparenza, declinandone le funzioni, e se (e come) lo abbia soppesato con il diritto dei lavoratori a veder protetta la propria sfera personale, ovvero come (e quanto) la *privacy* sia sacrificabile per il maggior bene della collettività.

Rispetto, invece, alla conoscibilità *interna* all'amministrazione, e cioè tra i dipendenti pubblici, si deve approfondire la qualità dell'attuazione dei principi costituzionali, al fine di far luce sulle ampie zone d'ombra rimaste *intra moenia*. L'indagine vuole, pertanto, tentare di capire che cosa i lavoratori sappiano della amministrazione datrice, in relazione alle questioni inerenti l'impiego.

1.1. La trasparenza strumentale all'imparzialità ex art. 97 Cost.

Il modello della p.a. italiana è nel tempo evoluto, come si accennava, da sistema completamente impenetrabile, a complesso regime accessibile e disponibile.

In prima battuta, l'amministrazione ha reso conoscibili limitate informazioni in proprio possesso, consentendone l'accessibilità a soggetti determinati, portatori di interessi specifici e ben motivati, i quali potevano proporre le proprie istanze attraverso una procedura. Vagliando le qualità soggettive degli istanti, in base al loro qualificato interesse, e l'oggetto della domanda, l'amministrazione acconsentiva, o negava, l'accesso alle informazioni richieste: in tutti i casi, senza rendere pubblici i dati, ma veicolandoli esclusivamente al destinatario/istante.

Lo schema descritto, previsto dalla l. n. 241/1990, si è poi trasformato in un sistema fondato sulla disponibilità, in base al quale determinate informazioni detenute dalla p.a. devono essere accessibili, per consentire il controllo sociale sulle attività di interesse pubblico e generale.

Il regime adottato non è di totale apertura, come, invece, accade in altri ordinamenti, ma non v'è dubbio che sia rivoluzionario per la p.a. italiana la qualificazione della trasparenza come «accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità» (art. 11, d.lgs. n. 150/2009).

La trasparenza assurge espressamente a strumento dell'imparzialità, rispetto al quale è necessario vagliare le possibilità di accesso nell'era digitale, sia dall'esterno, sia dall'interno dell'amministrazione.

Il rovesciamento della prospettiva è, da questo punto di vista, dirompente: non vi sono più il filtro e la mediazione della p.a. – un tempo operati attraverso la l. n. 241/1990 (artt. 22 e ss.) – a tutelare il pubblico impiegato, del quale si conoscevano

(soltanto) il nome e la funzione nel singolo procedimento. Al contrario, attraverso la digitalizzazione, il sito *web* dell'ente diviene fonte di conoscibilità, a tutto tondo e sempre disponibile.

Nella versione originaria del 2009, le pubblicazioni *on line* comprendevano principalmente informazioni aggregate (relative all'ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance*, stanziati ed effettivamente distribuiti, con l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti). Ma, di rilievo per quel che qui interessa, erano condivise nella rete "aperta" molti dati relativi al singolo funzionario, tra cui il nominativo e il *curriculum* del Responsabile delle funzioni di misurazione della *performance*; dei dirigenti e titolari di posizioni organizzative «redatti in conformità al vigente modello europeo». Venivano, altresì, pubblicate le retribuzioni dei dirigenti, con indicazione delle componenti variabili della retribuzione di posizione e di risultato; nonché gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati (art. 11, d.lgs n. 150/2009).

A seguito delle novelle "anticorruzione" introdotte tra il 2012 e il 2019 (su cui v. *infra*), l'insieme delle pubblicità è stato ulteriormente ampliato, muovendo dai dati relativi all'organizzazione, compresi «l'articolazione e le competenze di ciascun ufficio, anche di livello dirigenziale non generale» verso la affissione *on-line* dei nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici (art. 13, d.lgs. n. 33/2013), dei quali si devono rendere noti anche: la durata dell'incarico, il *curriculum*, i compensi e gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici; i dati relativi all'assunzione di altre cariche e incarichi, presso enti pubblici o privati e i relativi compensi, a qualsiasi titolo corrisposti (art. 14, d.lgs. n. 33 2013)⁶.

⁶ Gli obblighi si estendono al di là del rapporto di lavoro subordinato, in quanto i doveri di pubblicazione interessano, in primo luogo, i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza, relativamente ai quali le pubbliche amministrazioni rendono noti gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico; il *curriculum vitae*; i dati relativi allo svolgimento di incarichi o la titolarità di cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalla pubblica amministrazione o lo svolgimento di attività professionali; i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, con specifica evidenza delle eventuali componenti variabili o legate alla valutazione del risultato (art. 15, d.lgs. n. 33/2013). Ulteriormente, gli obblighi di pubblicazione riguardano anche le società a controllo pubblico, nonché le società in regime di amministrazione straordinaria («ad esclusione delle società emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e loro controllate»), le quali pubblicano, entro trenta giorni dal conferimento «e per i due anni successivi alla loro cessazione», i dati relativi all'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; il *curriculum vitae* del prestatore e i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché gli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali; ivi compreso il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura. La pubblicazione delle informazioni di cui trattasi, relativamente a incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della (omessa) pubblicazione e il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti a una sanzione pari alla somma corrisposta (art. 16, d.lgs. n. 33/2013).

Il quadro è indubbiamente complesso: entrano in conflitto la legittima aspettativa di protezione della privacy, secondo i principi che riguardano il trattamento dei dati relativi a tutti i lavoratori (di cui si è detto *supra*), con i nuovi istituti dell'accesso agli atti e dell'accesso civico.

L'art. 86, GDPR prevede, infatti, che «i dati personali contenuti in documenti ufficiali (...) possono essere comunicati conformemente al diritto dell'Unione o degli Stati membri, al fine di conciliare l'accesso del pubblico ai documenti ufficiali e il diritto alla protezione dei dati ai sensi del presente regolamento». Il bilanciamento è, pertanto, rimesso al legislatore nazionale, che, per quel che qui interessa, ha qualificato l'accesso agli atti di cui alla l. n. 241/1990 e l'accesso civico, disciplinato dal d.lgs. n. 33/2013, come ipotesi di trattamento corrispondente a un «interesse pubblico rilevante» e, quindi, autorizzato (art. 6, GDPR).

L'accesso a tali dati è limitato dal d.lgs. n. 196/2003, che collega il diritto di accesso (e, quindi, il suo *rovescio* di protezione della privacy) alla tipologia di dato: ove si discuta di «dati genetici, relativi alla salute, alla vita sessuale o all'orientamento sessuale» in possesso dell'amministrazioni, essi potranno essere accessibili se il diritto che si intende tutelare, bilanciato con l'accesso, sia «di rango almeno pari ai diritti dell'interessato, ovvero consist[a] in un diritto della personalità o in un altro diritto o libertà fondamentale» (art. 60, d.lgs. n. 198/2003). I dati «attinenti alla salute» non potranno, in tutti i casi, essere diffusi (art. 2, d.lgs. n. 198/2003).

Circa, invece, gli altri dati personali, l'accesso civico è impedito quando vi sia un «pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali» (art. 5-*bis*, d.lgs. n. 33/2013), individuato dall'ANAC, d'intesa con il Garante, nelle proprie Linee guida⁷. Si tratta delle ipotesi in cui «le conseguenze – anche legate alla sfera morale, relazionale e sociale – che potrebbero derivare all'interessato (o ad altre persone alle quali esso è legato da un vincolo affettivo) dalla conoscibilità, da parte di chiunque, del dato»; ovvero nella «eventualità che l'interessato possa essere esposto a minacce, intimidazioni, ritorsioni o turbative al regolare svolgimento delle funzioni pubbliche o delle attività di pubblico interesse esercitate»; oppure nei casi in cui l'accesso «possa favorire il verificarsi di eventuali furti di identità o di creazione di identità fittizie attraverso le quali esercitare attività fraudolente».

I criteri esposti appaiono fragili, se non proprio arbitrari e al limite del trattamento lecito dei dati, e sono sottoposti a una valutazione che non può essere oggettiva: da un lato, è del tutto predittiva; dall'altro, viene connessa alla personalizzazione della *privacy*, da calibrare in relazione al «ruolo ricoperto nella vita pubblica, la funzione pubblica esercitata o l'attività di pubblico interesse svolta dalla persona cui si riferiscono i predetti dati».

⁷ ANAC, *Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013*, delibera 28 dicembre 2016, n. 1309.

Si ritiene, pertanto, che «la sussistenza di un pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali può verificarsi con più probabilità per talune particolari informazioni – come per esempio situazioni personali, familiari, professionali, patrimoniali – di persone fisiche destinatarie dell’attività amministrativa o intervenute a vario titolo nella stessa e che, quindi, non ricoprono necessariamente un ruolo nella vita pubblica o non esercitano funzioni pubbliche o attività di pubblico interesse»⁸.

Orwellianamente, anche di fronte alla protezione della riservatezza, alcuni sono più uguali di altri, sicché l’anonimo *travet* si troverebbe in posizione peggiore rispetto a un ben noto direttore generale o altro soggetto, titolare di una sì elevata posizione.

La pubblica amministrazione gode, dunque, di un’estesa discrezionalità nel dosare l’accesso dall’esterno, rispetto ai dati relativi al proprio personale, di volta in volta nascosto o svelato agli occhi della collettività: cambia sia l’ampiezza, sia la pervasività del controllo della collettività sul dipendente pubblico, poiché l’amministrazione rende in parte pubbliche, in parte accessibili, non solo le informazioni relative alla propria attività, ma anche un ampio novero di dati che riguardano direttamente il personale.

1.2. (segue) quale livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ex articolo 117, co. 2, lett. m), Cost.

Funzionale al fine da realizzare e al bene da proteggere, che non ammettono differenziazioni a livello territoriale, è l’elevazione della trasparenza a livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche (art. 11, d.lgs. n. 150/2009; art. 1, co. 2, d.lgs. n. 33/2013).

Nel lungo dibattito parlamentare, che ha portato all’enucleazione della locuzione, l’aspetto più dibattuto ha riguardato il riferimento alla “essenzialità” delle prestazioni, da collocare in una sorta di *climax* dal concetto di “minimo”, legato alla dimensione finanziaria⁹; attraverso quello di “garantito”, correlato alla dimensione politica, per giungere all’“essenziale”, volto a individuare i principi del sistema¹⁰.

In tal modo, si evidenzia come il principio della trasparenza vada *oltre* l’accessibilità e la pubblicità: elevato a strumento del procedimento e dell’organizzazione, diviene isti-

⁸ ANAC, *Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013*, delibera 28 dicembre 2016, n. 1309, qui spec. 23.

⁹ BALDONI, *Il concetto di “livelli essenziali e uniformi” come garanzia in materia di diritti sociali*, in *IF*, 2001, 6, 1103.

¹⁰ BELLETTI, *I livelli essenziali delle prestazioni e contenuto essenziale dei diritti nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *IF*, 2003, 3-4, 613.

tuto fondamentale di democrazia amministrativa¹¹ e, di conseguenza, assurge a regola, organizzativa e funzionale, del potere e, quindi, di democrazia politica¹².

La trasparenza, posta quale fulcro della *nuova* amministrazione, assume, come anticipato, le caratteristiche di *fine* da realizzare e *bene* da proteggere, con tutti gli strumenti preordinati dall'ordinamento. Essa va, quindi, preservata dal pericolo di attenuazione, in sede locale, degli strumenti individuati a livello nazionale.

Accantonato il modello dell'uniformismo e del centralismo in favore della differenziazione (invero, ancora da venire), il legislatore della riforma del Titolo V, Parte Seconda della Costituzione, attuata con l. cost. n. 3/2001 ha inteso mettere al riparo la (o meglio, le) collettività dal rischio di affievolimento del principio di eguaglianza del cittadino, non solo e non tanto all'interno di ogni singola Regione, ma (specialmente) in relazione alle diverse realtà territoriali.

Tali diseguaglianze sarebbero altrimenti rimaste prive di copertura costituzionale, in un Paese dove, notoriamente, il divario socio-economico tra Nord e Sud è già intensissimo: in tal senso, la previsione di cui alla lettera m) dell'art. 117, co. 2, Cost., rappresenta garanzia dei diritti di cittadinanza ("unitaria" e "sociale"), nonché il limite costituito dai principi fondamentali riservati alla legislazione dello Stato, con riferimento alle competenze concorrenti delle Regioni¹³.

In questa prospettiva, collocare la trasparenza tra i livelli essenziali delle prestazioni, da garantire sull'intero territorio nazionale, significa mettere i cittadini in condizioni di uguaglianza e al riparo da ogni tentativo periferico di oscurantismo amministrativo. Benché le modalità di realizzazione del principio possano essere varie e declinate localmente, secondo i regolamenti delle amministrazioni, non può essere eroso il fondamento per cui la pubblicità e l'accessibilità degli atti e delle informazioni consentono al cittadino la ricerca e la selezione delle informazioni di cui ha bisogno¹⁴.

2. Responsabilizzazione e trasparenza nominativa

Collocato all'interno dei diritti della personalità, il *diritto al nome* è il segno che identifica ogni persona e che permette di riferire a esso atti e vicende personali. Costituisce parte essenziale e irrinunciabile della personalità, quale «primo e più immediato elemento dell'identità personale»¹⁵.

¹¹ MANGANARO, *L'evoluzione del principio di trasparenza amministrativa*, in SCOCA (a cura di), *Scritti in memoria di Roberto Marrama*, Napoli, 2012, 417.

¹² PAJNO, *Il principio di trasparenza alla luce delle norme anticorruzione*, in *GC*, 2015, 213.

¹³ GAMBINO, *Stato, diritti sociali e devolution: verso un nuovo modello di welfare state*, in *www.associazionedeicostituzionalisti.it*, 2006.

¹⁴ MANGANARO, *op. cit.*, 422.

¹⁵ Corte cost., 23 luglio 1996, n. 297.

L'ostensione del nome dei funzionari coinvolti nel procedimento amministrativo, con indicazione dei responsabili dell'istruttoria, procedimento ed eventuale provvedimento, è tra le comunicazioni da fornire, ex art. 5, l. n. 241/1990, assieme all'indicazione dell'unità organizzativa competente e al domicilio digitale, ai soggetti «nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti diretti ed a quelli che per legge debbono intervenire», nonché «a richiesta, a chiunque vi abbia interesse (art. 7, l. n. 241/1990). Ma all'epoca il nome non era abbinato alla persona fisica in carne e ossa, rimanendo ancorato a una dimensione virtuale e burocratica, che quasi mai si materializzava nella realtà.

Nel tempo, era stata tentata la diffusione dei cartellini per il personale a contatto con il pubblico. Si trattava di esperimenti arrestatisi a livello di mere prassi amministrative¹⁶, anche a fronte di un atteggiamento assai prudente del Garante, contrario alla divulgazione di dati «non pertinenti ed inutilmente eccedenti rispetto alle finalità di responsabilizzare maggiormente il personale e di fornire agli utenti una conoscenza sufficiente degli operatori con cui entrano in rapporto»¹⁷.

In questo senso, appare chiara la funzione della trasparenza nominativa, ritenuta idonea a responsabilizzare il pubblico impiegato rispetto alla propria attività. Di tal che, la l. n. 15/2009 ha delegato il Governo a disporre «l'obbligo, per il personale a contatto con il pubblico, di indossare un cartellino identificativo ovvero di esporre sulla scrivania una targa indicante nome e cognome, con la possibilità di escludere da tale obbligo determinate categorie di personale, in relazione alla specificità di compiti ad esse attribuiti» [art. 7, co. 2, lett. p), l. n. 15/2009].

La previsione è stata, quindi, attuata con l'introduzione dell'art. 55-*novies*, d.lgs. 165/2001, introdotto attraverso l'art. 69, co. 1, d.lgs. 150/2009, con cui si è attuata l'alternativa prevista tra «il cartellino» e «la targa», da apporre presso il luogo di lavoro. L'esposizione del «nominativo» del lavoratore, ove completo di «nome e cognome» secondo quanto stabilito dalla delega, determina, certamente, una pressione sul pubblico funzionario, facilmente rintracciabile *on-line*. Per evitare tale disagio, numerose amministrazioni si sono nel tempo orientate per la condivisione delle sole lettere iniziali o della matricola del lavoratore, ferma restando la possibilità, per l'amministrazione e per il cittadino, di identificare il lavoratore¹⁸

Se, forse, dall'art. 55-*novies*, d.lgs. 165/2001 non poteva ricavarsi l'obbligo di farsi riconoscere a distanza¹⁹, le nuove tecnologie e l'esperienza pandemica consegnano una

¹⁶ Circolare Min. Funzione Pubblica, 5 agosto 1989, n. 36970/18.3.2; Circolare Min. Funzione Pubblica, 18 febbraio 1993, n. 4/93.

¹⁷ Garante *Privacy*, *Newsletter* 11-17 dicembre 2000.

¹⁸ Secondo la Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri 27 gennaio 1994, recante i «Principi sull'erogazione dei servizi pubblici», i dipendenti sono tenuti a «indicare le proprie generalità, sia nel rapporto personale, sia nelle comunicazioni telefoniche».

¹⁹ CASALE, *La disciplina sulla trasparenza del lavoro pubblico ed i cartellini di riconoscimento*, in *QL*, 2011, 2, 30.

realtà assai diversificata: oltre alla già descritta questione scolastica, come esasperazione dell'agilità pandemica (su cui v. *supra*), deve evidenziarsi come non sia stato affrontato, in generale, lo snodo del lavoro da remoto, ove il lavoratore deve sì essere in qualche misura riconoscibile, ma contemperandone l'identificazione con la riservatezza.

Tanto più che l'elenco dei lavoratori esenti da identificazione è un *numerus clausus*, che pone al riparo dall'identificazione solo i pubblici impiegati ritenuti più esposti alle tensioni della collettività, quali i dipendenti del Ministero degli affari esteri individuati con provvedimento adottato dal direttore generale competente nell'ambito del personale in servizio all'estero, nelle sedi caratterizzate da particolari rischi connessi alla specifica situazione ambientale; i funzionari dell'Agenzia delle dogane che svolgono attività di polizia giudiziaria su delega dell'autorità competente e il personale dello stesso ente che siano assegnati all'ufficio centrale antifrode e agli uffici antifrode delle strutture territoriali; il personale dell'amministrazione civile del Ministero dell'interno impiegato negli uffici di polizia, che svolge la propria attività congiuntamente ad operatori di polizia e in settori a contatto con il pubblico²⁰.

Di fronte alle nuove ipotesi organizzative e fattuali del lavoro, il bilanciamento tra le esigenze dell'amministrazione e la posizione dei lavoratori coinvolti deve essere ripensato, poiché il contatto virtuale neo-tecnologico è assai più intenso di quello fisico e diretto. La mancanza di filtri *on-line* espone, infatti, il funzionario a una fortissima pressione.

Agli albori della disciplina, il maggior problema poteva essere rappresentato dal confezionamento del cartellino e dalla sua materialità, compresi carattere, colore e posizionamento da usare²¹: si trattava, cioè, di responsabilizzare il lavoratore di fronte al pubblico, rendendo possibili valutazioni e reclami circa il suo contegno verso l'utenza. La situazione pare attualmente rovesciata: l'esposizione digitale e a distanza dei pubblici impiegati rischia di depotenziare la funzione responsabilizzante dell'identificazione personale.

Superata l'anonimia, il pubblico impiegato è stato, da principio, posto sotto i riflettori del procedimento amministrativo, poi illuminato "a giorno" attraverso i cartellini identificativi e, da ultimo, collocato nella accecante luce del *web*, dove l'immensa quantità di dati in circolo, da un lato, consente di nuovo al pubblico impiegato di scomparire e, dall'altro, aumenta il rischio di molestie e intrusioni nella sua vita privata.

3. Il contrasto alla corruzione

Il contrasto alla corruzione e al malaffare rappresenta, sin dall'antichità, un argomento di discussione e sdegno, cui si sono generalmente accompagnati lo stigma sociale,

²⁰ D.p.c.m. 28 luglio 2010, recante la «Determinazione di talune categorie escluse dall'obbligo di identificazione».

²¹ CASALE, *op. ult. cit.*, 43.

inteso come afflato etico e morale contro la *maladministration*, e la repressione attraverso il diritto penale interno ai singoli Stati.

In tempi recenti, però, la situazione è andata evolvendo da questione nazionale a vicenda di interesse globale. Questo cambio di rotta si è progressivamente concretizzato nell'ambito delle istituzioni internazionali, che hanno deciso di affrontare il tema, in una prima fase, solo con riferimento alle politiche di cooperazione e, poi, più ampiamente, quale obiettivo generale e di portata mondiale.

Quanto al primo aspetto, la Risoluzione dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite 3514 (XXX) del 1975 invitava gli Stati membri a considerare la problematica della corruzione dei pubblici ufficiali a opera delle imprese multinazionali, sollecitando l'introduzione di politiche volte a contrastare il fenomeno sia nei Paesi (sviluppati) sedi delle *corporations*, sia nei Paesi in via di sviluppo, oggetto di interesse economico e finanziario per corrotti e corruttori. Nel giro di pochi anni, la corruzione divenne la principale responsabile dell'inefficienza degli aiuti alla cooperazione, e il contrasto al malaffare rappresentò, sin dagli anni Novanta, una delle priorità da affrontare da parte della Banca Mondiale²².

La lotta alla corruzione è, quindi, evoluta quale strumento trasversale e sovranazionale, in grado di garantire un uso efficiente delle risorse pubbliche. Già nel *Monterrey Consensus* del 2002 si affermava, infatti, che la corruzione, insieme alla mancanza di trasparenza, è idonea a «impedire un'efficace allocazione delle risorse e drena risorse dalle attività che sono vitali per la riduzione della povertà e lo sviluppo economico sostenibile»²³. Nella (di poco) successiva Dichiarazione di Parigi del 2005, i Paesi dell'OCSE individuano nella corruzione un problema che allontana i capitali stranieri, minando la fiducia necessaria per donazioni e investimenti²⁴. Si comprende, allora, la necessità della ratifica della Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, adottata dall'Assemblea generale il 31 ottobre 2003 e aperta alla firma a Merida dal 9 all'11 dicembre dello stesso anno, entrata in vigore a livello internazionale il 14 dicembre 2005.

La Dichiarazione di Doha del 2008 rappresenta un ulteriore avanzamento: il contrasto alla corruzione diviene fenomeno universale, non più limitato alla condizione dei Paesi in via di sviluppo, ma che riguarda tutti e va affrontato su scala mondiale²⁵. Infine, benché assente nella Dichiarazione del Millennio²⁶, la lotta alla corruzione è collo-

²² MARQUETTE, *The World Bank's Fight against Corruption*, in *The Brown Journal of World Affairs*, 2, 2007, 27.

²³ Report of the International Conference on Financing for Development, Monterrey, Messico, 18-22 marzo 2002, doc. A/CONF.198/11.

²⁴ OCSE, *The Paris Declaration on Aid Effectiveness and the Accra Agenda for Action*, 2008, par. 4.

²⁵ Doha Declaration on Financing for Development, 2 dicembre 2008, par. 21.

²⁶ United Nations Millennium Declaration, Risoluzione 55/2, 8 settembre 2000, in <https://www.un.org/millenniumgoals/>.

cata nell'Obiettivo n. 16 dell'Agenda per lo Sviluppo Sostenibile 2030²⁷, nell'ambito della Promozione della pace, della sicurezza e del buon governo, quale sotto-obiettivo (n. 16.5) relativo alla «riduzione della corruzione a livello globale».

La principale questione che emerge nell'individuazione di una strategia comune di lotta alla corruzione è la selezione degli indicatori globali per il monitoraggio: il problema è, infatti, definire quando ricorra il fenomeno corruttivo che si vuole combattere. Il sotto-obiettivo n. 16.5 dovrebbe essere monitorato con l'appoggio di due indicatori (16.5.1 e 16.5.2) volti al controllo della corruzione e della concussione, ma, in realtà, si focalizza pressoché esclusivamente su quest'ultima. Così operando, però, non si presta la dovuta attenzione ad altre forme di alterazione, rispetto a dinamiche chiare e trasparenti degli scambi, quali l'estorsione da parte delle forze di polizia, il nepotismo, la collusione e la malversazione.

Si conferma, dunque, l'idea, già proposta nelle ricerche della ONG *Transparency International* sin dal 2001²⁸, di un doppio binario della lotta al malaffare: da un lato, la repressione della corruzione *ex post*, attraverso il contrasto al crimine vero e proprio, quale può risultare dalle sentenze e dal diritto penale interno; dall'altro, l'azione *ex ante*, che si fonda sulla costruzione di strategie e strumenti, idonei a prevenire le distorsioni sistemiche. Questa seconda opzione va ben oltre le denunce e le decisioni della magistratura, e rappresenta il percorso più fertile per arginare e, auspicabilmente, eradicare il fenomeno corruttivo dalla pubblica amministrazione.

Quando si voglia parlare di corruzione, è corretto far riferimento all'indice di percezione della corruzione (CPI), che costituisce l'indicatore più utilizzato al mondo. Elaborato dalla citata ONG *Transparency International*, esso viene composto aggregando tredici serie di dati, elaborati da stimate istituzioni, rilette attraverso le esperienze e la comprensione del fenomeno corruttivo da parte di esperti nazionali del settore pubblico e privato²⁹. Sin dal primo rapporto (2001), purtroppo, il nostro Paese si è collocato stabilmente nella parte bassa della classifica di virtuosità europea.

Parimenti, la prima (e al momento unica) ricerca Istat sul fenomeno della corruzione in Italia è stata condotta a margine dell'indagine sulla sicurezza dei cittadini 2015-2016, a cui è stato aggiunto un modulo esplorativo, teso a offrire una stima del numero di famiglie coinvolte nel corso della propria vita in dinamiche corruttive³⁰. Si è trattata di una indagine sulle esperienze concrete direttamente vissute, nonché sulla conoscenza *indiretta* di casi di corruzione (cioè, riportando quanto noto, nel proprio ambiente, ma riferito ad altri, circa richieste di denaro, favori o regali in cambio di servizi).

²⁷ United Nations, *Transforming our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, doc. A/RES/70/1, 21 ottobre 2015.

²⁸ TRANSPARENCY INTERNATIONAL, *Monitoring Corruption and Anti-corruption in the Sustainable Development Goals. A resource guide*, aprile 2017, p. 20

²⁹ V. in www.transparency.org.

³⁰ ISTAT, *La corruzione in Italia: il punto di vista delle famiglie*, 2017, in <https://www.istat.it/it/files/2017/10/La-corruzione-in-Italia.pdf>.

Altresì, lo studio condotto ha compreso anche il voto di scambio e le raccomandazioni, il tutto considerando otto settori chiave della pubblica amministrazione e della società (sanità, assistenza, istruzione, lavoro, uffici pubblici, giustizia, forze dell'ordine, *public utilities*). L'esito è impressionante: si è stimato che il 7,9% delle famiglie (un milione e 400mila) abbia ricevuto richieste di denaro, favori, regali o altro in cambio di servizi o agevolazioni; ma soltanto il 2,2% di chi è stato oggetto di tali pretese ha denunciato l'episodio. Tra i motivi della mancata accusa sono state indicate la sua inutilità (39,4%), la consuetudine della pratica per raggiungere i propri obiettivi (14%); la paura delle rappresaglie e delle conseguenze, anche giuridiche, della accusa (12,4%).

La ricerca ha evidenziato anche come oltre 6 milioni di cittadini dichiarino di conoscere personalmente qualcuno – parenti, amici, colleghi o vicini – a cui siano stati richiesti denaro, favori o regali per ottenere facilitazioni in diversi ambiti e settori, che vanno dal mondo del lavoro (con esplicite richieste di dazioni per essere assunti o per avviare un'attività lavorativa) alla sanità (per essere agevolati in occasione di ricoveri, interventi chirurgici o altre cure), alle facilitazioni di tipo assistenziale e previdenziale (come pensioni, alloggi e altri contributi).

Pure se non strettamente legato al fenomeno corruttivo, l'indagine si è concentrata sul fenomeno delle raccomandazioni: in ambito lavorativo, si tratta del canale di intermediazione familiare e amicale più utilizzato ed efficace nella ricerca di lavoro, poiché ne ha fatto uso il 60% degli occupati e, per oltre uno su tre, ha rappresentato il canale d'ingresso nell'attuale occupazione³¹.

La lettura dell'indagine Istat conferma i dati dell'Indice di corruzione percepita (CPI) elaborato a livello internazionale: tra gli imprenditori e lavoratori autonomi che, a livello personale, non hanno ricevuto alcuna richiesta di denaro, regali o altre utilità per ottenere servizi o facilitazioni in ambiti attinenti alla loro attività lavorativa, quasi *uno su tre* dichiara che, nel settore in cui opera, succede “sempre” o “spesso” di essere costretti a pagare per ottenere licenze, concessioni o contratti con la p.a. o permessi per importare o esportare e per agevolare pratiche fiscali o velocizzare procedure giudiziarie; secondo *uno su cinque* questo succede “almeno qualche volta”. *Più di un intervistato su due*, insomma, ritiene che la corruzione pervada i rapporti tra p.a., cittadini e imprese.

3.1. La prevenzione della corruzione

L'adozione di una strategia nazionale fondata più sulla prevenzione che sulla repressione *ex post* del malaffare, proposta a livello internazionale, si è intravista sin dai primi anni 2000, con l'istituzione dell'Alto commissariato per la lotta alla corruzione (2003-2008)

³¹ ISFOL, *Appunti*, 30 maggio 2016, in <https://www.isfol.it/Isfol-appunti/archivio-isfol-appunti/30-maggio-2016-isfol-appunti-come-si-trova-lavoro-in-italia>.

e della Commissione indipendente per la valutazione, l'integrità e la trasparenza (Civit, 2009), ma è con la l. n. 190/2012, cd. Riforma Severino, che è avvenuta la svolta³².

La trasformazione si è fondata su quattro pilastri, strettamente legati tra loro: oltre alla disciplina in materia di appalti e forniture pubbliche, l'azione sulla pubblica amministrazione e sul lavoro pubblico in particolare, hanno riguardato la trasparenza di atti e documenti pubblici; la mappatura dei rischi di corruzione e la protezione per chi denuncia il malcostume (*whistleblowing*).

Quanto alla trasparenza della pubblica amministrazione, essa ha assunto un ruolo sempre più centrale nelle politiche anticorruzione³³. Il d.lgs. n. 150/2009, come cenato, aveva previsto estesi obblighi di pubblicazione in capo alle pp.aa., imponendo *de facto* a tutte le amministrazioni a dotarsi di siti *web* accessibili, strutturati secondo uno schema comune, tale da consentire ai cittadini di reperire facilmente le informazioni³⁴. Per assicurare l'attuazione delle misure di trasparenza, ogni ente deve individuare un Responsabile per la Trasparenza³⁵, che di norma coincide con il Responsabile per la Prevenzione della corruzione, introdotto dalla l. n. 190/2012 (su cui v. *infra*), che verifica l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e segnala i casi di mancato o ritardato adempimento, per l'attivazione dei relativi regimi di responsabilità e a cui sono garantite indipendenza e autonomia³⁶.

Con l'approvazione del d.lgs. n. 33/2013, si conferma l'introduzione di un modello imperniato sulla piena fruibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pp.aa., bilanciato con la garanzia della protezione dei dati personali: *expressis verbis*, l'obiettivo è quello di «favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche» (art. 1, d.lgs. n. 33/2013).

Il percorso si completa con le modifiche introdotte ex d.lgs. n. 97/2016, che estende gli scopi perseguiti attraverso il principio di trasparenza, aggiungendovi la finalità di «tutelare i diritti dei cittadini» e «promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa».

Il legislatore ben evidenzia, dunque, come la trasparenza concorra a realizzare «il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon

³² MATTARELLA, *La prevenzione della corruzione in Italia*, in *GDA*, 2013, 123.

³³ Così già AGNOLI, *Pubblica amministrazione e trasparenza*, in *AI*, 2005, 9, 1188; da ultimo MATTARELLA, *Recenti tendenze legislative in materia di prevenzione della corruzione*, in *Percorsi costituzionali*, 2012, 1-2, 15.

³⁴ SARTORI, *Titolo II. - Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance. - Capo III. - Trasparenza e Rendicontazione della Performance. - Art. 11. La Pubblica Amministrazione da castello inespugnabile a casa di vetro?*, in *NLCC*, 2011, 5, 1232.

³⁵ TESTA, *Anticorruzione: come individuare il responsabile della prevenzione*, in *Guida al pubblico impiego*, 2013, 3, 24

³⁶ CANAPARO, *Lo statuto del responsabile anticorruzione: la tutela della sua autonomia e indipendenza*; in *RU*, 2018, 3, 59 e anche in *Id.*, *La tutela del responsabile anticorruzione: i poteri di intervento dell'ANAC in caso di revoca dell'incarico e dell'adozione di misure discriminatorie*, in *RU*, 2018, 4-5, 59.

andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione» essendo «condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali», idonea a integrare «il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino» (art. 1, d.lgs. n. 33/2013)³⁷. Il mezzo è l'accessibilità totale, con una decisa evoluzione dall'accesso alle «informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni», a quello ai «dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni»: l'*iter* è giunto a termine con l'adozione del FOIA (*Freedom of Information Act*, d.lgs. n. 97/2016), con cui si è garantito l'accesso civico generalizzato da parte di chiunque, rispetto ai dati e ai documenti posseduti dalle pubbliche amministrazioni, fatto salvo il bilanciamento con altri interessi protetti, primo dei quali la riservatezza.

Quanto, invece, alla mappatura dei processi, si tratta di una complessa attività di *audit* interno³⁸, che le pubbliche amministrazioni, riflettendo sul proprio operato, debbono condurre secondo i principi e le linee guida emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

L'implementazione dei principi della Convenzione di Merida del 2003, rivolti alle «attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione», è infatti affidata ad una pubblica autorità che, ai sensi dell'art. 1, co. 2, l. n. 190/2012 di ratifica, «adotta il Piano nazionale anticorruzione; analizza le cause e i fattori della corruzione e individua gli interventi che ne possono favorire la prevenzione e il contrasto; esprime «parere obbligatorio sugli atti di indirizzo e sulle circolari del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione in materia di conformità di atti e comportamenti dei funzionari pubblici alla legge, ai codici di comportamento e ai contratti, collettivi e individuali, regolanti il rapporto di lavoro pubblico»; invia «pareri facoltativi in materia di autorizzazioni, di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165 del 2001 allo svolgimento di incarichi esterni da parte dei dirigenti»; compie la «vigilanza e il controllo sull'effettiva applicazione e sull'efficacia delle misure adottate dalle pubbliche amministrazioni»³⁹.

³⁷ MATTARELLA, *Controllo della corruzione amministrativa e regole di etica pubblica*, in *RIDPC*, 2002, 5, 1029.

³⁸ Sul tema, relativamente nuovo e poco esplorato, v. CAMARDA, *La funzione di internal auditing nella Pubblica Amministrazione*, in *Diritto della regione*, 2011, 2, 489; Di FRONZO, *Controlli interni e Internal Auditing nella pubblica amministrazione*, in *Impresa commerciale e industriale*, 2005, 11, 1724; CAIANIELLO, *Il sistema dell'auditing e sua disponibilità in Italia (la via difficile ad un nuovo modo di controllare)*, *Relazione al convegno internazionale della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione sul tema: "Uniformazione e specificità nel controllo finanziario esterno in Europa e nel bacino del Mediterraneo"*, Caserta, 24-25 ottobre 1997, in *Rivista amministrativa della Repubblica Italiana*, 1998, 2, 135.

³⁹ Per tutti, v. recentissimo MARRA, *Il regolamento sull'organizzazione e il funzionamento dell'ANAC*, in *GDA*, 2022, 1, 71.

Il Piano Nazionale Anticorruzione, di durata triennale ma soggetto ad aggiornamento annuale, funge da atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, ai fini dell'adozione dei propri piani triennali di prevenzione della corruzione. Con esso, si individuano i principali rischi e i relativi rimedi, nonché indicano obiettivi, tempi e modalità di adozione e attuazione di idonee misure di contrasto alla corruzione (art. 1, co. 2-*bis*, l. n. 190/2012). La tecnica è improntata alla valutazione dei rischi e alla adozione di adeguati provvedimenti preventivi, idonei, nell'immediato, a ridurre al massimo la probabilità che l'evento corruttivo si verifichi e, in prospettiva, atti a eradicare i semi del malaffare dalla p.a.⁴⁰.

Ogni amministrazione, in forma individuale o associata (art. 1, co. 8, l. n. 190/2012), nomina un Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, scegliendolo tra i dirigenti, ovvero, per gli enti locali, nella personale del segretario o dirigente apicale «salva diversa e motivata determinazione» (art. 1, co. 7, l. n. 190/2012). Il Responsabile cura l'*iter* di adozione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione dell'ente, che deve essere approvato entro il 31 gennaio di ogni anno, e vigila su di esso, segnalando all'organo di indirizzo dell'ente e all'Organismo indipendente di valutazione (OIV) le difficoltà riscontrate nell'attuazione degli strumenti previsti. Altresì, indica «agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza» (art. 1, co. 7, l. n. 190/2012) ed elabora la relazione sui risultati dell'attività svolta, che «entro il 15 dicembre» di ogni anno deve essere pubblicata sul sito dell'ente. A mente dell'art. 1, co. 14, l. n. 190/2012 «la violazione, da parte dei dipendenti dell'amministrazione, delle misure di prevenzione previste dal piano costituisce illecito disciplinare». A tale previsione si collega anche la specifica responsabilità disciplinare posta a carico del Responsabile per la prevenzione della corruzione, che risponde per la violazione delle misure contenute nel Piano di prevenzione della corruzione, nonché per l'eventuale omesso controllo, allorché nell'ente si verifichi un reato.

3.2. Conflitti di interesse, incompatibilità e incarichi

La l. n. 190/2012 ha riservato particolare attenzione alla prevenzione dei conflitti di interesse, quale attuazione delle previsioni costituzionali degli artt. 97 (imparzialità e buon andamento) e 98 Cost., secondo cui i pubblici impiegati sono al servizio esclusivo della Nazione, adempiendo alle proprie funzioni con disciplina e onore (art. 54 Cost.).

Nella legislazione previgente era assente un espresso rinvio a tale principio, che trovava i propri riferimenti solo nella disciplina processuale, in relazione a una serie di situazioni tassative, in cui il giudice può trovarsi e che si presumono assolutamente

⁴⁰ GIOVANNETTI, *Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: contenuti e metodologia di redazione*, in *RU*, 2014, 2, 41.

incompatibili con l'esercizio della funzione giudiziaria. All'elenco si affiancava una clausola aperta residuale, collegata a «gravi ragioni di convenienza» che ne comportano l'astensione.

Anche nel richiamo che ne veniva fatto nell'ambito dei concorsi pubblici, si trattava, in tutti i casi, di una valutazione in concreto, cioè rispetto alla posizione del singolo candidato. L'elemento di novità apportato dalla cd. Riforma Severino è l'esplicitazione che il conflitto di interessi da evitarsi non è soltanto quello attuale, ma pure quello potenziale, ponendo in capo al pubblico funzionario il dovere di astensione e di segnalazione di ogni situazione idonea a deviarne il percorso decisionale rispetto ai canoni di imparzialità e buon andamento.

L'art. 1, co. 44, l. n. 190/2012 introduce infatti l'art. 6-*bis* alla l. 241/1990, prevedendo che «il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale».

La previsione coglie nel segno: se la corruzione è la manifestazione più evidente di uno scontro tra interessi privati e pubblici, il conflitto di interessi in capo al decisore pubblico ne è la prefigurazione latente, in grado, secondo l'esperienza, di dare origine a fenomeni corruttivi, che, all'opposto, possono essere individuati ed eliminati prima che giungano a maturazione⁴¹.

La trasparenza rappresenta un esplicitato passaggio della lotta alla corruzione in chiave preventiva, attraverso l'eliminazione del conflitto di interessi, la disciplina sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali, di vertice e di amministratore nelle pubbliche amministrazioni e nelle società controllate, contenuta nel d.lgs. n. 39/2013, che chiude il sistema delle porte girevoli tra cariche e incarichi pubblici.

L'inconferibilità costituisce «la preclusione, permanente o temporanea, a conferire gli incarichi» a chi si trovi in ben individuate situazioni (art. 1, lett. g), d.lgs. n. 39/2013).

Il primo passaggio stigmatizzato è quello penale: non possono infatti essere conferiti incarichi di vertice, a livello locale, regionale e nazionale, a chi sia stato condannato per reati contro la pubblica amministrazione (art. 3, d.lgs. n. 39/2013). Laddove la condanna riguardi uno dei reati di cui all'art. 3, co. 1, l. n. 97/2001 (e cioè i delitti puniti *ex artt.* 314, co. 1, 317, 318, 319, 319-*ter*, 319-*quater* e 320 cod. pen.), l'inconferibilità ha carattere permanente, nei casi in cui sia stata inflitta la pena accessoria dell'interdizione perpetua dai pubblici uffici, ovvero sia intervenuta la cessazione del rapporto di lavoro a seguito di procedimento disciplinare o la cessazione del rapporto di lavoro autonomo. Nei casi in cui sia stata inflitta una interdizione temporanea, il divieto ha la stessa durata dell'interdizione e, negli altri casi, si protrae per cinque anni⁴².

⁴¹ MARTONE, *Rapporto di lavoro e corruzione*, in *LPA*, 2016, 5-6, 575.

⁴² Per il contrasto dei reati contro la p.a., v. anche le misure adottate con la l. n. 3/2019.

Il secondo punto affrontato è l'inconferibilità di incarichi a soggetti provenienti da enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni (art. 4, d.lgs. n. 39/2013) con particolare riguardo alla sanità, notoriamente al centro delle vicende che riguardano la (lotta alla) corruzione, in relazione ai flussi di spesa del settore. In particolare, gli incarichi di direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo nelle aziende sanitarie locali non possono essere conferiti a coloro che, nei due anni precedenti, abbiano svolto incarichi e ricoperto cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dal servizio sanitario regionale (art. 5, d.lgs. n. 39/2013). Le *revolving doors* si serrano anche rispetto ai componenti di organi di indirizzo politico (artt. 6 e 7, d.lgs. n. 39/2013), estendendosi il divieto di attribuire incarichi nel comparto della sanità anche ai semplici candidati alle elezioni europee, nazionali, regionali e locali, in collegi elettorali che comprendano il territorio della ASL (art. 8). Infine, i dipendenti pubblici non possono essere destinatari di incarichi di direzione di strutture deputate alla gestione del personale se rivestano o abbiano rivestito «negli ultimi due anni» ruoli in partiti politici o in organizzazioni sindacali o abbiano avuto negli ultimi due anni rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con tali organizzazioni (art. 53, co. 1-*bis*, d.lgs. n. 165/2001, novellato *ex art.* 1, co. 42, l. n. 190/2012). L'obiettivo è evidente e consiste nell'imporre una cesura tra le attività di rappresentanza e quelle di gestione: tuttavia, di esse deve necessariamente darsi una interpretazione stretta, trattandosi di divieti, per di più di notevole intensità. Pertanto, si ritiene che i compiti da valutare per il contrasto al *pantouflage* siano quelli previsti dallo statuto dell'associazione (rimanendo, dunque, legittimo il passaggio da r.s.u. alla direzione del personale), ovvero di riconosciuta rappresentanza per i movimenti e comitati senza statuto, nonché gli incarichi lavorativi continuativi⁴³.

In tutti questi casi, l'ANAC può «sospendere la procedura di conferimento dell'incarico con un proprio provvedimento», nonché «segnalare il caso alla Corte dei conti per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative» (art. 16, d.lgs. n. 39/2013). Per evitare simili accadimenti, nella ormai acquisita ottica preventiva, la «condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico» è una dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità. In caso di dichiarazione mendace, per il soggetto scatta l'esclusione dagli incarichi per un quinquennio (art. 20, d.lgs. n. 39/2013), oltre che le sanzioni penali, *ex d.p.r.* n. 445/2000.

L'apparato normativo individua, poi, delle vere e proprie incompatibilità, che comportano per il soggetto la necessaria opzione tra posizioni ritenute *ex lege* in conflitto di interessi e, quindi, non ammissibili in capo alla medesima persona [art. 1, lett. h), d.lgs. n. 39/2013]⁴⁴.

⁴³ Sull'art. 53, co. 1-*bis*, d.lgs. n. 165/2001 v. Circ. Dipartimento Funzione pubblica, 6 agosto 2010, n. 11, specialmente con riferimento al distinguo tra inconferibilità e incompatibilità.

⁴⁴ Il raggio d'azione si estende qui oltre il lavoro dipendente, riguardando non solo gli incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico rispetto

La chiusura del cerchio prevenzionale è, infine, affidata *ex art.* 1, co. 42, l. n. 190/2012, a un'ipotesi di incompatibilità successiva, volta a impedire ai funzionari pubblici, che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato «poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni», lo svolgimento, nei tre anni successivi alla conclusione del rapporto di lavoro, di ogni «attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri» (art. 53, co. 16-*ter*, d.lgs. n. 165/2001).

In tutte le ipotesi, la violazione della regola comporta la decadenza dall'incarico e la risoluzione del relativo contratto di lavoro subordinato o autonomo, decorso il termine perentorio di quindici giorni dalla contestazione dell'insorgere della causa di incompatibilità, comunicata da parte del «Responsabile del piano anticorruzione» (*rectius*, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza): la procedura riecheggia la diffida *ex d.p.r.* n. 3/1957 per i casi di attività *extra* lavorative inconciliabili con lo *status* di pubblico impiegato. Qui, però, si colpisce non solo l'incaricato, ma anche «i componenti degli organi che abbiano conferito incarichi dichiarati nulli», i quali «sono responsabili per le conseguenze economiche degli atti adottati» e «non possono per tre mesi conferire gli incarichi di loro competenza» (art. 18, d.lgs. n. 39/2013)⁴⁵.

Oltre che a presidiare la fase dell'accesso agli incarichi, il legislatore si è preoccupato dello svolgimento del rapporto, poiché i conflitti di interesse possono sorgere in qualsiasi momento.

Dettagliate dai singoli Codici delle amministrazioni, le linee generali di prevenzione sono individuate nel (nuovo) Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, istituito con d.p.r. n. 63/2013.

Il Codice dispone che «il dipendente si astiene dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi

alle cariche in enti di diritto privato regolati o finanziati dalle pubbliche amministrazioni, ma anche lo svolgimento di attività professionale a favore di tali soggetti (artt. 9-10). Per evitare facili *escamotage*, l'incompatibilità sussiste altresì allorché gli incarichi, le cariche e le attività professionali siano assunte o mantenute dal coniuge e dal parente o affine entro il secondo grado (art. 10, co. 2). Parimenti, le previsioni in tema di incompatibilità tra incarichi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti privati in controllo pubblico precludono l'accesso agli incarichi amministrativi di vertice; dirigenziali interni ed esterni e di direzione nelle Aziende sanitarie locali da parte di chi provenga dagli organi di indirizzo politico (artt. 11-14).

⁴⁵ La forza espansiva dei principi sin qui individuati ha poi raggiunto le società controllate dalle pp.aa, per le quali si è previsto che «gli amministratori (...) non possono essere dipendenti delle amministrazioni pubbliche controllanti o vigilanti» (art. 11, co. 8, d.lgs. n. 175/2016) e «non è consentito nominare, nei consigli di amministrazione o di gestione, amministratori della società controllante» (art. 11, co. 11). Si tratta di una previsione assolutamente opportuna, dal momento che gli interessi economicamente rilevanti della pubblica amministrazione transitano, ormai pacificamente, dalla giungla delle partecipate pubbliche, sempre più assimilate alla p.a. dal punto di vista dei controlli sia *ex ante* (per esempio, sulle assunzioni), sia *ex post*.

con interessi personali, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado», non partecipa «all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri» e «in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza», segnalando «*tempestivamente*» al responsabile della struttura cui appartiene «la propria adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio»; comunica «per iscritto» al responsabile dell'ufficio «tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che lo stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni» (artt. 3, 4 e 5, d.p.r. n. 62/2013).

Un obbligo specifico grava sul dirigente, il quale, prima di insediarsi «comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge» e dichiara se abbia «parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovrà dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio» (art. 13, co. 3, d.p.r. 62/2013).

L'art. 54, co. 3, d.lgs. n. 165/2001 individua una ipotesi di responsabilità disciplinare nella «violazione dei doveri contenuti nel codice di comportamento», compresi quelli relativi all'attuazione del Piano medesimo, giungendo sino al licenziamento disciplinare per i casi di «violazioni gravi o reiterate».

Parimenti, i codici etici adottati nelle società controllate pubbliche contengono dettagliate disposizioni di precauzione e di contrasto ai conflitti di interesse. Si tratta di atti ormai stabilmente collegati ai modelli di organizzazione, gestione e controllo (cd. *mog*) disciplinati ex d.lgs. n. 231/2001, con cui nel settore privato si realizza il sistema prevenzionale di lotta alla corruzione (su cui v. anche il Capitolo Quarto). Infatti, per non incorrere nelle responsabilità delineate dall'art. 5, si prevede l'adozione di un *mog*, atto a prevenire i reati (art. 6, co. 1, d.lgs. n. 231/2001), attraverso strumenti di analisi e controllo idonei a impedire che possano trovare fertile terreno le pratiche corruttive. Le organizzazioni che si dotano del *mog* devono, altresì, individuare un Organismo indipendente che vigili sul funzionamento e sull'osservanza del modello, curandone il periodico aggiornamento e valutando anche l'adeguatezza dell'apparato sanzionatorio in casi di violazioni.

3.3. La rotazione del personale

La prevenzione della corruzione nello svolgimento del rapporto si realizza sia nel contenimento degli incarichi esterni, limitando cioè i contatti rilevanti tra il pubblico funzionario e l'esterno, nonché evitando le stagnazioni interne, cioè la permanenza di un funzionario nella stessa posizione a tempo indeterminato o per lunghissimi anni. Si tratta di un contesto atto a incrementare il rischio di corruzione, in relazione alla stabilizzazione di contatti professionali e relazioni amicali, tale da rivelarsi in grado di

determinare dinamiche non conformi ai principi di imparzialità e buon andamento dei pubblici uffici.

A tal fine, si è introdotto un principio generale di rotazione del personale nelle aree a più elevato rischio di corruzione, onerando le pp.aa. di individuare gli strumenti più idonei a garantire l'avvicendamento di «dirigenti e funzionari» (art. 1, co. 5, l. n. 190/2012). Anche questo strumento presuppone la piena *disclosure* delle informazioni relative alla posizione del prestatore.

Da essa, deve essere tenuta distinta la rotazione cd. straordinaria *ex post*, disciplinata dall'art. 16, co. 1, lett. l-*quater*, d.lgs. n. 165/2001 (novellato *ex art.* 1, co. 24, d.l. n. 95/2012). Tale misura, di natura cautelare, svolge la funzione di garantire che, nell'area ove si sono verificati fatti oggetto di un procedimento penale o disciplinare, venga immediatamente rotto il legame tra i soggetti coinvolti in «condotte di tipo corruttivo», individuate dall'ANAC tra i delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio, di cui all'art. 7, l. n. 69/2015⁴⁶.

La previsione, anche per tutelare l'immagine dell'ente, deve essere applicata non appena l'amministrazione sia venuta a conoscenza (in qualunque modo) dell'avvio del procedimento penale: ove questo coinvolga soggetti che ricoprono incarichi amministrativi di vertice, conferiti sulla base di un rapporto fiduciario, il conferente dovrà valutare se sia, invece, venuto meno il rapporto fiduciario. Per i responsabili di settore, l'ANAC ritiene competente all'adozione del provvedimento motivato di rotazione straordinaria il segretario generale dell'ente, solo laddove questi abbia ricevuto dal sindaco apposita delega, ovvero sia stata istituita la figura del direttore generale. In tutte le altre ipotesi, sarà l'organo politico di vertice a dover provvedere⁴⁷. In tutti i casi, non si tratta di una competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione⁴⁸. Il modello di lotta alla corruzione si basa, dunque, sulla ostensione di informazioni aventi a oggetto dati personali riferiti (non solo alla pubblica amministrazione, ma anche) al personale: le novità degli ultimi anni hanno avuto un impatto dirompente nella p.a., che sembra aver abbandonato l'esclusiva logica della ricerca *ex post* del *criminale*, preferendo una solida azione preventiva, fondata sull'analisi dei processi in chiave di *management del rischio* di corruzione; nonché sulla protezione dell'eventuale denunciante⁴⁹, secondo il modello del *whistleblowing* di transoceanica esperienza⁵⁰. Il contrasto al malaffare si attua, altresì, attraverso il controllo sociale, realizzato per mezzo dell'amministrazione trasparente ad accesso civico generalizzato.

⁴⁶ ANAC, deliberazione n. 215/2019.

⁴⁷ ANAC, deliberazione n. 345/2020.

⁴⁸ ANAC, deliberazione n. 840/2018.

⁴⁹ LOMBARDI, "Compliance 231" e misure di "risk management": la "nouvelle vague" della "regolazione responsiva" degli attori pubblici economici, in *DA*, 2019, 1, 125.

⁵⁰ BOSCATI, *La disciplina del "whistleblowing" nel settore pubblico nella prospettiva dell'attuazione della direttiva comunitaria*, in *ADL*, 2020, 3, 521, con ampissimi rinvii.

Il cambio di passo, però, è davvero recente e ha riguardato una p.a. costretta a ripensarsi completamente, e più volte, negli ultimi trent'anni, rispetto ai principi e, nell'ultimo decennio, intimamente e nel dettaglio. Si tratta di un impegnativo percorso morale e motivazionale, ancor prima che giuridico: dal 2012 a oggi l'Italia ha sì migliorato di 11 punti la propria posizione, collocandosi al cinquantaduesimo posto su 180 Paesi monitorati dalla cennata ONG *Transparency International*⁵¹, ma già nel primo anno della pandemia era scivolata un gradino più in basso, segno questo che gli anticorpi rispetto alla *maladministration* non sono ancora completamente sviluppati⁵².

Soltanto nella misura in cui i congegni di prevenzione della corruzione sin qui descritti saranno stati in grado di cambiare in profondità i pubblici dipendenti, stimolando una svolta etica e valoriale verso la cultura della legalità⁵³, l'alleggerimento procedurale che la pandemia, per un verso, e il PNRR, per l'altro, impongono, non determinerà una attenuazione dei risultati così duramente conquistati. Invero, tali esiti costituiscono una imprescindibile garanzia per le prospettive di rilancio del Paese, in particolare per quanto riguarda la gestione dei fondi stanziati dall'Unione Europea per la ripresa economica.

4. La situazione patrimoniale dei dirigenti pubblici e il limite (a geometria variabile) della riservatezza dei familiari

Persegue *apertis verbis* la funzione della lotta alla corruzione anche la divulgazione dei dati relativi ai dirigenti pubblici, per i quali, oltre alle informazioni relative a *curriculum*, compenso e incarico, ne debbono essere rese note anche ulteriori, relative ai familiari.

All'elenco, già di penetrante rilievo, degli artt. 13 e 14, d.lgs. n. 33/2013 (su cui v. *supra*), si aggiunge, infatti, l'ulteriore obbligo di fornire una dichiarazione «con l'apposizione della formula “sul mio onore affermo che la dichiarazione corrisponde al vero”» concernente la situazione patrimoniale propria e «del coniuge non separato, nonché dei figli e dei parenti entro il secondo grado di parentela, se gli stessi vi consentono» (art. 14, co. 1-*bis* e 1-*ter*, d.lgs. n. 33/2013).

⁵¹ Corruption Perception Index (CPI) 2020, in https://www.transparency.it/images/cpi2020/CPI2020_Report_EN_WEB.pdf.

⁵² Spunti di riflessione per la moralizzazione della p.a. emergono dai *position paper*, riconducibili ai diversi comparti e mestieri, discussi in CORTESE, SALOMONE (a cura di), *Deontologia e buon andamento della pubblica amministrazione*, Milano, 2014.

⁵³ CASSESE, *L'etica pubblica*, in *GDA*, 2003, 10, 1097; MATTARELLA, *Le regole dell'onestà. Etica, politica, amministrazione*, Bologna, 2007.

La comunicazione, in dettaglio, comprende l'elenco dei diritti reali su beni immobili e su beni mobili iscritti in pubblici registri; le azioni e quote di partecipazione a società; l'esercizio di funzioni di amministratore o di sindaco di società, da fornire insieme alla copia dell'ultima dichiarazione dei redditi soggetti all'imposta sui redditi delle persone fisiche.

Alla previsione normativa si erano immediatamente collegate le Linee guida dell'ANAC del 8 marzo 2017, n. 241, che avevano esteso gli obblighi financo ai titolari di posizione organizzativa dei piccoli (e piccolissimi) enti locali. Sicché, al fine di contrastare la corruzione, il d.lgs. n. 97/2016, nel novellare la disciplina in materia, aveva finito per raggiungere gli oltre 140mila dirigenti pubblici con stringenti obblighi di pubblicazione. Il modello, già previsto per i titolari di incarichi politici, attingeva, a sua volta, al meccanismo di trasparenza originariamente previsto, prima, per i soli parlamentari⁵⁴ e ampliato, poi, agli eletti in genere⁵⁵.

La reazione dei dirigenti non ha tardato a manifestarsi. Impugnata la previsione, il primo esito è stata l'ordinanza cautelare del TAR Lazio, sez. I-*quater*, n. 1030/2017, in ragione della quale venivano immediatamente sospese le Linee guida, motivando con riferimento alla «consistenza delle questioni di costituzionalità e di compatibilità con le norme di diritto comunitario sollevate nel ricorso e valutata l'irreparabilità del danno paventato dai ricorrenti discendente dalla pubblicazione on line, anche temporanea, dei dati per cui è causata».

In occasione del ricorso amministrativo proposto – non casualmente – dai dirigenti in servizio presso il Garante *Privacy*, con cui si contestava l'ampiezza delle informazioni richieste per l'espletamento dell'incarico e poi rese di pubblico dominio, veniva sollevato l'incidente di costituzionalità sulla disciplina in commento. La questione posta alla Consulta riguardava la proporzionalità e adeguatezza degli obblighi di divulgazione così imposti, rispetto alle finalità sottese alla normativa sulla trasparenza, interrogando sulla compatibilità di essi rispetto all'oggettivo *vulnus* alla privacy degli apicali coinvolti.

La Corte costituzionale, con la nota sentenza n. 20 del 2019, ha accolto in larga parte le questioni sollevate dal giudice amministrativo, con una ampia riflessione in ordine all'ingiustificata equiparazione normativa dei dirigenti pubblici con i titolari di incarichi politici, e alla omissione di qualsiasi graduazione degli oneri informativi tra i diversi livelli dirigenziali⁵⁶.

⁵⁴ Art. 2, l. n. 441/1982.

⁵⁵ FANTI, *La trasparenza amministrativa tra principi costituzionali e valori dell'ordinamento europeo: a margine di una recente sentenza della Corte costituzionale (n. 20/2019)*, in *Federalismi.it*, 2020, 5, 30.

⁵⁶ CORRADO, *Gli obblighi di trasparenza dei dirigenti amministrativi: il lento e incerto incedere del legislatore*, in *Federalismi.it*, 2021, 20, 102; SITZIA, FAMELI, *Diritto alla riservatezza e trasparenza: la Corte costituzionale e il "test di proporzionalità"*, nota a *Corte cost.*, 21 febbraio 2019, n. 20, in *LPA*, 2020, 2, 203; AMBROSINO, *La pubblicazione dei dati dei dirigenti pubblici, tra trasparenza e privacy*, in *VTDL*, 2020, 3, 701.

La censura muove dalla constatazione che le disposizioni contestate già impongono alle amministrazioni interessate la pubblicazione di una serie di documenti e informazioni, con riferimento, però, solo ai titolari di incarichi politici (di livello statale, regionale e locale), dei quali vengono divulgate sia le notizie relative ai compensi, connessi all'assunzione della carica, sia i rimborsi per viaggi di servizio e missioni. Altresì, vengono divulgate alcune informazioni personali, in ordine alla situazione patrimoniale complessiva, oltre che del politico o amministratore in carica, anche del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, che vi consentano (ovvero, pubblicizzando il mancato consenso).

Queste notizie sono fornite dagli eletti, in ragione della necessità di consentire ai cittadini, verso i quali è diretta la pubblicazione, il controllo sui propri rappresentanti, verificando se le loro condizioni patrimoniali *ante*, durante e alla cessazione della carica, siano compatibili con gli emolumenti percepiti in virtù della propria posizione. L'estensione al coniuge e ai parenti stretti si giustifica, per questi, in relazione a detto controllo, connaturato alla carica e del quale l'eletto è reso edotto ben prima dell'assunzione del ruolo.

Poiché la riforma del 2016 estende questi obblighi di *disclosure* ai titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, se ne deve vagliare *ratio* e portata, al fine di verificarne la legittimità. Il punto è, dunque, se la diffusione di tali notizie, in ragione della trasparenza in chiave anticorruzione, appaia idonea allo scopo e giustifichi l'erosione della riservatezza.

Secondo la Consulta, in termini generali, il legislatore può approntare strumenti di pubblicità e accesso di *chiunque* alle informazioni relative a chi rivesta pubbliche cariche, siano esse elettive o professionali, purché il sacrificio richiesto alla privacy sia pertinente e proporzionato. In questa prospettiva, si ritengono giustificati gli obblighi di pubblicazione dei compensi connessi all'assunzione della carica e di qualsiasi natura, nonché la diffusione delle spese per viaggi e missioni soddisfatti con fondi pubblici. Si tratta, nel ragionamento della Corte, di *vulnera* che rendono possibile il controllo diffuso delle modalità d'utilizzo delle risorse pubbliche, a fronte di una limitata incursione nella sfera personale degli eletti.

Se e come, invece, tali previsioni possano riferirsi alla dirigenza *tour court*, deve essere oggetto di attenta valutazione, per evitare eccessive interferenze (non tra eletto ed elettore ma) tra lavoro e vita personale.

Accantonate le questioni attorno alla diffusione delle informazioni inerenti all'impiego di fondi pubblici, idonea a soddisfare sia la funzione della trasparenza, come strumento per l'imparzialità, sia le esigenze anticorruzione, la Corte giunge a ben diverse conclusioni, in ordine agli obblighi di pubblicazione dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti. Le condivisibili obiezioni riguardano, anzitutto, la pertinenza con l'incarico della ostensione delle notizie relative alla situazione patrimoniale, che riguarda scelte personalissime e che, seppur valutabili sul piano etico con riferimento all'eletto, non dovrebbero, invece, essere conosciute né al datore di lavoro, né tantomeno *Urbi et orbe*.

Il tema incrocia strettamente i doveri delle dichiarazioni, previste dal d.p.r. n. 62/2013, recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'art. 54, d.lgs. n. 165/2001. Tali obblighi comportano, da un lato, la comunicazione della «adesione o appartenenza ad associazioni od organizzazioni, a prescindere dal loro carattere riservato o meno, i cui ambiti di interessi possano interferire con lo svolgimento dell'attività dell'ufficio», eccezion fatta l'iscrizione a partiti politici o a sindacati (art. 5, d.p.r. n. 62/2013); dall'altro, l'obbligo di «informa(re) per iscritto il dirigente dell'ufficio di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati in qualunque modo retribuiti che (il prestatore) stesso abbia o abbia avuto negli ultimi tre anni, precisando: a) se in prima persona, o suoi parenti o affini entro il secondo grado, il coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione; b) se tali rapporti siano intercorsi o intercorrano con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate» (art. 5, d.p.r. n. 62/2013).

Le differenze tra i due impianti normativi sono plurime. Se nelle previsioni del Codice di comportamento si chiede a tutto il personale di vagliare i possibili conflitti di interesse, manifestati con l'affiliazione o con attività lavorative esterne, coltivate direttamente o attraverso la stretta cerchia familiare, nelle ben più invasive disposizioni introdotte *ex d.lgs. n. 97/2016* si chiede ai soli dirigenti la produzione di documentazione relativa a situazioni esterne, del tutto svincolate dal rapporto di lavoro e che, nel caso delle produzioni richieste, lambiscono scelte e condizioni del tutto personali, anche prive di ogni attinenza lavorativa.

Il tratto di maggior caratterizzazione pare risiedere nella diffusione delle informazioni così raccolte: nel caso del Codice di comportamento, nemmeno immaginata; nella raccolta dei dati riscritta nel 2016, prevista quale obiettivo specifico. Si è così concretizzata quell'«ansia di moralizzazione»⁵⁷, che, a partire dagli anni Novanta, ha percorso la p.a. e che, ancora oggi, non è riuscita a produrre significativi risultati, né nella ricostruzione dell'etica del funzionario pubblico, né nella riduzione dei fenomeni corruttivi⁵⁸.

La Corte censura la previsione, dichiarandone l'illegittimità costituzionale, nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni diffondano i dati di tutti i dirigenti (e dei loro familiari), anziché solo quelli relativi ai titolari degli incarichi dirigenziali previsti dall'art. 19, co. 3 e 4, d.lgs. n. 165/2001.

Si instaura, così, un doppio regime e un duplice bilanciamento: la completa *disclosure* vale solo per i titolari degli incarichi di segretario generale di ministeri, di direzione

⁵⁷ VALLEBONA, *Il codice di condotta dei dipendenti pubblici e i pericoli di una incontrollata ansia di moralizzazione*, in RGL, 3, 1994, 381.

⁵⁸ OLIVIERI, *Gli obblighi del pubblico dipendente e la rilevanza disciplinare del codice di comportamento*, in BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2021, 733, qui spec. 742.

di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente, nonché per gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale. A giustificazione della diffusione delle informazioni relative al patrimonio proprio e dei congiunti, vien invocata l'opportunità di dar conto ai cittadini della condizione economica di tali soggetti, di *status* elevato nell'amministrazione, ritenuti "da monitorare" con attenzione. Invece, per i dirigenti non apicali e per i loro familiari più stretti, si rileva, tra gli oneri previsti dalla legge e lo scopo da raggiungere, una sproporzione, tale da caducare le disposizioni in commento.

Ricostruito il quadro, si può ora osservare ciò a cui la Corte solo accenna, cioè come il mezzo della comunicazione condizioni fortemente il risultato di essa, in una duplice veste negativa.

Per un verso, la divulgazione dei dati relativi a migliaia e migliaia di soggetti (dirigenti, coniugi e parenti entro il secondo grado), invece di illuminare la scena, finisce per *accecare* chi osserva, rendendo ostica la ricerca delle informazioni significative. Insomma, chi di *big data* ferisce, di *big data* perisce: né la p.a., né i cittadini sono in grado di aggredire e utilizzare una simile massa di elementi.

Per l'altro, il (legittimo) diniego del coniuge e dei familiari dei dirigenti rispetto alla pubblicazione dei propri dati reddituali e patrimoniali, specie in contesti locali (quali, per esempio, i titolari di posizioni organizzative nei piccoli comuni) se reso pubblico *on line* e diffuso anche via *social*, alimenta un clima di sospetto, minando l'indispensabile fiducia nelle istituzioni. Del pari, tale diffusione alimenta una morbosa curiosità verso le condizioni personali: a fronte di nessun beneficio collettivo, il danno era, prima della decisione della Consulta, di vaste dimensioni.

Si deve, infatti, considerare che i siti istituzionali sono accessibili liberamente, direttamente, immediatamente e senza identificazione degli utenti, facoltizzati a conoscere ed estrarre copia di tutte le informazioni inserite nella sezione della «Amministrazione trasparente», rispetto alla quale non possono essere adottati né filtri, né schermature alla indicizzazione attraverso i cd. motori di ricerca. Quest'ultima, oltretutto, riorganizza le notizie apprese secondo il *proprio* algoritmo, del tutto al di fuori della zona di controllo della p.a., per la quale è impossibile tracciare i flussi dei dati, verificando l'autenticità, la correttezza e l'aggiornamento delle informazioni circolanti.

L'esercizio del legislatore del 2017 è dunque l'adozione di un modello del tutto insoddisfacente allo scopo, che si caratterizza per la «manifesta sproporzione del congegno normativo approntato rispetto al perseguimento dei fini legittimamente perseguiti, almeno ove applicato, senza alcuna differenziazione, alla totalità dei titolari d'incarichi dirigenziali».

Invero, è proprio il livello decisionale e gestionale, in cui il dirigente si colloca, a determinare sia la pericolosità del rischio corruttivo, sia le conseguenziali necessità di trasparenza e informazione. A tale tensione «in concreto» si è rifatta la Corte che, anziché travolgere l'intero impianto normativo della trasparenza funzionale alla prevenzione e repressione della corruzione, ha identificato un nucleo minimo di tutela del diritto alla trasparenza amministrativa, in relazione ai dati personali indicati dalla disposizione censurata, in attesa del riordino da parte del legislatore.

Nel bilanciamento fra riservatezza e trasparenza, la Consulta ha esortato il legislatore a intervenire, per definire il quadro degli obblighi di pubblicazione: ma, piuttosto che emendare la previsione normativa, il Governo si è inizialmente dato tempo sino al 30 dicembre 2020 (prorogato poi al 30 aprile 2021) per adottare un regolamento, che prefigurava un intervento che avrebbe dovuto tenere conto delle osservazioni della Corte (art. 1, d.l. n. 162/2021, cd. Milleproroghe). *In primis*, si attendeva la graduazione degli obblighi di pubblicazione dei dati, in relazione al rilievo esterno dell'incarico svolto, al livello di potere gestionale e decisionale esercitato correlato all'esercizio della funzione dirigenziale, valutando anche la complessità della struttura cui è preposto il titolare dell'incarico «fermo restando per tutti i titolari di incarichi dirigenziali l'obbligo di comunicazione dei dati patrimoniali e reddituali (*previsti dall'*)articolo 13, comma 3, del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62».

Si statuiva, altresì, che i dati patrimoniali del coniuge e dei parenti entro il secondo grado potessero essere «oggetto anche di sola comunicazione all'amministrazione di appartenenza». Sul punto, non è chiaro se verrà a mancare la dichiarazione nelle forme sacramentali precedentemente previste, ovvero se invece si riterrà che le notizie di cui trattasi non debbano essere oggetto di pubblicazione: in tutti i casi, il c. 7-ter, art. 1, d.l. n. 162/2021, vieta «l'indicizzazione dei dati» relativi alle informazioni personalissime.

Ma il regolamento non è arrivato e nemmeno si è previsto la proroga del termine per adottarlo, forse perso nella contingenza pandemica. È così iniziata una fase di interregno⁵⁹, ove i responsabili della prevenzione della corruzione e della trasparenza, l'ANAC e i dirigenti stessi hanno faticosamente cercato un punto di equilibrio rispetto alla vicenda.

De facto, per i vertici amministrativi statali si pubblicano tutti i dati richiesti dal d.lgs. n. 33/2013, comprese le dichiarazioni reddituali. Per i vertici delle amministrazioni non statali non si pubblicano solo queste ultime e per i dirigenti statali di vertice delle amministrazioni «militari» o quelle ritenute «a rischio», non si pubblica nulla, a fini di protezione.

Inoltre, a seguito della sentenza n. 6045 del 24 maggio 2021 del Tar del Lazio, con riferimento ai dirigenti sanitari, si è limitato l'obbligo di pubblicazione alle informazioni relative ai soli direttore generale, direttore sanitario e direttore amministrativo, intesi quali uniche figure manageriali, all'interno degli enti del Servizio Sanitario, fornite di poteri gestori sufficientemente estesi e collocate in posizione di vicinanza all'organo di indirizzo politico di vertice.

Il risultato è un *puzzle* difficilmente ricomponibile, sia normativamente, sia logicamente. La percezione è di un incomprensibile, affastellarsi di provvedimenti, del tutto

⁵⁹ CORRADO, *Gli obblighi di trasparenza dei dirigenti amministrativi: il lento e "incerto" incedere del legislatore*, in *Federalismi.it*, 2021, 20, 102.

inidoneo a realizzare il fine per cui la disciplina era pensata e, cioè, aumentare la trasparenza, affinché i cittadini possano meglio comprendere e monitorare l'agire della p.a. Rispetto a esso, anche l'esecutivo alza bandiera bianca, dando atto dell'*empasse* nella tabella riassuntiva degli adempimenti collegati alla prestazione nel Portale della *performance*⁶⁰, ove non è indicata la tempistica per l'adempimento⁶¹.

4.1. L'anagrafe delle prestazioni

Tra le previsioni più impattanti in tema di trasparenza della p.a., infine, deve essere rammentata la cd. anagrafe delle prestazioni.

Ultima nella trattazione, ma prima nella istituzione, si tratta di uno strumento concepito *ante* privatizzazione e digitalizzazione della p.a., allorché, con la l. Finanziaria per il 1992, si approntava «ai fini del contenimento della spesa pubblica e per garantire l'efficacia, l'imparzialità e la trasparenza dell'azione amministrativa (...) presso il Dipartimento della funzione pubblica una anagrafe nominativa, da aggiornare annualmente» atta a raccogliere tutti gli incarichi pubblici e privati non compresi nei compiti e doveri d'ufficio, con i relativi compensi «ricevuti da tutto il personale delle amministrazioni pubbliche» compresi «i magistrati e il personale della Banca d'Italia». Nella versione originaria dell'art. 24, l. n. 412/1991, vi dovevano confluire le informazioni relative a «arbitrati, i collaudi di opere pubbliche, i consigli di amministrazione, i collegi sindacali, dei revisori dei conti in enti vari, università, scuole, e ogni altro tipo di prestazione professionale», con onere per il Ministro per la funzione pubblica di predisporre, entro il successivo 30 aprile 1992, «un piano pluriennale, da allegare al Documento di programmazione economico-finanziaria, che stabilisse gli obiettivi annuali per la riduzione del fenomeno degli incarichi». Si trattava, dunque, di monitorare gli incarichi affidati ai dipendenti pubblici per ridurne il numero, con l'obiettivo espresso e *immediato* di controllare i compensi a questi erogati e, si ritiene, quello *mediato* di tentare una miglior allocazione dei funzionari, tenendo conto delle necessità delle amministrazioni.

Tali dati però non potevano essere resi pubblici, come aveva avuto modo di evidenziare il Garante *Privacy* che aveva qualificato i dati relativi a incarichi e compensi *extra*-istituzionali come «dati personali», attratti (al tempo) alle previsioni della l. n. 675/1996⁶².

Di essi, infatti, poteva essere data diffusione solo in forma riepilogativa, attraverso «tabelle statistiche evitando la pubblicizzazione di informazioni di carattere persona-

⁶⁰ V. Portale della Performance, in <https://performance.gov.it/performance/piani-performance/alliegato/3902>.

⁶¹ Molta confusione regna in merito alle sanzioni per l'omessa pubblicazione, sospese *de iure* sino al 30 aprile 2021 e, *de facto*, ben oltre, nella ormai più che annuale stasi della questione.

⁶² Garante *Privacy*, note nn. 4013/1997 e 161/1998.

le», in attesa di una «modifica della normativa vigente, [che preveda] espressamente la divulgabilità dei dati dell'anagrafe delle prestazioni»⁶³. Si trattava di un «archivio detenuto da soggetto pubblico», accessibile in base alla l. n. 241/1990, che veniva condivisa con le altre amministrazioni pubbliche per lo svolgimento di funzioni istituzionali, nonché con i privati «ove previsto da precise norme di legge o di regolamento» (art. 27, l. n. 675/1996): al di fuori di tali previsioni, era esclusa la possibilità di un accesso indiscriminato⁶⁴.

L'odierna versione, collocata nell'art. 53, d.lgs. n. 165/2001, ha radicalmente mutato pelle⁶⁵. Accantonato il perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e il contenimento della spesa di personale posto alla base del monitoraggio, i plurimi adempimenti connessi alla anagrafe delle prestazioni la collocano tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, nell'ambito delle incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi del dipendente pubblico.

Da un lato, la previsione normalizza l'attività *extra*-istituzionale dei pubblici impiegati, accompagnando il principio costituzionale di esclusività della prestazione lavorativa (art. 98, Cost.) nella convivenza tra il regime generale di incompatibilità, applicabile a tutti i pubblici dipendenti e sancito dagli artt. 60 e seguenti, T.U. sul pubblico impiego (d.p.r. n. 3/1957), e il regime speciale, applicabile al personale richiamato dall'art. 53, co. 1, d.lgs. n. 165/2001. Le modifiche apportate all'art. 53 dalla l. n. 190/2012 hanno, infatti, introdotto un regime autorizzatorio, consentendo ai pubblici dipendenti di svolgere altri compiti, rispetto a quelli istituzionali dell'amministrazione pubblica presso la quale si presta servizio.

Dall'altro, il novellato art. 53, d.lgs. n. 165/2001 subordina la possibilità di svolgere tali incarichi a un meccanismo di comunicazioni e autorizzazioni, volto ad assicurare sia che gli eventuali compiti *extra*-istituzionali non pregiudichino l'efficiente e imparziale assolvimento delle funzioni istituzionali cui è preposto il pubblico dipendente (co. 3), sia che la p.a. medesima provveda al conferimento o all'autorizzazione secondo criteri oggettivi e predeterminati, tenendo conto delle professionalità, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione⁶⁶.

⁶³ Garante *Privacy* [doc. web n. 1057164].

⁶⁴ Garante *Privacy*, 23 ottobre 1997, in *Bollettino* n. 2, pag. 28 [doc. web n. 40117].

⁶⁵ D'APONTE, *L'autorizzazione dei dipendenti pubblici allo svolgimento di incarichi esterni dopo la riforma Brunetta*, in *LPA*, 2011, 6, 965; RICCI G., *Gli incarichi professionali e i rapporti di collaborazione nelle pubbliche amministrazioni*, in *LPA*, 2008, 2, 249; TENORE, *Le incompatibilità nel pubblico impiego, gli incarichi, le consulenze e l'anagrafe delle prestazioni*, Roma, 2008, qui spec. 7.

⁶⁶ Per consentire alla p.a. un esercizio imparziale delle proprie prerogative, è stato elaborato un documento di supporto per l'adozione di regolamenti e atti di indirizzo, di cui all'art. 53, co. 2, 3-*bis* e 5, d.lgs. n. 165/2001, contenente i criteri che esemplificano una serie di situazioni di incarichi vietati per i pubblici dipendenti, redatto in collaborazione con la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'ANCI e l'UPI, nell'ambito del tavolo tecnico previsto dall'Intesa sancita in Conferenza Unificata il 24 luglio 2013.

Al sistema autorizzatorio si affianca un'articolata disciplina, volta al monitoraggio centralizzato del flusso degli incarichi conferiti o autorizzati dalle pubbliche amministrazioni. In dettaglio, l'odierno art. 53, nei co. da 11 a 14, prevede una accurata sequenza di obblighi a carico delle amministrazioni pubbliche che conferiscono o autorizzano incarichi. Esse sono tenute, in particolare, a comunicare al Dipartimento della funzione pubblica «entro quindici giorni dalla data di conferimento o autorizzazione» gli incarichi relativi ai propri dipendenti «anche a titolo gratuito», con l'indicazione dell'oggetto dell'incarico e del compenso lordo, ove atteso⁶⁷.

Detta comunicazione deve essere accompagnata da una relazione che enuclei le norme in applicazione delle quali gli incarichi sono stati conferiti o autorizzati, le ragioni del conferimento o dell'autorizzazione, i criteri di scelta e la rispondenza dei medesimi ai principi di buon andamento dell'amministrazione, nonché le misure che si intendono adottare per il contenimento della spesa. Le amministrazioni sono tenute anche a trasmettere, entro il 30 giugno di ogni anno, una sorta di dichiarazione negativa, nel caso in cui non sia stato conferito o autorizzato alcun incarico a propri dipendenti; entro la medesima data, le amministrazioni di appartenenza devono comunicare al Dipartimento delle Funzione pubblica i compensi erogati ai propri dipendenti o della cui erogazione abbiano avuto comunicazione.

Come reviviscenza del meccanismo previsto in origine nel 1991, le pubbliche amministrazioni sono, altresì, tenute a comunicare semestralmente l'elenco dei collaboratori esterni e dei soggetti cui sono stati affidati incarichi di consulenza o collaborazione con l'ammontare dei compensi corrisposti.

In tutti i casi, espressamente, il mancato rispetto degli obblighi di comunicazione da parte delle amministrazioni pubbliche, che abbiano omesso di «trasmettere e pubblicare, in tutto o in parte, le informazioni (...) in formato digitale *standard* aperto» comporta l'impossibilità di conferire nuovi incarichi e la trasmissione dell'elenco delle recalcitranti alla Corte dei conti (art. 53, co. 14 e 15, d.lgs. n. 165/2001).

Sul punto, già la Circolare ministeriale della Funzione pubblica n. 198/ 2001 aveva individuato le modalità di trasmissione dei dati «al fine di rendere più agevole la raccolta dei dati, attribuire un grado di qualità più elevato alle informazioni raccolte e garantire una maggiore semplicità di gestione dei dati anche da parte delle amministrazioni». Il passaggio alla modalità (esclusivamente) telematica e l'uniformazione delle modalità di trasmissione per tutti gli incarichi (sia di consulenza a soggetti esterni alla p.a., sia di autorizzazioni e comunicazioni relative ai dipendenti pubblici) l'aveva, quindi, istituito come «registro *on-line* degli incarichi», con l'ambizione di

⁶⁷ D'APONTE, *Il regime delle incompatibilità e l'aspettativa per mandato parlamentare. Incompatibilità, cumulo di impieghi, esercizio di attività professionale*, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA (a cura di), *Il lavoro pubblico*, Milano, 2020, 449; MARINELLI M., *Incompatibilità e incarichi*, in *GI*, 2018, 4, 1014; OLIVIERI, *Incompatibilità e inconfiribilità del pubblico dipendente tra esclusività, imparzialità ed eticità: (non) si possono servire due padroni?*, in *VTDL*, 2020, 2, 389.

evitare un aggravio alle pp.aa. ma, soprattutto, di rendere «più completa e uniforme la raccolta dei dati, permettendo anche di limitare l'errore di rilevazione, di imputazione, di risposta parziale e di elaborazione».

Con una previsione davvero *naïf*, che fa trasparire l'arretratezza e inconsapevolezza sui rischi del *web* del tempo, nella Circolare del 2001 si ammetteva che «le amministrazioni pubbliche non collegate telematicamente, [potessero] fare temporaneo ricorso – restando responsabili di ogni operazione – alla disponibilità del collegamento *internet* presso altre amministrazioni, privati o esercizi pubblici o commerciali», al fine di supportare la digitalizzazione, per la rielaborazione dei dati così trasmessi.

L'art. 21, l. n. 69/2009, recante «Disposizioni per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività nonché in materia di processo civile», ha disposto, da ultimo, la pubblicazione *on line* dei contenuti nell'anagrafe delle prestazioni, compresa la lista delle p.a. inottemperanti, in un portale unico, che raccoglie tutte le informazioni relative alla trasparenza amministrativa (oggi infine nell'art. 9-*bis*, d.lgs. n. 33/2013). Sono, così, resi disponibili tutti i dati trasmessi, in formato aperto e, cioè, direttamente accessibili e riutilizzabili da terzi con strumenti informatici: di essi, gli incarichi conferiti dalle pp. aa. a dipendenti e consulenti sono visualizzabili, attraverso un'agevole e rapida ricerca nominativa.

Paradossalmente, la consultazione è l'unica attività semplice connessa all'anagrafe delle prestazioni, a fronte di un sistema assai burocratico e complesso, in cui non è chiara l'intersezione tra incarichi autorizzati o conferiti ai dipendenti delle pp.aa. (art. 53, co. da 1 a 13, d.lgs. n. 165/2001), ovvero dalle pp.aa. verso l'esterno (co. 14).

L'imponente apparato sanzionatorio a carico di prestatori (che perdono il compenso), funzionari addetti (sui quali grava la responsabilità anche disciplinare)⁶⁸, pp.aa. (che non possono attivare nuovi incarichi e versano il doppio del corrispettivo), fatti salvi ora i soli privati conferenti⁶⁹, determina, sovente, molti aggravii burocratici, a cui le amministrazioni tentano di ovviare, richiedendo a dipendenti e consulenti di compilare essi stessi ampissimi registri *on-line*, idonei a supportare il conferimento al portale centralizzato⁷⁰.

⁶⁸ PANTANO, *Le incompatibilità e il cumulo di incarichi*, in BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2021, 469, qui spec. 489.

⁶⁹ La Corte costituzionale, con sentenza 29 aprile-5 giugno 2015, n. 98 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 53, co. 15, d.lgs. n. 165/2001, nella parte in cui prevedeva che «i soggetti di cui al comma 9 che omettono le comunicazioni di cui al comma 11 incorrono nella sanzione di cui allo stesso comma 9» e cioè una sanzione – a carico di soggetti pubblici e privati che, avendo conferito un incarico professionale a un dipendente pubblico, ne omettessero la comunicazione entro il 30 aprile dell'anno successivo – pari al doppio compenso corrisposto.

⁷⁰ Sulla devoluzione di attività materiali dalle pp.aa. ai consociati, idoneo a snellire gli organici e ripartire le responsabilità, v. FRACANZANI, *L'identità. Diritti fondamentali fra Corti europee e Pubblica amministrazione*, Bologna, 2017.

L'esito è un sistema burocratico, che soddisfa un certo «*voyeurismo amministrativo*»⁷¹ ma che non consente alcun utilizzo dei dati relativi agli incarichi “da” e “per” la p.a., pur visibili singolarmente (con indicazione dei compensi percepiti, anno per anno, dalle persone fisiche, o erogati dalle amministrazioni)⁷², ovvero in forma aggregata nei monitoraggi condotti (arrestatisi al 2016⁷³).

A conti fatti, l'esito è semplicemente una fotografia dei flussi e una presa d'atto delle incongruenze normative, che, nel tempo (e, in particolare, dopo il d.lgs. n. 97/2016) si sono verificate, con richiesta, *a latere* della p.a., di una riduzione degli adempimenti carico delle amministrazioni. L'attuale quadro normativo, infatti, prevede, con riferimento agli incarichi conferiti a consulenti e collaboratori, tempistiche diverse, sia temporalmente (semestrali al portale nazionale, entro tre mesi dal conferimento dell'incarico sul sito di ogni ente), sia a livello di contenuti richiesti, duplicando questa poco utile burocrazia.

5. Trasparenza e tutela della riservatezza nel lavoro pubblico: l'opacità per confusione

In questo Capitolo si sono indagate le molteplici funzioni della trasparenza delle (e nelle) pubbliche amministrazioni, con riferimento alle notizie che da esse promanano all'esterno. Si è, quindi, ricostruita l'evoluzione normativa che ha tentato di trasformare la p.a. da impenetrabile edificio a “casa di vetro”, concentrando l'attenzione sulle informazioni, relative ai funzionari pubblici, che la p.a. offre alla collettività.

Questa interrelazione dei due fenomeni (potendosi parlare di filiazione) fa emergere la questione della tutela del diritto alla riservatezza dei dipendenti pubblici, coinvolta nella diffusione dei dati a fini anti-corruttivi, specie ora che il diritto alla riservatezza e le esigenze di trasparenza si collocano nel nuovo scenario digitale, in cui, da un lato, i diritti personali possono essere posti in pericolo dalla indiscriminata circolazione delle

⁷¹ L'espressione è di BOMBARDELLI, *Fra sospetto e partecipazione: la duplice declinazione del principio di trasparenza*, in *IF*, 3-4, 2013, 657, qui spec. 670.

⁷² Soccorre in questi termini anche il dubbio di una lesione del principio di concorrenza tra operatori. La diffusione dei compensi spettanti ai pubblici dipendenti per le loro prestazioni aggiuntive (a favore dei privati o di altre pp.aa.) pare, infatti, idonea a determinare una distorsione del mercato, in quanto detti soggetti ben potrebbero, in virtù della loro già garantita posizione, svolgere l'attività al di sotto di un cd. equo compenso necessario, invece, a chi debba vivere esclusivamente della propria attività di lavoro autonomo [su cui sia consentito in rinvio a ZILLI (a cura di), *Il reddito, oltre la subordinazione: un focus*, in *LDE*, 2021, nn. 3 e 4 e *Id.*, 2022, n. 1, spec. DE MOZZI, *Le tariffe professionali: che cosa rimane?*, in *LDE*, 2021, 4 e MAZZANTI, *Le tutele del lavoratore autonomo: equo compenso, invalidità delle clausole abusive e risarcimento del danno*, in *LDE*, 1, 2022].

⁷³ V. in Relazioni sull'anagrafe delle prestazioni, in <http://195.66.12.21/normativa-e-documentazione/relazioni-previste-legge/relazioni-sullanagrafe-delle-prestazioni>.

informazioni; e, dall'altro, una ampia circolazione dei dati può consentire l'informazione e la correzione di difetti e imperfezioni della p.a.

Tuttavia, un conto è discutere di trasparenza in relazione all'“agire amministrativo”; altro è valutare i limiti alla trasparenza (o pubblicità) in relazione a dati e informazioni, anche di naturale personale, relativi agli individui che compongono l'amministrazione⁷⁴.

Della p.a. si dovrebbe, infatti, poter sapere *tutto*; dei funzionari, invece, sarebbe opportuno conoscere il *minimo* indispensabile, affinché essi si sentano responsabilizzati e mantengano un rapporto con i consociati, nonché se ne possano controllare le attività e attitudini professionali. Attingendo alla nota metafora dell'amministrazione come “casa di vetro”, più volte utilizzata in questa ricerca, l'amministrazione dovrebbe essere una struttura salda, di vetro *rinforzato*, a tutela dei prestatori, e ben *pulito*, quale garanzia della collettività.

L'equilibrio tra conoscenza (dell'attività) e riservatezza (delle persone) deve, pertanto, evitare l'ostensione di dati personali inutili, a fini di trasparenza, ma che abbiano implicazioni dannose per la dignità degli interessati⁷⁵. Infatti, non vi è alcuna automatica prevalenza dell'obiettivo di trasparenza, sul diritto alla protezione dei dati personali⁷⁶. Allo stesso modo, la *privacy* non è un diritto “tiranno”. Si tratta, quindi, di comprendere se il sacrificio richiesto alla privacy dei lavoratori, di cui si è detto in merito alla proporzionalità, sia adeguato, o almeno utile, al raggiungimento degli scopi prefissati dalle riforme, sia in ordine alla efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, attraverso la responsabilizzazione dei pubblici impiegati (l. n. 241/1990 e successive, attorno al procedimento amministrativo), sia per la lotta alla corruzione (l. n. 190/2012 e connessi decreti).

Al possibile sacrificio della sfera riservata dei dipendenti pubblici, i cui dati vengono messi in circolazione ai fini di trasparenza, si aggiunge poi un ulteriore rischio, sintetizzabile nella «necessità di coniugare trasparenza e semplicità»⁷⁷, per evitare che

⁷⁴ ZANON, *Privacy e trasparenza in conflitto. Il caso della pubblicazione on line dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti della pubblica amministrazione*, 2019, 10, in https://www.cortecostituzionale.it/documenti/relazioni_internazionali/RelazioneZANON_Lisbona10-12ottobre2019.pdf

⁷⁵ Si tratta di un rischio ben noto alla CEDU, che ha visto nella protezione dei dati personali una forma di tutela della vita privata (art. 8, CEDU), da tutela rispetto alle ingerenze di soggetti privati e pubblici (CEDU, Grande camera, sentenze 16 febbraio 2000, Amann contro Svizzera, e 6 aprile 2010, Flinkkilä e altri contro Finlandia). Si deve, infatti, evitare di ridurre l'interesse pubblico alla «sete di informazioni» sulla vita privata degli altri, o il desiderio del pubblico di sensazionalismo o addirittura voyeurismo (CEDU, Grande camera, sentenza 8 novembre 2016, Magyar contro Ungheria).

⁷⁶ CGUE, 9 novembre 2010 procedimenti riuniti C-57/09 e C-101/09, *Volker und Markus Schecke GbR e Hartmut Eifert c. Land Hessen*, punto 85; sentenza 29 giugno 2010, C-441/07 *Commissione c. Bavarian Lager*.

⁷⁷ Cons. Stato, 24 febbraio 2016 n. 343/ 16, in *FA*, 2016, 344.

l'utilità della pubblicazione di migliaia di dati da parte delle amministrazioni sia vanificata dalla cd. «burocrazia della trasparenza»⁷⁸, cioè da oneri amministrativi, che si sovrappongono a quella già esistenti, e aumentano l'entropia del sistema.

Il timore è che l'aumento degli obblighi formali peggiori il funzionamento degli apparati pubblici⁷⁹ e che gli oneri di informazione, in capo alle amministrazioni, vadano a vantaggio di chi sappia sfruttare le informazioni raccolte, per conseguire benefici personali, anziché favorire la collettività⁸⁰. In questi termini, il sacrificio della riservatezza dei pubblici funzionari, se non collocato in un sistema che sappia sfruttare per il bene comune le informazioni poste in comunicazione, rischia di essere poco utile, se non addirittura dannoso, perché distoglie la p.a. – che deve “realizzare” l'amministrazione trasparente – dai propri compiti.

A fortiori, il rischio è che si generi la cd. «opacità per confusione»⁸¹ che, in ragione della mancata selezione, a monte, delle notizie più idonee al perseguimento dei legittimi obiettivi perseguiti, immetta una quantità di dati tale da rendere impossibile estrapolare informazioni. Senza contare i casi in cui, di fronte alle richieste di accesso, la p.a. semplicemente non risponda, ovvero sostenga la inesistenza del dato, del quale non deve, in effetti, realizzare elaborazioni *ad hoc*⁸².

⁷⁸ POMMIER VINCELLI, *Il diritto di accesso ai documenti amministrativi in Italia: società civile, politica e burocrazia (2016-2019)*, in *Le Carte e la Storia, Rivista di storia delle istituzioni*, 2020, 2, 143.

⁷⁹ CAMELLI, *Amministrazione e mondo nuovo: medici, cure e riforme*, in *DA* 2016, 1-2, 9; DELSIGNORE, RAMAJOLI, *La prevenzione della corruzione e l'illusione di un'amministrazione senza macchia*, in *RTDP*, 2019, 61.

⁸⁰ NAPOLITANO, *Le riforme amministrative in Europa all'inizio del ventunesimo secolo*, in *RTDP*, 2015, 611, qui spec. 638, circa l'esperienza statunitense.

⁸¹ Corte cost., 23 gennaio 2019, n. 20, in punto 5.3.1 del *Considerato in diritto*, su cui FANTI, *op. cit.*, 34.

⁸² Un recente studio di CICATIello ET ALT., *Che fine ha fatto il diritto alla trasparenza?*, in *www.lavoce.info*, 22 aprile 2021, ha indagato se e quanto i comuni italiani rispettino la normativa sul diritto d'accesso. Il progetto ha coinvolto i 307 enti locali con oltre 30mila abitanti e ha riguardato i siti *web* istituzionali, con riferimento al periodo precedente all'insorgere della pandemia. Si è verificato se e in quale misura forniscano le informazioni sulle procedure prescritte dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dall'ANAC, per presentare le richieste di accesso, controllando moduli, indirizzi a cui inviare l'istanza, riferimento del responsabile del procedimento e il registro che indichi tempi ed esiti delle risposte. L'inchiesta ha mostrato gravi e diffuse omissioni e, ripetuta durante la pandemia, ha registrato il peggioramento di tali servizi. Vale la pena di segnalare l'esperimento condotto il 23 ottobre 2020, allorché è stato inviato a tutti i comuni selezionati «un messaggio di posta elettronica certificata con richiesta di accesso all'informazione relativa al numero di carte d'identità elettroniche e cartacee rilasciate nel 2018». Solo il 60 per cento circa dei comuni ha regolarmente adempiuto nei tempi previsti; oltre il 27 per cento non ha risposto, i rimanenti hanno rigettato l'istanza, pur, invece, pacificamente ammissibile. Se si considera, poi, che l'indagine si è svolta sugli enti di maggiori dimensioni, può ipotizzarsi che i problemi di attuazione del diritto di accesso possano essere ancora più seri nei quasi 7600 comuni non indagati.

Quanto, poi, al contrasto alla corruzione, si deve anche osservare come la trasparenza conosca un terreno accidentato a causa del decentramento amministrativo, ove si consideri la concreta possibilità per le amministrazioni di opporre una sorta di resistenza passiva – volontaria o per incapacità organizzativa – all’attuazione delle regole, esternamente e internamente.

Circa l’accesso all’attività della p.a. dall’esterno, gli innumerevoli, possibili assetti delle organizzazioni sono riusciti a depotenziare il tentativo di *standardizzazione*, introdotto con il d.lgs. n. 150/2009 e rappresentato dalla sezione “Amministrazione trasparente” dei siti istituzionali. Mancano, infatti, monitoraggi che vadano oltre la superficie, per verificare se e come il diritto all’accesso civico generalizzato si svolga concretamente. Difficilmente la situazione potrà migliorare senza una piattaforma centralizzata, che informi chiaramente sull’esercizio del diritto di accesso civico, raccolga le istanze e monitori la loro puntuale evasione. Essa potrebbe liberare le amministrazioni dagli oneri della burocrazia dell’accesso e, al contempo, fungere da deterrente rispetto agli imbarazzanti silenzi cui oggi si assiste. Rispetto a questi, sono sì possibili impugnative e rimedi diversi, a seconda del tipo e oggetto dell’esercizio, ma con il rischio di un ulteriore depotenziamento del sistema così faticosamente costruito⁸³.

5.1. Trasparenza e pubblici concorsi: una ipotesi di *digital divide*?

Una ipotesi peculiare di trasparenza della p.a. riguarda l’accesso agli impieghi presso gli enti locali territoriali, per i quali la pubblicazione del bando nella Gazzetta Ufficiale (art. 4, co. 1, d.p.r. n. 487/1994) può essere sostituita dalla pubblicazione del semplice avviso di concorso, contenente gli estremi del bando e l’indicazione della scadenza del termine per la presentazione delle domande (art. 4, co. 1-*bis*, d.p.r. n. 487/1994). In tali ipotesi, la trasparenza si realizza con una certa difficoltà, imponendosi la ricerca *periferica* dei dettagli della procedura.

Archiviata la questione, ingenerata dall’art. 32, l. n. 69/2009, relativa alla possibilità di sostituire *tout court* la pubblicazione dei bandi di concorso in Gazzetta Ufficiale con quella nei siti istituzionali⁸⁴, e la sua problematica coabitazione con le previsioni dell’art. 35, co. 3 lett. a), d.lgs. n. 165/2001 (che si limita a imporre una *adeguata*

⁸³ Per tutti, da ultimo, GUARNIERI, *Accesso civico generalizzato: arbitri e arbitri*, in *Federalismi. it*, 2020, 29, 89.

⁸⁴ L’art. 32, l. n. 69/2009 prevede che gli obblighi di pubblicazione di atti e provvedimenti amministrativi aventi effetto di pubblicità legale possano essere assolti, da parte delle amministrazioni e degli enti pubblici obbligati, con la pubblicazione nei propri siti web: benché alcuni avessero ritenuto la sufficienza della (sola) affissione on line, il co. 7 del medesimo art. 32 fa invece salva «la pubblicità nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana e i relativi effetti giuridici», dovendosi confermare l’obbligatorietà della pubblicazione nella G.U. Sul punto, v., MAGRI, *L’obbligo di pubblicazione nei bandi di concorso nella Gazzetta Ufficiale*, nota a Cons. St., 16 febbraio 2010 n. 871, in *GDA*, 2010, 12, 1259.

pubblicità della selezione), ci si deve chiedere se, oggi, la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale realizzi ancora il principio di trasparenza.

Suddivisa in serie generale e cinque serie speciali, la Quarta è dedicata a «Concorsi ed Esami». La pubblicazione, edita bisettimanalmente, riporta gli elementi necessari, però, dei soli bandi di concorso per impieghi di lavoro subordinato, senza, di norma, indicare nemmeno date e luogo delle prove, affidate a successive pubblicazioni, che potranno essere svolte sui soli siti istituzionali. Altresì, la collocazione editoriale dei bandi si è fatta molto disordinata: la sezione dedicata agli «altri enti» ospita, infatti, anche le procedure relative alle “amministrazioni centrali”, se gestite dalla Commissione per l’attuazione del Progetto di Riquilificazione delle pp.aa. (cd. Ripam)⁸⁵.

Rispetto alle assunzioni per contratti di lavoro subordinato, a tempo determinato e indeterminato, è stato recentemente istituito, nell’ambito del PNRR, il portale InPA, operativo dal 1 luglio 2022 per le amministrazioni centrali e solo dal 1 novembre 2022 per la autorità amministrative indipendenti. Di esso, si ambisce l’estensione anche a Regioni ed enti locali, secondo le modalità che verranno definite entro il 31 ottobre 2022, attraverso un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, adottato previa intesa in Conferenza Unificata (art. 2, d.l. n. 36/2022, come modificato in sede di conv. dalla l. n. 79/2022).

Il superamento della pubblicità, così come oggi conosciuta, dovrebbe, dunque, avvenire «dall’anno 2023», prevedendosi la pubblicazione dei bandi soltanto attraverso il portale e sul sito istituzionale dell’amministrazione che bandisce il concorso «esonera(ndo) le amministrazioni pubbliche, inclusi gli enti locali, dall’obbligo di pubblicazione delle selezioni pubbliche nella Gazzetta Ufficiale» (così il nuovo art. 35-ter, co. 2-bis, d.lgs. n. 165/2001⁸⁶).

In tutti i casi, il sistema è (e rimarrà) a trasparenza limitata.

Relativamente ai singoli bandi, la pubblicità non comprende tutte le informazioni necessarie affinché i candidati possano programmare la propria partecipazione alle selezioni, essendo frammentata in plurime, successive notizie, che tengono conto più dei tempi delle commissioni, che delle necessità degli aspiranti, la cui vita concorsuale dura spesso anni per ogni procedura. L’effetto finale è quello di un accesso difficoltoso

⁸⁵ La Commissione per l’attuazione del Progetto di Riquilificazione delle PA (RIPAM), istituita con il d.l. del 16 maggio 2018 a firma del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’interno e con il Ministro dell’economia e delle finanze, svolge le funzioni di «1. approvazione del bando di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato; 2. indizione dei bandi di concorsi; 3. nomina delle commissioni esaminatrici; 4. validazione della graduatoria finale di merito della procedura concorsuale trasmessa dalla Commissione esaminatrice; 5. assegnazione dei vincitori e degli idonei della procedura concorsuale alle amministrazioni pubbliche interessate; 6. adozione degli ulteriori eventuali atti connessi alla procedura concorsuale, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici».

⁸⁶ Novellato in sede di conversione del d.l. n. 36/2022.

alla p.a., specie per quella vasta fascia della popolazione, caratterizzata da ignoranza informatica, emersa prepotentemente in occasione della pandemia.

Ove si guardi, invece, all'oggetto dell'occasione di lavoro pubblicizzata, si deve osservare che né la Gazzetta Ufficiale (oggi), né l'istituendo portale InPA (domani) prevedono la condivisione di notizie attinenti a incarichi di lavoro autonomo, collaborazioni e, soprattutto, alla somministrazione di lavoro⁸⁷. Circa questo ultimo canale di accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni, ne va evidenziata l'assoluta impenetrabilità, essendo reperibili, sia pure con grandi difficoltà, le indicazioni relative alle agenzie per il lavoro aggiudicatarie delle gare d'appalto per la fornitura di personale, ma difettando ogni apertura circa i profili disponibili presso le pp.aa. e le modalità di selezione.

5.2. L'obbligo di motivare la scelta discrezionale, rispetto al genere: un modello da diffondere

Quando, infine, si voglia riflettere sulle procedure interne alle amministrazioni, in particolare in relazione al conferimento di incarichi dirigenziali⁸⁸ e posizioni organizzative⁸⁹, se ne coglie davvero l'intrinseca opacità. Raramente si capisce in cosa si debba sostanziare il momento valutativo, in cui i pretendenti possano confrontarsi in base di criteri noti e in cui gli organi politici di vertice, ovvero le commissioni a tale scopo costituire, facciano trasparente ministero della propria (legittima) discrezionalità, esplicitando le ragioni della maggior idoneità di un candidato, rispetto agli altri, comparandone le posizioni⁹⁰.

Un cambiamento epocale potrebbe essere innescato dalla recentissima introduzione, attraverso il d.p.r. n. 81/2022, recante il «regolamento di individuazione degli

⁸⁷ Rimangono ai margini le selezioni nelle società partecipate dalla p.a., su cui aggiornato FALSONE, *L'accesso al lavoro nelle imprese pubbliche*, in BOSCATI (a cura di) *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2022, 297.

⁸⁸ Recentemente CUTTONI, *I criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali: i limiti della buona fede e correttezza comportamentale nell'azione organizzativa e gestionale del datore di lavoro pubblico*, nota a Corte di Cassazione, sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6485, in *LPA*, 2021, 4, 841.

⁸⁹ Per un'isolata pronuncia di merito MIEDICO, *Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa tra discrezionalità e perdita di chance*, nota a Tribunale di Arezzo, 12 febbraio 2020, n. 65, in *LPA*, 2020, 3, 171.

⁹⁰ Sulla necessità di tale procedura BOSCATI, *Dirigenza pubblica: poteri e responsabilità tra organizzazioni del lavoro e svolgimento dell'attività amministrativa*, in *LPA*, 2009, 1, 35; contra FUSO, *Principi in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali: il giusto procedimento*, in TIRABOSCHI, VERBARO (a cura di), *La nuova riforma del lavoro pubblico. Commento alla legge 4 marzo 2009, n. 15 e al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, Milano, 2009, 569; MEZZACAPO, *Dirigenza pubblica e tecniche di tutela*, Napoli, 2010, 131. Per una ricostruzione MONACO, *Gli incarichi di funzione dirigenziale. Uno snodo cruciale nel rapporto tra politica ed amministrazione*, Milano, 2016, qui spec. 53.

adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione» (cd. PIAO), dell'obbligo di motivazione «esplicita e adeguata» quando si preferisca il candidato di sesso maschile, rispetto a una candidata (art. 48, d.lgs. n. 198/2006). Opportunamente costruita come obbligo di motivazione e non come preferenza per il genere sottorappresentato, sembra una soluzione idonea a superare le possibili obiezioni, in punto di discriminazioni fondate sul sesso⁹¹.

La previsione, di non facile applicazione, dovrà essere declinata nei piani triennali delle azioni positive delle amministrazioni, operando in occasione tanto di assunzioni, quanto di promozioni, nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi. La norma impone di motivare la scelta sul candidato (uomo), a fronte di una «analoga qualificazione e preparazione» di una candidata (donna). L'attesa è, dunque, per l'intervento delle amministrazioni, supportati dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, dai CUG, CPO e dalla rete delle Consigliere e Consiglieri di parità⁹².

L'esito della ricostruzione sin qui condotta mostra lo sbilanciamento della p.a., ben disponibile a condividere i dati relativi ai propri funzionari, ma affatto disposta a usare le stesse «maglie larghe» rispetto all'accesso e alle nomine interne.

In questo senso, le riforme in atto si propongono di intervenire sui meccanismi di pubblicità, ma focalizzando la propria azione esclusivamente sugli impieghi, senza intervenire su altri meccanismi di spesa, nei quali sembrano, invece, annidarsi tra le pieghe, inefficienze e corruzione, o quantomeno malcostume, che, proprio attraverso la trasparenza, si ambiva a contrastare.

⁹¹ Si tratta di difficoltà note sin dalla sentenza, CGUE, 17 ottobre 1995, C-450/93 *Kalanke*, ricostruite da ultimo da ALESSI, *Le azioni positive*, in BARBERA, GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria, Fonti, Strumenti, Interpreti*, Torino, 2019, 501, qui spec. 509.

⁹² Su cui sia consentito il rinvio a LANZALONGA, RECCHIA, ZILLI, *Le pari opportunità dopo il Jobs Act 2: organismi e azioni positive*, in GAROFALO D., GHERA (a cura di), *Commentario ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Bari, 2016, 241.

CAPITOLO TERZO

La trasparenza nel lavoro privato per il miglioramento delle condizioni di lavoro

SOMMARIO: 1. La condivisione di informazioni nel lavoro privato: il livello collettivo. – 1.1. I diritti di informazione per la consultazione e il controllo sindacale nell'unità produttiva. – 1.2. Il deposito dei contratti collettivi. – 1.3. Il rapporto sulla situazione del personale nel Codice delle Pari opportunità e nel PNRR. – 2. Il livello individuale: a) l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili al proprio lavoro: dal Codice civile alla Direttiva 91/533/CEE. – 2.1. (segue) L'evoluzione del concetto di dato dalla materialità all'intangibilità. – 2.2. b) La Direttiva 2019/1152/UE, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea. – 2.3. (segue) Il suo recepimento italiano. – 2.4. (segue) Il raccordo con la Proposta di Direttiva del 2021, relativa al «miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali»: dall'algoritmo inaccessibile e incomprensibile alla condivisione di informazioni. – 3. Osservazioni: il faticoso percorso della trasparenza, anche nei patti di riservatezza.

1. La condivisione di informazioni nel lavoro privato: il livello collettivo

L'indagine sin qui condotta muove dalla riflessione dell'impatto delle tecnologie sui lavoratori e sulle organizzazioni, alla ricerca di principi e tecniche di tutela per i prestatori, fortemente esposti alle intemperie derivanti dalle innovazioni (informatiche, digitali e dei nuovi *media* sociali), che, però, sono potenzialmente idonee anche a migliorare, nel complesso, gli ambienti di lavoro. In tal guisa, sarebbe possibile ricavare un beneficio (di immagine, di riduzione di costi, rischi e *turnover*) anche per le imprese e le pubbliche amministrazioni datrici di lavoro.

Nel Primo Capitolo ci si è interrogati sulla portata della protezione della riservatezza per i lavoratori, con riferimento all'alveo della subordinazione (anche in virtù del maggior interesse dei *regolatori* per tale contesto).

Durante il percorso, si è tentato di dar conto delle questioni attinenti: a) all'attività svolta nei (e fuori dai) locali datoriali, in particolare approfondendo i controlli tecnologici, le indagini sui prestatori e le questioni connesse al lavoro da remoto; b) alla (debole) effettività del modello approntato con il GDPR, complesso per le organizzazioni e difficilmente

fruibile per i lavoratori, in relazione al trattamento e alla conservazione dei dati, ma anche con riguardo alla genuinità del consenso; c) alla necessaria ostensione di informazioni per incentivi e benefici (dei prestatori), ovvero per la tutela (datoriale) in giudizio.

L'analisi così svolta ha portato a suggerire di collocare come principio-guida dei rapporti all'interno delle organizzazioni, al posto della riservatezza, la trasparenza, quale condivisione di informazioni dal datore a favore dei lavoratori, dei loro rappresentanti, delle istituzioni e della collettività. La preferenza è motivata dalla idoneità dello strumento, da un lato, nel riequilibrare i rapporti tra le parti, sbilanciati dalla tecnologia e, dall'altro, nell'apportare vantaggi sia ai lavoratori, sia alle organizzazioni.

In tal guisa, il Secondo Capitolo è stato dedicato all'operatività della trasparenza nel contesto del lavoro pubblico, individuato come *primum* nell'indagine, sia perché il principio di trasparenza vi si è affermato prima, sia perché esso sembra rappresentare il modello della "casa di vetro" a cui tendere.

Con riguardo alle organizzazioni pubbliche, affrontata la collocazione della trasparenza rispetto alla Costituzione, si sono potute evidenziare due diverse traiettorie, connesse alle esigenze, in ragione delle quali, la trasparenza è stata adottata nella p.a. e che sono state individuate nella ricerca di efficienza e nel contrasto alla corruzione. Lo studio si è concentrato principalmente sulle questioni di interesse giuslavoristico, benché notoriamente la trasparenza pubblica riguardi un perimetro assai più vasto. La prima prospettiva affronta la *quantità* dei dati condivisi: la mole di informazioni è immensa, determinando quella che è stata autorevolmente definita dalla Corte costituzionale come «opacità per confusione», che determina l'oggettiva impossibilità di ricavare dai dati informazioni utili allo scopo.

La seconda traiettoria concerne la *qualità* dei dati messi in circolo: per un verso, *minima* rispetto alle informazioni pubblicate nella Gazzetta Ufficiale, relativamente ai concorsi e alle selezioni; per l'altro, assai *intima*, considerando come la condivisione delle informazioni personali dei funzionari e dei loro congiunti, snaturata dalle nuove tecnologie, abbia incentivato l'altrettanto considerevolmente identificato dalla CEDU «voyeurismo» anche amministrativo, e, cioè, una (inutile) attrattiva nel conoscere fatti irrilevanti per il buon andamento della p.a.

In questo Capitolo ci si concentrerà, invece, sulle vicende della trasparenza nell'impiego privato, con brevi cenni a ciò che accade nella pubblica amministrazione, allorquando il privato funga, anche per essa, da modello.

Come noto, il datore di lavoro è tenuto a effettuare numerose comunicazioni obbligatorie proprio ai pubblici uffici, in relazione alla regolarità del lavoro¹. Tale condivisione di dati, relativi ai lavoratori e di cui si è detto in precedenza, assolve alla

¹ Per una completa analisi FILÌ, *Il libro unico del lavoro e gli altri adempimenti formali di gestione del rapporto di lavoro*, in MISCIONE, CARINCI F. (a cura di), *Commentario alla legge n. 133/ 2008. Lavoro privato, pubblico e previdenza*, Milano, 2009, 533.

funzione di consentire il controllo dell'amministrazione, circa i singoli contratti instaurati. Grazie alla digitalizzazione, gli adempimenti burocratici connessi alle comunicazioni e alla tenuta dei registri, pur aumentati a dismisura sul piano della numerosità², risultano meno ripetitivi e più tempestivi, avendo le trasmissioni, generalmente, una utile pluriefficacia. Oggi, pertanto, le interazioni con le pp.aa. possono essere realizzate anche a ridosso dell'inizio della prestazione, dialogando "in diretta", o quasi, con i soggetti pubblici competenti³.

Altresì, il datore di lavoro è obbligato anche ad altre comunicazioni, che non riguardano il singolo rapporto, concernendo, invece, l'attività di impresa e, in termini generali, le condizioni di lavoro. Tali dati e notizie debbono essere condivisi non solo con le istituzioni pubbliche, ma anche con il sindacato: da un lato, esse assolvono alla funzione immediata di consentire i controlli (pubblici e privati) su quanto possa avere ripercussioni in capo ai lavoratori⁴, dall'altro, sono idonee a favorire un miglioramento delle condizioni di lavoro, fornendo alla controparte sindacale (direttamente, ovvero indirettamente) informazioni sull'organizzazione e sul lavoro.

² Recentissimo il d.m. 23 febbraio 2022, n. 31, che definisce gli *standard* e le regole per la trasmissione telematica delle comunicazioni dovute dai committenti in caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali; v. anche la Nota congiunta dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 11/ 2022, per l'attuazione dell'art. 13, d.l. n. 146/2021 (conv. con l. n. 215/ 2021), con cui si è disposto l'obbligo di comunicazione anche dell'attivazione dei rapporti di lavoro autonomo occasionale.

³ La Comunicazione Obbligatoria (CO) UniLav (sistema ordinario), affiancata dai modelli telematici speciali Unimare (collocamento dei marittimi), Uniurg (da utilizzare ove i primi non funzionino, ovvero in caso di assenza dell'intermediario abituale abilitato per le comunicazioni), Unisomm (dedicato alle agenzie del lavoro) e VarDATORI (per i casi di mutamento soggettivo dell'imputabilità dei rapporti, per esempio in caso di trasferimento d'azienda) indica un complesso di comunicazioni obbligatorie, a carico di vari soggetti. Inviata dai datori di lavoro (o loro intermediari), queste informazioni vengono raccolte sul Nodo di Coordinamento Nazionale e, infine, elaborate per la costruzione del database amministrativo (COB), da cui parte il processo di trattamento e trasformazione del dato statistico (SISCO).

⁴ Il sistema dei controlli [su cui anche RAUSEI, TIRABOSCHI, *Le fonti che regolano l'attività ispettiva e di vigilanza*, in RAUSEI, TIRABOSCHI (a cura di), *L'ispezione del lavoro dieci anni dopo la riforma. Il d.lgs. n. 124/ 2004 fra passato e futuro*, ADAPT University Press, 2014, in particolare la *Sintesi storica dell'ispezione del lavoro in Italia*, 25] è stato più volte riscritto, da ultimo con il *Jobs Act* [CAFFIO, GRIECO, *Ispettorato Territoriale del Lavoro*, in GAROFALO D., GHERA (a cura di), *Commentario ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Bari, 2016, 273] nell'ottica di una complessiva azione di contrasto all'illegalità del lavoro, sia nel rapporto, sia nel mercato, in un composito quadro di meccanismi di supporto e di repressione [ampio BROLLO, CESTER, MENGHINI, (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste, 2016].

Nella consapevolezza che “sapere è potere”⁵ e che le asimmetrie informative rappresentano una incrinatura nell’equità nei rapporti e nel mercato del lavoro⁶, l’ordinamento assoggetta la parte datoriale, pertanto, a plurimi oneri di condivisione delle informazioni che detiene, in quanto ritenuti idonei ad attenuare lo squilibrio delle posizioni a confronto. La funzione di ricomposizione delle asimmetrie, non spetta, infatti, al contratto collettivo in sé, ma alle previsioni della parte normativa degli accordi, quale insieme delle prerogative che il sindacato è riuscito a conquistare⁷.

Nell’economia di quest’indagine, nell’impossibilità di dar conto delle sfaccettature delle soluzioni accolte a livello collettivo (in ordine al dettagliato oggetto delle comunicazioni e alle loro modalità)⁸, nonché della effettiva applicazione di tali pattuizioni, ci si concentrerà su tre ambiti di fonte legale, che si ritengono di particolare interesse, ai fini della (ri)costruzione dei modi e dell’agibilità della trasparenza nel settore privato.

⁵ Benché di uso comune, l’espressione appartiene agli studi economici (su cui per tutti v. l’accessibile documento di lavoro di STIGLITZ, *The Revolution of Information Economics: The Past and the Future*, NBER WP, 2017, 23780) e trova riscontri anche risalenti nella dottrina italiana (TOMASINI, *Il valore dell’informazione nella teoria dell’impresa*, in *L’industria*, 1969, 1, 17; nonché ID., *Sul valore economico dell’informazione*, *ibid.*, 1971, 1, 3), conoscendo ora un rinnovato interesse, anche in connessione con le nuove possibilità e modalità dell’informazione. Per tutti v. FLORIDI, *La rivoluzione dell’informazione*, Torino, 2012, qui spec. 109.

⁶ Per tutti FALERI, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Milano, 2007.

⁷ *Contra* CARTA, *La funzione di sostegno alla competitività degli accordi aziendali peggiorativi. Il contributo dell’analisi comparata con i modelli francese e tedesco*, in *VTDL*, 2019, 3, 652, che individua nel contratto collettivo lo strumento per superare le asimmetrie. Ampissimo sul tema TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull’avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *DRI*, 2022, 3, 1, in corso di stampa.

⁸ Per una ampia riflessione sulla p.a. v. FIORILLO, *Le relazioni sindacali nel lavoro pubblico: informazione, consultazione, partecipazione*, in *LD*, 1996, 10, 471. Per i più recenti approdi RICCI M., DI NOIA, *Le (nuove) relazioni sindacali nel settore pubblico*, in *VTDL*, 2020, 1, 97.

1.1. I diritti di informazione per la consultazione e il controllo sindacale nell'unità produttiva

Prima del recepimento della Direttiva 2002/ 14/ CE⁹, i diritti di informazione, consultazione e controllo¹⁰ riguardavano, nel nostro Paese¹¹, rare ipotesi legali di coinvolgimento del sindacato in materia di crisi aziendali (come cennato anche nel Capitolo Primo). Di contro, per la maggior parte, essi erano regolati, sin dalla metà degli anni Settanta¹², in via pressoché esclusiva dalla contrattazione collettiva¹³, in una dimensione in cui le parti negoziavano la condivisione di notizie, per le proprie reciproche esigenze, nell'ambito dello svolgimento del rapporto di lavoro¹⁴.

Il coinvolgimento, così come lo conosciamo oggi, dunque, rappresenta un approdo recente, nonostante i progetti, nel tempo intervenuti¹⁵, volti a favorire, attraverso i diritti di informazione e controllo, la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa disegnata dall'art. 46 Cost.¹⁶.

⁹ ARRIGO, *I diritti di informazione e di consultazione nell'ordinamento comunitario*, in AA.Vv., *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, Roma, 2003, 73; MINERVINI, *I diritti di informazione e di consultazione tra ordinamento comunitario e ordinamento interno*, in LG, 2003, 523; GUARRIELLO, *Dalla direttiva sui Comitati aziendali europei alla Società europea: una transizione difficile*, in FICARI (a cura di), *Società europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Milano, 2006, 132. Per una ampia lettura del contesto europeo, v. ALAIMO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa: informazione, consultazione e partecipazione*, in SCIARRA (a cura di), *Manuale di Diritto sociale europeo*, Torino, 2010, 265; PIZZOFERRATO, *La spinta europea e l'indeterminatezza italiana*, in FONDAZIONE UNIPOLIS, *La partecipazione dei lavoratori nelle imprese. Realtà e prospettive verso nuove sperimentazioni*, Bologna 2017, 19.

¹⁰ V., per l'inquadramento complessivo AA.Vv., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese. Atti delle Giornate di studio AIDLASS di diritto del lavoro, Lecce, 27-28 maggio 2005*, Milano, 2006.

¹¹ Per un confronto, v. ALES, *Informazione e consultazione nell'impresa: diritto dei lavoratori o dovere del datore di lavoro? Un'analisi comparata*, in RIDL, 2009, 2, 221 e recentissimo PEDRAZZOLI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, Milano, 2022.

¹² PROIA, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in DRI, 2020, 1, 60.

¹³ RICCI M., VENEZIANI (a cura di), *Tra conflitto e partecipazione. Una indagine empirica sul protocollo Iri e sui diritti di informazione*, Bari, 1990.

¹⁴ TESTA, *Sulla titolarità collettiva dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori*, in MGL, 2020, 1, 153.

¹⁵ V. nel numero quasi monografico *Ricerche: La partecipazione dei lavoratori: il caso italiano nel contesto europeo*, in DRI, 2010, 1, i contributi di CASTRO, *Le traiettorie della partecipazione nel caso italiano: un'occasione di modernizzazione*, 81; TREU, *Le proposte parlamentari sulla partecipazione*, 93 e, per l'approccio incentivante: NAPOLI, *La discussione parlamentare sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: la via del sostegno tributario*, 72; DAMIANI, UVALIC, *Teoria e prassi della partecipazione finanziaria in Europa*, 108; LOWITZSCH, *Problemi e prospettive della partecipazione finanziaria: incentivi fiscali e opportunità degli schemi ESOP*, 131.

¹⁶ PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale*, Torino, 1989; D'ANTONA, *La partecipazione dei*

Il d.lgs. n. 25/2007, di recepimento della Direttiva 2002/14/CE¹⁷, si colloca, dunque, in una stagione propizia rispetto all'introduzione da parte del legislatore di modelli latamente partecipativi¹⁸, che si fondano tutti sulla condivisione di informazioni. Alla luce dell'ampia delega alla contrattazione collettiva verso la declinazione puntuale nei diversi settori produttivi¹⁹, l'interesse della dottrina per il testo normativo si è concentrato più sui soggetti destinatari, che sull'oggetto dell'informazione. Si è, infatti, plurimamente osservato come la Direttiva preveda la costituzione di diritti in capo ai *lavoratori* nelle imprese o stabilimenti che raggiungano la soglia occupazionale di 50 unità (art. 1, d.lgs. n. 25/1997)²⁰, sancendo chiaramente un interesse individuale²¹, mentre il meccanismo di recepimento nazionale è passato per la contrattazione collettiva (art. 4, d.lgs. n. 25/1997) e dalle r.s.a. e r.s.u. (art. 2, co. 1, d.lgs. n. 25/1997)

lavoratori alla gestione delle imprese, in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, 1990; più recentemente OLIVELLI P., CIOCCA, *La partecipazione del sindacato in generale*, in LUNARDON (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in PERSIANI, CARINCI F. (diretto da), *Trattato di Diritto del Lavoro*, Padova, 2011, 773.

¹⁷ V. almeno i commentari editi da NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori*, *Commentario sistematico al decreto legislativo n. 25/2007*, in *NLCC*, 4, 2008; LUNARDON (a cura di), *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, Milano, 2008.

¹⁸ ZOPPOLI, *Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, in *DRI*, 2010, 1, 19, ascrive a tale percorso la trasposizione di tutte le direttive risalenti ai primi anni del 2000. Oltre al d.lgs. n. 25/2007, di cui qui si discute, si collocano nello stesso filone: il d.lgs. n. 188/2005, per la Società europea; il d.lgs. n. 155/2006 dell'impresa sociale; il d.lgs. n. 108/2008 sui diritti di informazione e consultazione nelle imprese transfrontaliere; il d.lgs. n. 185/2008 di valorizzazione degli enti bilaterali e, ovviamente, il d.lgs. n. 81/2008 in materia di salute e sicurezza (mod. con il d.lgs. n. 106/2009). A essi si ritiene assimilabile anche il d.lgs. n. 229/2007, di recepimento della Direttiva 2004/25/CE concernente le offerte pubbliche di acquisto, secondo la quale ai dipendenti delle società in questione, o ai loro rappresentanti, oltre alle consuete norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, dovrebbe essere data la possibilità di esprimere il proprio parere sulle ripercussioni prevedibili di un tale acquisto sull'occupazione.

¹⁹ CORTI, *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici. Artt. 1-2 e 4*, in NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori*, *Commentario sistematico al decreto legislativo n. 25/2007*, in *NLCC*, 2008, 876.

²⁰ Calcolate secondo le scelte nazionali, ex art. 3 della Direttiva, rispetto a cui l'odierno art. 3, d.lgs. n. 25/2007, novellato ex art. 12, co. 3, l. n. 97/2013, prevede che il raggiungimento della soglia si calcoli in base al «numero medio mensile dei lavoratori subordinati, a tempo determinato ed indeterminato, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro»

²¹ PERULLI A., *I diritti di informazione*, Torino, 1991; BALANDI, *L'informazione nei rapporti di lavoro e sindacali*, in *RTDPC*, 1993, 239; GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, 1996; SCARPELLI, *Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro*, in *RGL*, 2000, 1, 272

con risvolti problematici²², determinati anche dalla perdurante inattuazione dell'art. 39 Cost.²³.

Soffermandoci, invece, sull'oggetto dell'informazione, essa consiste nella «trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori, finalizzata alla conoscenza ed all'esame di questioni attinenti alla attività di impresa» (art. 2, d.lgs. n. 25/2007).

Il recepimento, invero abbastanza fedele, della Direttiva 2002/14/CE²⁴ traspone l'art. 4, paragrafi, 3 e 4, prefigurando la condivisione di informazioni (che apre, di conseguenza, alla consultazione delle parti sociali) su un generale elenco di contenuti. Essi riguardano: a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la situazione economica; b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa; c) in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; d) le decisioni dell'impresa suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro²⁵.

Il legislatore italiano e, similmente, quello europeo hanno attinto all'*humus* dei contratti collettivi, all'epoca vigenti per le imprese di maggiori dimensioni. Riuscendo, però, ad andare oltre la mera ricognizione casistica, hanno aperto la porta all'formativa attorno a tutti i momenti della vita di impresa, garantendo l'accesso collettivo ai dati relativi agli aspetti produttivi, economico-organizzativi, occupazionali e alle condizioni di lavoro praticate nell'organizzazione²⁶. L'esito è un'arma poderosa, il cui apporto viene, però, depotenziato ove si scenda nei dettagli, allorché il bilanciamento

²² Osserva CORTI, *I diritti di informazione e consultazione in Italia dopo il d.lgs. n. 25 del 2007 tra continuità ed innovazione*, in *www.ruct.uva.es*, 2009, 35, come la direttiva 2002/14/CE imponga un percorso che metta i lavoratori nella condizione di esercitare liberamente i propri diritti, onerando gli Stati membri di prefigurare una «rappresentanza dei lavoratori per l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione, salvo nel caso in cui i lavoratori stessi abbiano rinunciato a costituire una tale rappresentanza». Secondo ZOLI, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25*, in *RIDL*, 2008, 1, 161 qui spec. 164, il decreto imporrebbe alle organizzazioni sindacali e alle associazioni dei datori di lavoro un vero e proprio obbligo di trattare, se non addirittura, secondo LUNARDON, *Fonti e obiettivo delle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese*, in LUNARDON (a cura di), *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, cit., 36, di contrarre.

²³ Sull'efficacia del contratto collettivo con riferimento alle questioni sollevate dalla Direttiva v. anche VALENTE, *La direttiva n. 2002/14/ce sull'informazione e la consultazione dei lavoratori all'esame della Corte di giustizia*, nota a CGUE, 11 febbraio 2010, n. 405, in *RIDL*, 2010, 3, 732.

²⁴ MINERVINI, *I diritti di informazione e di consultazione tra ordinamento comunitario e ordinamento interno*, in *LG*, 2003, 523.

²⁵ La previsione rinvia anche alle ipotesi dell'«articolo 7, comma 1» del medesimo d.lgs. n. 25/2007, che però affronta il tema delle sanzioni.

²⁶ Ampissimo ZOLI, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25*, cit., 161.

tra la rilevanza degli interessi collettivi e quelli dell'impresa ammette la sottrazione di alcune notizie alla disponibilità dei rappresentanti e, quindi, dei lavoratori.

Anzitutto, sono celate le informazioni espressamente qualificate come riservate dal datore o dai suoi rappresentanti «nel legittimo interesse dell'impresa», salva l'espressa autorizzazione a divulgarle a lavoratori e a «terzi vincolati da un obbligo di riservatezza», secondo le previsioni del contratto collettivo (art. 5, c. 1, d.lgs. n. 25/2007).

Altresi, il datore di lavoro non è obbligato a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni che «per comprovate esigenze tecniche, organizzative e produttive siano di natura tale da creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno» (art. 5, c. 2, d.lgs. n. 25/2007). La composizione dei conflitti è affidata alla Commissione di conciliazione, prevista dai contratti collettivi nazionali, la quale opera sia in relazione alle contestazioni connesse alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali, sia per la concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, per l'individuazione delle informazioni suscettibili di rendere «notevolmente» faticosa la vita dell'impresa o danneggiarla. Ai contratti collettivi nazionali è affidata anche «la composizione e le modalità di funzionamento della Commissione» (art. 5, co. 3, d.lgs. n. 25/1997), ivi comprese le eventuali modalità che il datore di lavoro dovrà seguire per ottenere l'esonero informativo²⁷.

La totale assenza di giurisprudenza sul punto fa riflettere. Da un lato, piace credere che le parti abbiano fatto ottimo ministero delle proprie prerogative, sì da non incorrere in conflitti, ovvero da riuscire nella composizione locale. Dall'altro, si può osservare come le corti, in tema di mancata attuazione di obblighi informativi, abbiano lungamente distinto le conseguenze della omissione, qualificandola come antisindacale rispetto ai rappresentanti, ma senza riflessi per i lavoratori rappresentati. Per esempio, l'omissione delle prescritte relazioni sindacali non era ritenuta idonea a incidere sulla

²⁷ Sul punto v. per tutti (anche in relazione alle recenti vicende, su cui *infra*) il recente contratto collettivo nazionale di lavoro per i Metalmeccanici (art. 9), su cui BIASI, *La partecipazione dei lavoratori nel ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino*, in ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Torino, 2021, 97. Il testo contrattuale dispone che «ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, del d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, alla Commissione è demandato il compito di risolvere le controversie relative alla natura riservata delle notizie fornite e qualificate come tali dal datore di lavoro. La Commissione dovrà esprimere il proprio parere entro 10 giorni dalla data di ricezione del ricorso da parte dei soggetti interessati. Inoltre, procederà a definire quanto rinviato dal d.lgs. 6 febbraio 2007 n. 25 in ordine alla concreta determinazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive per l'individuazione delle informazioni suscettibili di creare notevoli difficoltà al funzionamento dell'impresa o da arrecarle danno e che escludono l'obbligo per il datore di lavoro a procedere a consultazioni o a comunicare informazioni. La Commissione, sulla scorta delle esperienze aziendali acquisite, avrà inoltre il compito di individuare le modalità riguardanti l'autorizzazione dei rappresentanti dei lavoratori o eventuali consulenti a trasmettere informazioni riservate a lavoratori o a terzi vincolati da un obbligo di riservatezza che saranno recepite dal ccnl».

validità del negozio traslativo in caso di trasferimento d'azienda²⁸. Tale orientamento potrebbe aver depotenziato l'effettività delle previsioni in commento, così come un ipotetico contenzioso, ritenuto improduttivo di effetti positivi per i lavoratori.

La debolezza degli apparati affittivi rappresenta il punto debole degli obblighi procedurali²⁹, cui si è tentato di porre rimedio, imponendo agli Stati membri l'adozione di «misure idonee in caso di inosservanza della presente Direttiva da parte del datore di lavoro o dei rappresentanti dei lavoratori» anche quali «sanzioni adeguate», ovvero «effettive, proporzionate e dissuasive» (art. 8, Direttiva 2002/14/CE). La traduzione nazionale è affidata alla previsione di sanzioni amministrative, irrogate dalla Direzione provinciale (oggi, Ispettorato territoriale) del lavoro (art. 7, d.lgs. n. 25/2007): la pena non è di scarso importo³⁰, ma di difficile azionabilità, alla luce della scissione degli interessi, di cui poc'anzi si è detto.

Invero, una recente pronuncia di merito sembra offrire una diversa prospettiva³¹: l'ordine giudiziale di cessazione del comportamento antisindacale e rimozione degli effetti riguarda proprio l'art. 9 CCNL Metalmeccanici, in ordine al contenuto dei diritti di informazione e consultazione violati.

Il Tribunale ha obbligato l'azienda alla revoca delle decisioni (di licenziare) assunte, nonché a porre concretamente in essere il confronto sindacale, che la disciplina pattizia impone di avviare, quando siano in discussione decisioni suscettibili di com-

²⁸ *Ex multis*, Cass., 4 gennaio 2000, n. 23; nel merito, tra le tante, Trib. Roma, 21 dicembre 2010, n. 20072, in *RIDL*, 2011, 3, 1219, con nota di SCIMÉ, *L'azione ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori e l'ordine di rimozione degli effetti del trasferimento d'azienda: esiste una via di mezzo tra la spada di Damocle e il simulacro di tutela?*; *contra*: Pret. Benevento, 29 aprile 1999, in *RIDL*, 2000, 1, 337, con nota di LAMBERTUCCI, *Sulle conseguenze della violazione dell'art. 47, l. n. 428/1990 nel trasferimento di ramo di azienda*. Sul tema v. anche RICCI M., *Tutele collettive e diritti sindacali nell'esternalizzazione*, in *DLM*, 2005, 1, 131.

²⁹ OLIVELLI P., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *DLRI*, 2005, 330.

³⁰ La «difesa dei diritti», secondo la appropriata rubrica dell'art. 7, d.lgs. n. 25/2007, è presidiata dalla sanzione amministrativa da euro 3.000,00 a euro 18.000,00 per ciascuna omissione dell'informazione o della consultazione; il modello punisce con «la sanzione amministrativa del pagamento di una somma da euro 1.033,00 a euro 6.198,00» anche «gli esperti» chiamati a supporto, nel caso in cui violino i doveri di segretezza previsti dall'art. 5.

³¹ Si tratta del noto caso riguardante la *GKN Driveline* di Campi Bisenzio, oggetto del decreto ex art. 28 Stat. Lav., Trib. Firenze, 20 settembre 2021, su cui v. CORTI, *Il coinvolgimento dei lavoratori preso sul serio: il caso GKN*, in *DRI*, 2022, 1, 265; LOREA, *Procedura "preventiva" di informazione sindacale di natura negoziale vs. procedura legale di licenziamento collettivo: osservazioni a partire dal caso GKN*, in *ADL*, 2022, 1, 116; SALVAGNI, *I licenziamenti collettivi della Gkn: un caso di condotta antisindacale per violazione dell'obbligo di informazione*, nota a Trib. Firenze, 23 settembre 2021, in *RGL*, 2021, 4, *Giurisprudenza on line*, Newsletter, *Approfondimenti*, 2021, 11; POSO, *In claris fit interpretatio? Le relazioni sindacali «pericolose» alla Gkn Driveline di Campi Bisenzio e le conseguenze sulla decisione aziendale di cessare l'attività d'impresa e avviare la procedura dei licenziamenti collettivi*, in *Rivistalabor*, 27 settembre 2021; FROSECCI, *Diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*, in *LLI*, 2021, 7, 2, 38.

portare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro, quali sono le esternalizzazioni aventi riflessi sull'occupazione. Questa informazione, prodromica alla fase di formazione della decisione, destinata a sfociare nell'avvio della procedura di licenziamento collettivo, sarebbe, quindi, ulteriore rispetto a quella prevista dalla l. n. 223/1991, obbligando il datore alla condivisione della strategia d'impresa ben prima che essa possa concretamente avere effetti sui lavoratori³².

Così riletti, gli obblighi di informazione – anche se da declinare, in concreto, nella contrattazione collettiva – assumono ben altra portata, rispetto al mero adempimento della condivisione di informazioni, prevista dal d.lgs. n. 25/2007: si giunge, infine, a valorizzarne il ruolo, quale tappa obbligata della consultazione e, financo, di una trattativa. L'obbligo generale³³, introdotto con il d.lgs. n. 25/2007, può, dunque, fattivamente aprire alla trasparenza in azienda, idonea a rafforzare la protezione dei lavoratori, rispetto all'impatto delle decisioni più importanti nella vita dell'impresa. L'individuazione del punto di equilibrio tra le ragioni in campo è affidata alla contrattazione collettiva, la quale ha mostrato i limiti e le problematiche sopra descritti. Non va, da ultimo, omissis il richiamo alla disciplina in tema di tutela dei dati personali, espressamente evocata dall'art. 5, co. 3, d.lgs. n. 25/2007, in relazione alle informazioni da non condividere, o rispetto alle quali azionare il segreto aziendale. L'obiettivo, affidato alle Commissioni contrattualmente previste, riguarda, dunque, anche la ampiezza della riservatezza, *controlimite* della trasparenza aziendale.

1.2. Il deposito dei contratti collettivi

Se, in relazione a quanto detto sin qui, il materiale accesso ai contratti collettivi rappresenta la condizione indispensabile per verificare lo stato dell'arte, in tema di rapporti e relazioni di lavoro, ovviamente la fruizione dei contenuti negoziali riveste un interesse cruciale ove, più in generale, si tengano presenti i regolari e ampi rimandi che vi operano gli accordi individuali.

Il deposito presso il rinviato Cnel³⁴ consente di comporre l'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, previsto dall'art. 17, l. n. 936/1986, che funge da fon-

³² GAUDIO, *La nozione di «impresa che controlla il datore di lavoro» ai fini dell'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione in materia di licenziamenti collettivi*, nota a CGUE, 7 agosto 2018, in *ADL*, 2019, 1, 182. *Contra*: Trib. Monza, 12 ottobre 2021, con nota di MOSTARDA, *Diritti di informazione e consultazione sindacale nei licenziamenti collettivi tra procedure legali e procedure negoziali*, in *ADL*, 2022, 3, 610.

³³ Ovvero, aderendo a ZOLI, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il decreto legislativo 6 febbraio 2007*, n. 25, cit., 166, l'obbligo/ onere.

³⁴ Il Cnel è uscito, infatti, indenne dei percorsi di tentata eliminazione, lungamente discussi (v. MACCIOTTA, *Il Cnel sia soppresso ... a meno che ...!*, in *QC*, 2014, 2, 409) e archiviati *post referendum* costituzionale del 2016, su cui v. RATTO TRABUCCO, *Utilità o inutilità del Cnel e sua soppressione* (“rectius”, *sospensione*) a mezzo legge ordinaria, in *Rivista AIC*, 2018, 1, 19; SCALON,

te ufficiale sulla contrattazione collettiva in Italia. Per mezzo di esso, sono stati resi accessibili al pubblico, in prima battuta, i (soli) testi autentici dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Con la recente introduzione del codice alfanumerico unico per individuare i contratti collettivi nazionali di lavoro (art. 16-*quater*, d.l. n. 76/2020, conv. con mod. in l. n. 120/2020), si consente di fare ordine nella vasta e complessa numerosità negoziale³⁵. L'indicazione del contratto collettivo nazionale applicato è prevista nelle comunicazioni obbligatorie al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nelle denunce retributive mensili dei datori di lavoro all'Inps, consentendo una facile ricerca nel database istituzionale³⁶.

Si tratta di una trasformazione di grande portata, generata da un cambiamento minimale³⁷, che agevola l'accesso e la condivisione di informazioni, attraverso una tecnica semplice, applicata a una tecnologia liberamente accessibile: l'esito è la piena conoscibilità, da parte dei lavoratori, delle previsioni del contratto applicato, certamente idonea a consentire la più ampia fruizione dei diritti connessi.

Nel tempo, gli obblighi di conferimento verso il Cnel si sono ampliati, riguardando anche i contratti collettivi nazionali e integrativi delle pubbliche amministrazioni, tenute a trasmettere per via telematica il testo contrattuale, con l'allegata «relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa» e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, sia all'Aran, sia al Cnel, entro cinque giorni dalla sottoscrizione (art. 55, d.lgs. n. 150/2009). Sino al 30 settembre 2015, tutti i documenti venivano inviati direttamente al Cnel; dal 1 ottobre 2015 è, invece, attiva la procedura unificata di trasmissione dei (soli, ma numerosi) contratti integrativi, attraverso la quale la documentazione viene indirizzata contestualmente ai due soggetti istituzionali³⁸.

Il Cnel [Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro] fra tentativi di abolizione e proposte di autoriforma, in *QC*, 2017, 4, 915.

³⁵ CIUCCIOVINO, *Mettere ordine nella giungla dei ccnl: un'esigenza indifferibile*, in *GDLRI*, 2018, 3, 228.

³⁶ La reviviscenza e l'attivismo che hanno caratterizzato l'azione del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro negli ultimi anni, riletta da TREU, *Il Cnel ieri e oggi*, in *LDE*, 2018, 2, lo vede protagonista (anche) delle questioni inerenti il rilevamento della rappresentatività, su cui v. già ZAMPINI, *Il Testo Unico del 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione e autonomia collettiva*, in *ADL*, 2014, 3, 629 e, più recente, FIATA, *A piccoli passi verso l'accertamento della rappresentatività: l'articolo 16-*quater* del decreto-legge n. 76/2020 ed il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi*, in *DRI*, 2021, 3, 724.

³⁷ CIUCCIOVINO, *Trasparenza dei trattamenti dei lavoratori tra nuove conquiste e fallimenti della contrattazione collettiva*, in PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Torino, 2022, 151.

³⁸ Cfr. *Accordo di Collaborazione Interistituzionale fra Aran e Cnel*, Roma, 14 maggio 2013, in https://www.aranagenzia.it/attachments/article/5127/Convenzione%20Aran_Cnel%2014_5_2013.pdf e successiva Nota Aran 8 settembre 2015, *prot. n. 21279*, in https://www.aranagenzia.it/attachments/article/6774/Circolare_procedura_unificata_trasmissione_contratti_integrativi.pdf.

La doppia pubblicazione dovrebbe consentire la più agevole consultazione da parte degli operatori e dei cittadini, soddisfacendo, quindi, sia esigenze di miglioramento della qualità della contrattazione (e, per essa, dei servizi pubblici), sia garantendo l'imparzialità delle procedure e degli esiti. Le analisi condotte sulla contrattazione decentrata, in particolare, si sono rivelate assai efficaci, contribuendo alla correzione dei difetti riscontrati³⁹.

L'estensione del deposito al Cnel (anche) dei contratti di secondo livello della p.a., a fini di accessibilità e controllo, potrebbe aver favorito l'omologo adempimento per i contratti di solidarietà del settore privato, collegato alla «diffusione delle buone pratiche e il monitoraggio costante delle risorse impiegate» e disciplinato dall'art. 5, co. 1-ter, d.l. n. 34/2014 (inserito in sede di conversione dalla l. n. 78/2014)⁴⁰. Il decreto del 7 luglio 2014 dei Ministri del Lavoro e dell'Economia ha onerato del deposito la Direzione generale delle politiche attive e passive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 5, co. 1), sgravando le parti private da tale ulteriore adempimento. Sono offerti alla consultazione pubblica (soltanto) gli estremi dei circa 1400 contratti di solidarietà ivi depositati, dei quali si possono conoscere le parti, la data della stipula, nonché il periodo di vigenza. Il testo rimane, invece, inaccessibile, perché, probabilmente, si crede (*rectius*: si teme) che la condivisione di informazioni danneggerebbe la posizione dell'impresa nel mercato.

Per realizzare la auspicata diffusione delle *best practice*, ritenuta idonea a migliorare la qualità della contrattazione, è, dunque, indispensabile effettuare e condividere (almeno) i monitoraggi e i rapporti relativi, che, per essere efficaci, dovrebbero avvenire con una certa tempestività e ripetitività. Circa, invece, il vaglio sull'utilizzo delle risorse pubbliche, si sottolinea che ne è richiesta *ex lege* la verifica «costante» e, cioè, non affidata a controlli episodici, quali, per esempio, quelli condotti dalla Corte dei conti, che scontano tempi lunghi e scarsa diffusione al di là delle sedi istituzionali⁴¹.

La trasparenza non riesce, quindi, a tradursi dalle petizioni di principio al dettaglio, mancando le condizioni necessarie per il suo compimento.

³⁹ V. BORDOGNA, *Contrattazione integrativa e gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni. Un'indagine sull'esperienza del quadriennio 1998-2001*, Milano, 2002 e recentissimo BORDOGNA, BOSCATI, *La contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018*, Roma, 2022. Per una riflessione sul tema, con riferimento alle problematiche emerse nei contesti territoriali, sia consentito il rinvio a ZILLI, *Autonomia e modelli negoziali per il lavoro pubblico locale*, Torino, 2017, qui spec. 150.

⁴⁰ MAIO, *Le modifiche ai contratti di solidarietà apportate dal d.l. n. 24 del 2014 (cd. decreto Poletti) e dalla legge di conversione n. 78 del 2014*, in *ADL*, 2014, 4-5, 956; NICOLINI, *Contratti di solidarietà: evoluzione di una disciplina non scritta*, in *RDSS*, 2014, 4, 473.

⁴¹ Corte conti, Sezione Centrale di Controllo sulla Gestione delle Amministrazioni dello Stato, deliberazione 28 gennaio 2019, n. 1/2019/G, *La Gestione delle risorse destinate al finanziamento dei contratti di solidarietà (2015-2016)*, in <https://www.lavoro.gov.it/Amministrazione-Trasparentel/Controlli-e-rilievi-amministrazione/Documents/Delibera-n-1-2019-del-26072019.pdf>.

In un percorso di progressivo ampliamento dei negozi oggetto di comunicazione, dal 30 luglio 2020 deve essere effettuato, altresì, il deposito telematico dei contratti collettivi di secondo livello presso l'Ispektorato del lavoro territorialmente competente. Si tratta, sul piano tecnico, di un onere, poiché il *repository* amministrativo è condizione per la fruizione dei benefici contributivi o fiscali e per le «altre agevolazioni connesse» con la stipula di accordi di secondo livello (art. 14, d.lgs. n. 151/2015)⁴².

Il Ministero del Lavoro ha formato l'elenco di agevolazione per cui si richiede di effettuare il deposito telematico, indicando: a) le ragioni connesse alla detassazione; b) la decontribuzione per le misure di conciliazione tra i tempi di vita lavoro; c) il credito d'imposta per la formazione 4.0; d) la contrattazione di prossimità; e) la determinazione contrattuale di elementi della retribuzione da considerare agli effetti previdenziali (*ex* art. 3, d.l. n. 318/1996); f) in relazioni agli accordi collettivi aziendali di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, nell'ambito della emergenza *ex* Covid – 19 (art. 14, co. 3, d.l. n. 104/2020). Si ritiene, altresì, che l'omesso invio impedisca anche il godimento delle agevolazioni connesse al *welfare* aziendale, direttamente o per il tramite di accordi, che prevedano l'introduzione del lavoro agile⁴³.

Sono, altresì, oggetto di deposito i contratti aziendali e territoriali, compresi gli accordi in deroga, in tema di contratto a termine, *ex* artt. 19 e 51, d.lgs. n. 81/2015, e i contratti di prossimità, in virtù dell'estensione operata, in via interpretativa, dall'INL⁴⁴. Il condivisibile ampliamento dell'obbligo anche ai contratti collettivi di prossimità rimedia a una mancanza del d.l. n. 138/2011, che non agevolava gli organi di vigilanza nell'acquisizione di tali – ormai cruciali – pattuizioni, altrimenti accessibili solo in sede ispettiva e, quindi, tardivamente e “a valle” dei comportamenti assunti dalle parti.

La complessità dell'indagine, che deve spingersi sino alla verifica del «rispetto della Costituzione, nonché (de) vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro» (art. 8, c. 2-*bis*, d.l. n. 138/2001, come introdotto, in sede di conversione, dalla l. n. 148/2011), richiede, al contrario, un attento monitoraggio “a monte”, sino a oggi difficile, se non proprio impossibile, salve le ipotesi di spontanea collaborazione delle parti.

Alla luce degli elementi sin qui esposti, pare possibile tentare una riflessione, con riferimento al settore privato, circa l'idoneità del deposito dei contratti collettivi presso pubbliche amministrazioni selezionate (Cnel, Ministero e Ispektorati Territoriali del Lavoro) per realizzare le funzioni di miglioramento delle condizioni di lavoro, non-

⁴² SCARANO, PASTORE, *Il deposito dei contratti collettivi decentrati*, in GAROFALO D., GHERA (a cura di), *Commentario ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Bari, 2016, 55.

⁴³ Recente sul tema FERRIERI CAPUTI, *Welfare aziendale e lavoro agile: due istituti legati a doppio filo nel prisma delle relazioni industriali*, in *Bollettino ADAPT*, 7 febbraio 2022, 5.

⁴⁴ INL, Circolare 30 luglio 2020, n. 3.

ché di consentire, ove necessario, l'esercizio del controllo sull'allocazione di risorse pubbliche.

Da tempo e in modo agevole, si può accedere ai testi dei contratti collettivi nazionali, posti in libera consultazione attraverso il sito del Cnel, che si fa garante della corrispondenza tra il contratto pubblicato e l'originale. In tal guisa, si consente ai prestatori (e aspiranti tali) di verificare le condizioni di lavoro (tema sui cui si ritornerà tra poco) nonché si permette alle organizzazioni di sondare gli equilibri organizzativo-contrattuali, raggiunti nei diversi comparti. La diffusione pare idonea a portare maggiori benefici rispetto alla segretezza.

Diversamente, i testi completi dei contratti collettivi di secondo livello (aziendali, territoriali, di prossimità e di solidarietà) sono disponibili soltanto alle pubbliche amministrazioni, portatrici di un qualificato interesse ad accedervi.

La comune ragione di tale segretezza, abbinata alla accessibilità per gli enti pubblici, parrebbe risiedere nello stretto legame di essi con le decisioni più cruciali e competitive, anche in sede locale. L'esito è, così, una sorta di "trasparenza opaca", che non solo impedisce alla collettività di comprendere che cosa sia stato incentivato con risorse pubbliche (salvo sporadici monitoraggi, difficilmente collegabili tra loro, se non dagli addetti ai lavori), ma che, addirittura, ostacola sia le organizzazioni di rappresentanza (sindacali e datoriali), sia i lavoratori interessati, nel prendere visione dei negozi che li riguardano, anche quando sono derogatori al contratto collettivo nazionale.

Alla trasparenza *tout court* dei contratti collettivi nazionali, si è preferita l'accessibilità solo parziale degli altri accordi: la scelta, pur comprensibile in termini generali, dovrebbe, però, garantire l'accesso alle informazioni anche a soggetti diversi dalle pp.aa., le quali, purtroppo, paiono più interessate al mero adempimento della ricezione del deposito, che all'utilizzo dei dati a disposizione.

Così compressa, la (limitata) trasparenza negoziale difficilmente riesce a fornire alle parti sociali quegli strumenti e buone prassi, previsti dalla normativa e invocati per supportare una positiva evoluzione delle condizioni di lavoro. Le indagini pubbliche, ove svolte regolarmente, con esiti accessibili e adeguatamente pubblicizzati, avrebbero già potuto, quantomeno, contribuire a stimolare le parti sociali verso una contrattazione di migliore qualità e legalità⁴⁵. Il percorso, che nella p.a. è durato vent'anni, è, invero, ancora da avviare nell'impiego privato, ove le indagini disponibili, svolte da autorevoli osservatori⁴⁶, mostrano tutta l'utilità della identificazione di *best practice* negoziali, ai fini della loro diffusione.

⁴⁵ Con riferimento, in particolare, alla contrattazione collettiva di prossimità, v., isolata, Cass. 10 novembre 2021, n. 33131, in *FI*, 2022, 1, 148, che sancisce l'illegittimità della mera riduzione della retribuzione, stabilita nel contratto di prossimità, non dipendente da alcuna riorganizzazione lavorativa.

⁴⁶ V. i *Rapporti sulla contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, per gli anni dal 2012 (ed. 2015) al 2021, in <http://farecontrattazione.ADAPT.it/rapporti-sulla-contrattazione/>.

1.3. Il rapporto sulla situazione del personale nel Codice delle Pari opportunità e nel PNRR

Tra gli strumenti collettivi di trasparenza si ritiene di poter collocare anche il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile che, con cadenza biennale, obbliga le aziende pubbliche e private a una accurata fotografia delle proprie dinamiche occupazionali.

L'analisi, istituita *ex art.* 9, L. n. 125 del 1991⁴⁷, poi confluito nell'art. 46, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è stata oggetto di recentissima riscrittura, attraverso la l. n. 162/2021, nell'ambito di un complessivo riordino della disciplina in materia di pari opportunità e parità nel lavoro (su cui v. anche il Capitolo Quarto).

La tecnologia soccorre, anche qui, la trasparenza, consentendo di superare l'invio cartaceo, che nel tempo aveva mostrato evidenti limiti di lettura e rielaborazione dei dati⁴⁸: infatti, già a partire dal biennio 2016 – 2017, il rapporto avrebbe dovuto essere trasmesso telematicamente attraverso l'apposita piattaforma, messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (*ex d.m.* 3 maggio 2018). Soltanto in occasione della emergenza pandemica, in effetti, si è attivato l'invio esclusivamente digitale, sia pure con scadenze lievemente posticipate rispetto alle previsioni⁴⁹.

Il decreto interministeriale del 29 marzo 2022 definisce le nuove modalità per la redazione del rapporto, con alcune importanti novità.

Quanto alla identificazione degli obbligati, il dovere di comunicazione incombe ora sui datori che occupano più di 50 dipendenti (*ante* modifiche erano 100)⁵⁰. Le im-

⁴⁷ GAETA, ZOPPOLI (a cura di), *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive. Commentario alla Legge 10 aprile 1991, n. 125*, Torino, 1992; DE CRISTOFARO M.L. (a cura di), *La legge italiana per la parità di opportunità delle lavoratrici. Commento alla l. 10 aprile 1991, n. 125*, Napoli, 1993.

⁴⁸ L'invio esclusivamente in modalità telematica dovrebbe, tra l'altro, consentire una uniformità dei dati raccolti: infatti, le tabelle cartacee non sono sempre state perfettamente sovrapponibili a quelle inviate *on line* attraverso il (vecchio) portale ministeriale, come osservato da CRISTINI, *Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*, in CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2019*, Milano, 2020, 45.

⁴⁹ In relazione all'emergenza epidemiologica Covid-19, per il biennio 2018-2019 il termine di trasmissione è stato prorogato al 30 giugno 2020 con l'obbligo per le aziende che al 31 dicembre 2019 occupassero più di 100 dipendenti di compilare il rapporto, a partire dal 14 marzo 2020, in modalità esclusivamente telematica. Per il 2022 l'invio è posticipato al 30 settembre.

⁵⁰ L'abbassamento della soglia, proposto già nel 2019 dal CNEL, *Proposta di legge C. 1925 e d.d.l. S. 1353*, assegnati alle Commissioni lavoro di Camera e Senato (su cui v. PERUZZI, *Differenziali di genere e trasparenza retributiva, tra reporting aziendale e certificazione di parità*, in *GDLRI*, 2021, 169, 143) porta finalmente la disciplina italiana in linea con quella la soglia indicata a livello europeo e, de facto, raddoppia la platea delle aziende obbligate alla elaborazione del rapporto, secondo i dati del Registro statistico delle Imprese attive (Asia-

prese che hanno in forza un numero di dipendenti inferiore potranno volontariamente redigere il documento, ritenuto assai utile, qualora volessero dotarsi della certificazione sulla parità di genere (su cui v. ancora il Capitolo Quarto). Per la prima volta, il rapporto è redatto tanto in relazione al complesso delle unità produttive, quanto in riferimento a ciascuna unità produttiva che occupi più di 50 dipendenti, consentendo così un più preciso monitoraggio.

Rispetto al contenuto, il rapporto deve esporre le informazioni generali sull'azienda e sui contratti nazionali, territoriali e aziendali applicati; nonché sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale «e manageriale». Segue una dettagliata indagine sul personale, rispetto al quale devono essere fornite le indicazioni sul numero complessivo degli occupati (in ordine a ciascuna unità produttiva) per ognuno dei due anni oggetto di indagine, informando (anche) sulla retribuzione iniziale per categoria professionale e per livello di inquadramento.

Con riguardo al solo secondo anno di ogni biennio, la relazione deve dar conto della suddivisione del personale per categoria professionale, tipo di contratto livello di inquadramento, indicando anche le promozioni e le assunzioni avvenute nel corso del periodo osservato. Altresì, devono essere esposti i dati relativamente ai periodi e al personale collocato in cassa integrazione guadagni, ovvero in aspettativa. Per ogni categoria professionale, infine, il rapporto deve fotografare entrate, uscite e trasformazione dei contratti; nonché l'accesso alla formazione e la retribuzione annua.

Alcuni nuovi passaggi non sembrano di agevole compilazione, in particolare quelli relativi ai dati sul lavoro straordinario, di cui deve darsi specifica evidenza per tutte le categorie e gli inquadramenti (compresi dirigenti e commerciali): se il fine è chiaro, e va nella direzione di spiegare la diversa possibilità per uomini e donne di prestare lavoro straordinario, forse meglio sarebbe stato prevederla distinta *per genere*.

Finalmente, invece, è possibile estrarre il dato relativo all'incidenza del lavoro a tempo parziale e «ripulirlo», in relazione alle componenti della retribuzione nei diversi contratti collettivi: si archivia così l'immagine, efficacemente sintetizzata, di una «fotografia molto «sfuocata» che poteva essere osservata solo come «indicatore molto «grezzo» (*unadjusted form*) dell'esistenza del divario retributivo»⁵¹, in favore di uno *zoom*, che si spera maggiormente efficace.

Appaiono, infatti, i dati di ogni prestatore, anonimizzati ma «specificando solo il sesso», riferiti a una vastissima casistica: emergono, in tal modo, le *differenze* fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei *bonus* e di «ogni altro beneficio in natura

Imprese) tenuto presso l'Istat. Facendo riferimento agli ultimi dati disponibili e relativi all'anno 2019, l'estensione dell'obbligo di rapporto a chi occupi più di 50 addetti determina un balzo da (circa) 14mila a (quasi) 27mila soggetti tenuti all'invio.

⁵¹ CRISTINI, *op. ult. cit.*, 78.

ovvero di qualsiasi altra erogazione» che siano stati riconosciuti a ciascuno. Gli stessi elementi, infine, possono essere raggruppati per aree omogenee e per genere del personale. Il balzo in accuratezza è notevole e tiene conto di puntuali rilievi, operati dalla Consigliere e Consiglieri di parità in questi anni⁵².

In caso di mancata trasmissione (per il 2022, entro il 30 settembre, per gli anni successivi, entro il 30 aprile), l'Ispezzorato del lavoro competente per territorio invita formalmente alla regolarizzazione: in caso di inottemperanza nell'anno, è prevista una modestissima sanzione⁵³; ove l'omissione si protragga oltre i dodici mesi, il Codice delle Pari opportunità prevede la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, co. 4, d.lgs. n. 198/2006). L'Ispezzorato Nazionale del Lavoro vigila anche sul contenuto del rapporto, che – se falso o incompleto – espone il dichiarante a una (altrettanto modesta) sanzione amministrativa⁵⁴. L'inoltro del rapporto avviene telematicamente, attraverso un portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che lo condivide con le Consigliere e i Consigliere regionali di parità e che, entro la fine dell'anno, lo rende accessibile alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità e alle Consigliere e ai Consiglieri di parità provinciali, delle Città metropolitane e degli enti di area vasta unitamente agli elenchi, suddivisi per territorio di competenza, delle aziende tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto. A cura del datore, invece, è l'invio del rapporto (unitamente alla ricevuta di inserimento nell'applicativo informatico) «con modalità telematica» anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il decreto interministeriale prevede, infine, che il rapporto sia reso disponibile dai destinatari cennati (cioè dalla Consigliera o dal Consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali) al lavoratore che ne faccia richiesta, allo scopo di avvalersi della tutela giudiziaria, prevista dal Codice per le pari opportunità. Si tratta di una previsione opportuna, che agevola i prestatori nella ricerca delle (oramai indispensabili) prove statistiche⁵⁵.

Guardando indietro, il monitoraggio avrebbe dovuto consentire di realizzare azioni volte all'attuazione del principio di uguaglianza sostanziale nei rapporti di lavoro. Purtroppo, in un quarto di secolo, i dati offerti non hanno consentito molte attività: da un lato, per le criticità dovute alla compilazione del monitoraggio, spesso imprecisa e

⁵² NUNIN, *Contrasto al gender gap e sostegno all'occupazione femminile: le novità della legge n. 162/2021*, in *FD*, 2022, 2, 203.

⁵³ *Ex art.* 11, d.p.r. n. 520/1955, l'importo massimo previsto è di 512 euro.

⁵⁴ La sanzione amministrativa è più elevata in caso di falso o incompleto invio, rispetto alla omissione. Si prevede, infatti, una forbice da mille a 5mila euro, *ex art.* 46, co. 4-*bis*, d.lgs. n. 198/2006.

⁵⁵ MAGGIO, *La "prova statistica" nel processo contro le discriminazioni*, in *RCP*, 6, 2021, 1826 anche per opportuni riferimenti.

incoerente; dall'altro perché solo negli ultimi anni è stato, peraltro solo parzialmente, offerto il dato relativo alle retribuzioni, con notevoli difficoltà⁵⁶.

Scrutando avanti, vanno accolti con favore l'obbligo di elaborare il rapporto anche per le aziende tra 50 e 100 dipendenti e l'estensione facoltativa per tutte le altre, che ambiscano alla certificazione della parità di genere. Non mancheranno, tuttavia, i problemi pratici, in relazione alle organizzazioni da osservare: sia dal punto di vista soggettivo, essendo più che raddoppiati i soggetti obbligati; sia dal punto di vista oggettivo, alla luce della maggior accuratezza dei dati rilevati. Si confida nel fatto che il nuovo applicativo si dimostri all'altezza del compito richiesto, che consiste nel fornire i dati per le elaborazioni, idonee a illustrare, finalmente in modo nitido, i contesti produttivi. L'obiettivo è la costruzione di ambienti di lavoro più equi e improntati al benessere, anche organizzativo: in questo senso, l'interesse non è solo dei lavoratori, ma è condiviso anche con le imprese e gli attori istituzionali, nella consapevolezza che il "male di lavorare" è un costo che il sistema non può e non vuole permettersi⁵⁷.

Si tratta, poi, di rendere edotti tutti gli attori della tipologia e qualità dei dati a disposizione: certamente ai fini processuali⁵⁸, anche avverso le discriminazioni⁵⁹, soprattutto (e auspicabilmente) in misura maggiore, per una organizzazione del lavoro più inclusiva, efficiente e produttiva, che richiede parti sociali preparate e consapevoli. Il pericolo, infatti, è che manchino in capo a tali "primi lettori" le competenze necessarie per una proficua analisi delle informazioni a disposizione, le quali potrebbero rappresentare prodigiosi strumenti di azione e che rischiano, invece, di essere confinate in oscuri rapporti, destinati a rimanere inutilizzati.

Una utilità immediata, invece, deriva dalla connessione con il PNRR e, in particolare, con le gare d'appalto disciplinate dal d.l. n. 77/2021 (conv. con modificazioni dalla l. 108/2021), recante il nuovo Codice degli appalti⁶⁰.

⁵⁶ CRISTINI, *op. cit.*, 47.

⁵⁷ Da ultimo, anche per gli approdi giurisprudenziali, DE FALCO, *Costrittività organizzativa: se il lavoratore si ammala, l'INAIL risponde*, nota a Cass. n. 8948/2020, in *RCP*, 2021, 3, 916.

⁵⁸ Il tema della prova e della probabilità statistica sono da tempo indagati, allorché già TARUFFO, *La prova dei fatti giuridici*, Milano, 1992, 196 evidenziava come «la probabilità statistica di un certo evento costituisce di per sé un elemento di prova utilizzabile al fine di stabilire il grado di fondatezza dell'ipotesi sul fatto, ma non determina quantitativamente questo grado. Il dato statistico può essere utile e talvolta decisivo ai fini della prova, ma non è di per sé sufficiente a costituire la prova del fatto».

⁵⁹ Nel diritto del lavoro, relativamente alle vicende di cui qui si tratta, v. CERBONE, *Le discriminazioni di genere nei rapporti di lavoro: tecniche processuali di tutela e contenuto intangibile dei diritti*, in *dirittifondamentali.it*, 2020, 2, 1155, collocandolo nella più ampia riflessione sulla prova scientifica, su cui ANSANELLI, *La consulenza tecnica*, in TARUFFO (a cura di), *La prova nel processo civile*, Milano, 2012, 1052 e ID., *L'utilizzazione della prova scientifica nel processo civile - Cenni di diritto comparato*, in *RDP*, 2019, 4-5, 1253; POLI, *Diritto alla prova scientifica, obbligo di motivazione e sindacato in sede di legittimità*, in *GC*, 2018, 2, 417; AULETTA, *La prova scientifica: diritto, epistemologia, strumenti d'acquisizione*, in *RTDPC*, 2016, 2, 461.

⁶⁰ La riforma (su cui GAFFURI, *La disciplina degli appalti pubblici dopo il "decreto semplificazioni"*,

Da un lato, gli operatori economici, tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, lo dovranno produrre in copia, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, attestandone la conformità all'originale già trasmesso (art. 47, co. 2, d.l. n. 77/2021).

Dall'altro, l'art. 47, co. 3, d.l. n. 77/2021 prevede che, nell'ambito degli appalti che attingono ai fondi del PNRR, gli operatori economici, diversi da quelli obbligati alla elaborazione del rapporto ex art. 46, d.lgs. n. 198/2006 ma che occupino almeno 15 dipendenti, siano obbligati a produrre «entro sei mesi dalla conclusione del contratto (...) una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta»⁶¹.

Se, per le "grandi" imprese, il rapporto è già redatto, per le "piccole" esso rappresenta un adempimento del tutto nuovo e, si noti, di contenuto diverso rispetto a quello del Codice per le pari opportunità: ne deriva un doppio binario, che imporrà alle imprese la ricerca (anche) di una soluzione tecnica per la elaborazione richiesta, mancando la possibilità di attingere all'applicativo *on line* (che, diversamente, si può utilizzare per la certificazione volontaria della parità di genere). In questo, sono poco utili le Linee guida emanate con il d.m. 7 dicembre 2021 «volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC», le quali non chiariscono il contenuto dei rispettivi obblighi, né le modalità dell'invio.

Altresì, le conseguenze dell'omissione sono diverse. Per le imprese di maggiori dimensioni la consegna della documentazione va fatta *ex ante*, a pena di esclusione dalla gara; per le piccole imprese, invece, il deposito viene compiuto *ex post*. In apparenza, l'inadempimento comporta "soltanto" l'applicazione di una penale «commisurata alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto» mentre, in realtà, determina anche l'«impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori procedure di affidamento (...) finanziati, in tutto o in parte, con le risorse» del PNRR. La previsione di chiusura è necessaria, ove si voglia garantirne almeno minimamente l'effettività, ma pare comunque mal costruita, di difficile applicazione e, irrimediabilmente, volta a sostenere i "grandi" rispetto

in *GI*, 2021, 5, 1243) si colloca tra gli strumenti di contrasto alla crisi pandemica, come segnalato da PALUMBO, *Emergenza da covid-19 ed effettività della tutela negli appalti pubblici: esigenze a confronto*, in *QA*, 2021, 1, 105.

⁶¹ GOBBATO, DE MENECH, *Le misure introdotte per la garanzia della parità di genere e il coinvolgimento dei lavoratori disabili, anche in relazione agli appalti pubblici e ai progetti del PNRR*, in *LDE*, 2021, 4.

ai “piccoli” e, soprattutto, senza considerare i lavoratori autonomi, che operano in forma individuale⁶²; settori, questi, dove la parità andrebbe fortemente incentivata⁶³.

2. Il livello individuale: a) l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili al proprio lavoro: dal Codice civile alla Direttiva 91/533/CEE

La trasparenza può essere, altresì, declinata nella relazione di lavoro, ove la condivisione di informazioni rappresenta il primo, fondamentale tassello per il riequilibrio delle asimmetrie, sia in fase di accesso, sia nello svolgimento del rapporto. Il tema deve essere letto tenendo a mente il perdurante regime di libertà delle forme, che caratterizza il diritto del lavoro, quale fluire dinamico che realizza diritti e doveri delle parti. In questo senso, l’obbligo datoriale di fornire solidi agganci alle reciproche pretese consente di aver chiari i rapporti, minimamente formalizzati nella prospettiva di una condivisione delle informazioni essenziali, relative al contratto di lavoro. Tale impostazione può farsi risalire all’art. 96, disp. att. cod. civ., ove si prescrive che l’imprenditore debba far conoscere al prestatore «al momento dell’assunzione, la categoria e la qualifica che gli sono assegnate in relazione alle mansioni per cui è stato assunto»⁶⁴. Si tratta(va) di una comunicazione doppiamente limitata nell’oggetto, perché circoscritta a poche informazioni e nei soggetti, in quanto relativa ai soli lavoratori subordinati. A questa, nella prima fase, si sono accostate altre regole specifiche⁶⁵, secondo due riconoscibili filoni: il primo, volto fornire ai prestatori *standard* sempre maggiori informazioni relative al rapporto⁶⁶; il secondo, con lo scopo di sopperire alla libertà delle

⁶² Sull’apporto delle cd. partite iva nella stagione degli appalti del PNRR, v. CAPUTI JAMBRENGHI, *Divieto di subappalto e lavoratori autonomi*, in *LDE*, 2022, 1.

⁶³ Sia consentito il rinvio a ZILLI, *Che genere di autonomia?*, in *LDE*, 2021, 3, per una analisi delle questioni inerenti la parità di genere nel contesto del lavoro autonomo, anche libero – professionale.

⁶⁴ GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963, 137.

⁶⁵ CASALE, *La direttiva 91/533/CEE sull’obbligo del datore di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto di lavoro e la prova del contratto*, in CARINCI F., PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del Lavoro dell’Unione Europea*, in CARINCI F. (diretto da), *Commentario. Diritto del Lavoro*, 2010, Torino, 508.

⁶⁶ Si vedano, per esempio, la comunicazione del periodo di ferie *ex art.* 2109, cod. civ., i prospetti paga *ex l. n.* 4/1953; la consegna annuale di copia della denuncia retributiva presentata all’Inps *ex art.* 4, l. n. 467/1978; le comunicazioni in materia di sicurezza sul lavoro previste dal d.lgs. n. 626/1994 e oggi nel d.lgs. n. 81/2008; l’informativa sulla gestione dei dati inerenti il rapporto di lavoro *ex l. n.* 675/1996; le annotazioni sul libretto formativo *ex art.* 2, d.lgs. n. 276/2003.

forme, teso a cristallizzare le clausole dei contratti *non standard*⁶⁷, attraverso previsioni di dettaglio nella legislazione speciale.

Rispetto a tali previsioni, la necessità di una uniformazione della comunicazione è stata ben colta dalla Direttiva 91/533/CEE. Il decisivo balzo in avanti è rappresentato dall'«obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro», relativamente a un ampio novero di elementi della pattuizione⁶⁸.

⁶⁷ La specifica comunicazione per iscritto era relativa già alla tariffa del cottimo *ex art.* 2101 cod. civ.; altresì funzionali alla consapevolezza della specialità del rapporto troviamo l'obbligo del datore di consegnare al lavoratore copia del contratto a tempo determinato entro cinque giorni dall'inizio della prestazione *ex art.* 1, d.lgs. n. 368/2001 (e analoghi previgenti obblighi in materia di contratto di formazione e lavoro e contratto di lavoro temporaneo); gli obblighi di comunicazione dell'agenzia a favore dei lavoratori da somministrare, *ex art.* 21, d.lgs. n. 276/2003. Nel *Jobs Act* troviamo l'obbligo di informazione sulle posizioni disponibili a tempo pieno (art. 8, d.lgs. n. 81/2015); a tempo indeterminato (art. 19); in generale, per uscire dalla somministrazione (art. 31). Altresì, al lavoratore somministrato debbono essere comunicate per iscritto «da parte del somministratore all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore» numerose informazioni, quali a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore; b) il numero dei lavoratori da somministrare; c) l'indicazione di eventuali rischi per la salute e la sicurezza del lavoratore e le misure di prevenzione adottate; d) la data di inizio e la durata prevista della somministrazione di lavoro; e) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e l'inquadramento dei medesimi; f) il luogo, l'orario di lavoro e il trattamento economico e normativo dei lavoratori; nonché la data di inizio e la durata prevedibile della missione (art. 33). Da ultimo, il Capo *V-bis*, recante la disciplina della «tutela del lavoro tramite piattaforme digitali» prevede che «i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza» e, «in caso di violazione di quanto previsto dal comma 1, si applica l'articolo 4 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152» con diritto per il lavoratore a ricevere «un'indennità risarcitoria di entità non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti» (art. 47-ter, introdotto dal d.l. n. 101/2019).

⁶⁸ L'art. 2, Direttiva 91/533/CEE include nella comunicazione: a) l'identità delle parti; b) il luogo di lavoro e, in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione relativa all'ipotesi che il lavoratore sia occupato in luoghi diversi nonché la sede o, se del caso, il domicilio del datore di lavoro; c) il titolo, grado, qualità o categoria dell'impiego attribuiti al lavoratore, oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro; d) la data d'inizio del contratto o del rapporto di lavoro; e) se si tratta di un contratto o di un rapporto di lavoro temporaneo: durata prevedibile del contratto o del rapporto di lavoro; f) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di attribuzione e di determinazione delle ferie; g) la durata dei termini di preavviso che devono essere osservati dal datore di lavoro e dal lavoratore in caso di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro o, nell'impossibilità di fornire questa indicazione all'atto dell'informazione, le modalità di determinazione dei termini del preavviso; h) l'importo di base iniziale, altri elementi costitutivi, nonché la periodicità del versamento di retribuzione a cui ha diritto il lavoratore; i) la durata normale giornaliera o settimanale del lavoro. Se applicati al rapporto, devono essere indicati anche i) i contratti collettivi e/o le

Ben se ne comprende, dunque, la collocazione nel Piano d'attuazione [29.11.1989, COM (89) 568 final] della Carta dei diritti Sociali fondamentali dei lavoratori, con l'espresso obiettivo di sostenere il «miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro della mano d'opera che consenta la loro parificazione nel progresso» (art. 117, oggi art. 151, TFUE). La Direttiva fa della trasparenza uno strumento cardine per il buon funzionamento del mercato del lavoro, che viene *fertilizzato* attraverso la protezione della posizione individuale dei lavoratori.

A fianco del percorso volto ad accrescere i diritti di informazione *collettivi*, agiti dinamicamente nei mutamenti dell'impresa e di cui si è detto sopra, il legislatore comunitario introduceva anche il parallelo dei mezzi *individuali* di conoscenza, garantendo ai prestatori di ottenere sia la *fotografia* da cui partire, per aver contezza della relazione di lavoro, sia il *motion picture* dei cambiamenti che intervengono in corso di rapporto. Quanto alla immagine d'apertura, si deve purtroppo osservare come alcuni istituti potessero sfuggire alla comunicazione, nel caso in cui il contratto individuale rinviasse a «disposizioni legislative, regolamentari, amministrative, statutarie o ai contratti collettivi che disciplinano le materie ivi considerate». Il disposto consentiva, infatti, di omettere la trasmissione al lavoratore delle indicazioni in tema di ferie retribuite; della durata dei termini di preavviso (ovvero, le modalità di determinazione di questo); nonché dell'importo «di base iniziale, degli altri elementi costitutivi, nonché della periodicità del versamento di retribuzione a cui ha diritto il lavoratore» e, infine, della durata normale giornaliera o settimanale del lavoratore (art. 2, co. 3, Direttiva 91/533/CEE).

Onde evitare un cortocircuito, innescato dalla libertà delle forme contrattuali, la previsione *de qua* deve essere collocata nella prospettiva dell'art. 3 della Direttiva e, cioè, in ordine alla necessità che l'informazione resa sia completa nel contratto, se questo abbia forma scritta, ovvero nella lettera di assunzione, ovvero, infine, in uno o «altri documenti scritti», a condizione che uno di questi contenga «almeno» tutti gli elementi relativi a parti, luogo, inquadramento, durata, retribuzione e orario. L'art. 5, Direttiva 91/533/CEE dispone che la modifica sia resa nota entro 30 giorni dalla sua efficacia, quindi in un tempo necessariamente successivo al provvedimento datoriale. Se, dunque, il patto individuale rinviava al contratto collettivo, *in qualche modo* si doveva permettere al lavoratore di acquisire conoscenza degli elementi caratterizzanti il contratto di lavoro nella cennata fotografia iniziale.

Quanto alla sua parte dinamica, l'art. 5, Direttiva 91/533/CEE, recepito dall'art. 3, d.lgs. n. 152/1997, imponeva che le modifiche, inerenti gli elementi da principio condivisi, dovessero venir tempestivamente comunicate al lavoratore, in forma scritta

intese collettive che disciplinano le condizioni di lavoro del lavoratore, oppure ii) se si tratta di contratti collettivi stipulati al di fuori dell'impresa da organi o istituzioni paritarie particolari, deve essere fatta menzione dell'organo competente o dell'istituzione paritetica competente in seno al quale/ alla quale questi sono stati conclusi.

«entro un mese dall'adozione». Anche qui, erano sottratti all'onere informativo i mutamenti determinati «direttamente da disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo» indicati nella comunicazione iniziale.

Difettava, però, il raccordo con la comunicazione iniziale: collocata nel nostro sistema, l'esclusione si rivelava deleteria. Poiché, come noto, le previsioni di dettaglio dei contratti collettivi sono tali e tante da assottigliare enormemente le previsioni pattuite individualmente, ben può accadere che il contratto individuale sia un insieme di rinvii. Essi – come detto – dovevano essere resi noti all'inizio della relazione di lavoro, ma i conseguenti, affatto irrilevanti, cambiamenti del contratto individuale avrebbero potuto realizzarsi senza notiziarne i lavoratori.

I prestatori potevano prendere visione del contratto collettivo nazionale (in virtù degli obblighi-oneri di deposito e di indicazione del contratto applicato), ma, nel frattempo, sarebbero potuto mutare tutti gli aspetti cruciali del rapporto, nella completa inconsapevolezza dei lavoratori, destinatari di un nuovo inquadramento, mansioni esigibili, struttura della retribuzione, ma anche del completo rinnovo del quadro dell'orario e, financo, quello del preavviso in caso di recesso.

È vero che sono oggetto di autonoma informazione la materia disciplinare (art. 7, Stat. Lav.) e le questioni che concernono il trasferimento dall'unità produttiva (art. 2103, cod. civ., prima⁶⁹ e nelle recenti riforme⁷⁰), nonché gli elementi indicati nel già citato art. 96, disp. att. cod. civ., che trovano così ingresso nella sfera di conoscenza del prestatore. Ma lo stesso non può dirsi per la parte che riguarda la ampissima quotidianità dello svolgimento del rapporto, disciplinata attraverso il rinvio al contratto collettivo, di cui non è garantita né la conoscenza⁷¹ né, addirittura, la conoscibilità,

⁶⁹ Il tema (su cui v. per tutti, classicamente in dottrina, BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento. Art. 2103*, Milano, 1997), è stato oggetto di ampissimo dibattito giurisprudenziale, soprattutto risalente alla formulazione statutaria, su cui v., *ex multis*, CALÀ, *La comunicazione dei motivi del trasferimento in base all'art. 13 stat. Lav.*, in *DL*, 1981, 1, 72; PASCUCCI, *In tema di comunicazione dei motivi di trasferimento del lavoratore*, nota a Cass., SS. UU., 15 luglio 1986, n. 4572, in *GC*, 1987, 2, 395; PILATI, *Inapplicabilità dell'art. 2103 c.c. al trasferimento collettivo di lavoratori*, nota a Pret. Verona 4 febbraio 1993, in *DL*, 1993, 6, 515.

⁷⁰ La questione è stata affrontata nelle riforme del Governo Monti in tema di licenziamenti, vero e proprio "istituto specchio" per il mutamento di sede, su cui v. BOLEGO, *Sull'onere di giustificazione e comunicazione dell'atto di trasferimento del lavoratore dopo la "Fornero"*, nota a Trib. Roma, 4 marzo 2014, in *RIDL*, 2014, 3, 547 e, con ritrovato vigore, dopo il *Jobs Act*, su cui v. DENTICI, *La decadenza nel diritto del lavoro tra vicende traslative e fattispecie interpositive*, in *VTDL*, 2020, 1, 199; BERTOCCO, *Il rifiuto del lavoratore di ottemperare all'ordine illegittimo di trasferimento: natura ed effetti*, nota a Cass., 10 gennaio 2019 n. 434, in *LG*, 2019, 1126; FOGLIA, *Trasferimento del lavoratore e ambiti di legittimo esercizio dell'autotutela individuale*, nota a Cass., 11 maggio 2018, n. 11408, in *GC*, 2019, 2, 380.

⁷¹ FALERI, *op. cit.*, 72.

stante la complessità dell'operazione di individuazione del contratto collettivo applicabile e concretamente applicato⁷².

Per agevolare i lavoratori, si è condivisibilmente sostenuta l'opportunità di incentivare le parti sociali a redigere periodici riordini, almeno ricognitivi del dettato contrattuale, al fine di superare gli ostacoli legati alla difficile fruizione del contenuto degli accordi nel loro sovrapporsi⁷³. Ovviamente, ne rimarrebbero fuori i contratti aziendali, territoriali, di prossimità, in deroga, di solidarietà, per i quali i rinvii si rivelano, a ben vedere, ancor più oscuri, anche perché il d.lgs. di recepimento della Direttiva in commento non distingue in base ai livelli contrattuali del rinvio.

De facto, vigente il d.lgs. n. 152/1997, la comunicazione delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto rischiava di ridursi a un elenco pressoché inutile, ancor più se – nell'epoca digitale – consegnato esclusivamente in cartaceo, come le fonti prevedevano, con riferimento a elementi esterni (leggi, contratti collettivi, altre fonti) in genere non reperibili in tale formato.

In questo contesto, nella *Società 4.0* (o già *5.0*) la digitalizzazione si è posta in parziale soccorso dei lavoratori e a sostegno della trasparenza, riuscendo a rendere più agevole, attraverso comunicazioni *ulteriori* in formato elettronico, l'accesso per rimandi (cd. *link*) sempre aggiornati alle fonti di disciplina della relazione di lavoro.

2.1. (segue) L'evoluzione del concetto di dato dalla materialità all'intangibilità

Come osservato da attenta dottrina⁷⁴, la trasposizione della Direttiva 91/533/CEE nel d.lgs. n. 152/1997, non è giunta sino all'imposizione dell'obbligo di consegna degli accordi collettivi da parte del datore di lavoro. Si tratta di un'attività, che oggi appare agevole e per nulla costosa, in quanto realizzabile anche in modalità dematerializzata. Si noti, sul punto, come tale opzione sia correntemente adottata per i prospetti-paga⁷⁵ e per la documentazione, anche fiscale e previdenziale, relativa al rapporto di lavoro. Da essa, deve tenersi distinta la questione probatoria: altro è, infatti, riuscire a dimostrare di aver adempiuto ai precetti, rispetto alla loro materiale esecuzione. Sicché, si ritiene fuor di dubbio che l'informalità delle comunicazioni endoaziendali, spesso compiute attraverso servizi di messaggistica immediata⁷⁶, e l'ormai diffuso possesso di

⁷² Ampiamente FERRARESI, *Criteri di applicazione del contratto collettivo di categoria*, Art. 2070, Milano, 2021.

⁷³ Così CASALE, *La Direttiva*, cit., 519.

⁷⁴ GRAGNOLI, *Intervento*, in AA.VV., *Le trasformazioni dei rapporti di lavoro pubblico e il sistema delle fonti*, Atti delle Giornate di studio AIDLASS, L'Aquila, 31 maggio-1 giugno 1996, Giuffrè, Milano, 1997, 989.

⁷⁵ Sia consentito il rinvio a ZILLI, *Dalla carta al bit, e ritorno: la consegna della busta paga nell'era digitale*, nota a Trib. Milano, 7 maggio 2019, n. 1092, in *LG*, 2019, 12, 1146.

⁷⁶ ROTA, *L'intimazione del licenziamento nell'era digitale: dalla notificazione a mezzo*

strumenti digitali e *smart* ben avrebbe potuto consentire, nel tempo, di ammodernare il d.lgs. n. 152/1997 in commento, adeguandone, se non il contenuto, almeno i modi della condivisione di informazioni.

Il diritto si va progressivamente spogliando della sua materialità, allontanandosi dalla concezione di documento come contenuto di un supporto cartaceo, approdando, ormai sempre più decisamente, nell'area dell'intangibile informatico. Emergono, via via, nuove nozioni, che muovono dal "noto" e dal "concreto" (domicilio, posta, documento, firma) per caratterizzarsi di nuovi aggettivi (domicilio *digitale*, posta *elettronica*, documento *informatico*, firma *certificata*...) che ne mutano, però, radicalmente il significato. Per esempio, la posta elettronica non veicola la copia dei documenti cartacei "allegati", ma è essa stessa documento informatico, con valore diverso, a seconda delle modalità e della firma, cioè delle tecnologie informatiche e crittografiche, con cui essa viene trasmessa⁷⁷.

In questo senso, le moderne tecnologie SPID consentono di acquisire una vera e propria identità digitale, in grado di proiettare il cittadino, al momento, nella sfera della p.a.⁷⁸ e, prossimamente, anche nei rapporti tra privati, in un metaverso⁷⁹ qualificato e certificato.

Come acutamente osservato⁸⁰, l'esigenza di stabilità dei contenuti è garantita dalle regole che impongono il ricorso alla forma scritta; alla necessità di certezza circa la provenienza delle dichiarazioni rispondono le regole sulla sottoscrizione. Tali dettami fanno affidamento sulle tecnologie disponibili nel momento in cui sono state concepite: il legno, la pietra, il papiro e, più diffusa, la carta, accessibile e disponibile

raccomandata all'invio tramite WhatsApp, in *LLI*, 2017, 2, 25.

⁷⁷ *Ex multis*, CAPRIO, *Il valore probatorio della ricevuta di avvenuta consegna della notificazione effettuata a mezzo pec*, in *GC.com*, 2020, 1, 1; per una applicazione diretta alle questioni lavoristiche TIMELLINI, *L'impugnazione del licenziamento via PEC alla luce della disciplina del codice dell'amministrazione digitale e del requisito della sottoscrizione da parte del lavoratore*, nota a Trib. Monza, 29 gennaio 2020 e a Trib. Brescia, 20 gennaio 2020, in *ADL*, 2020, 5, 1250.

⁷⁸ Le questioni relative allo SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) attraversano la p.a. da tempo, sia per ragioni tecniche di accessibilità, sia in relazione al rischio di esclusione digitale, su cui ABBA, AMENTA, LAZZARONI, *L'identità digitale: dalle nuove frontiere del Sistema Pubblico di Identificazione (SPID) alle problematiche legate al web*, in *CD*, 2015, 1, 11; in dettaglio, per le implicazioni nei rapporti con la giustizia, soprattutto in epoca pandemica, v. BUSATTA, *Quasi "a portata di click": accesso a SPID e amministrazione di sostegno*, commento a Trib. Roma, 12 aprile 2021, in *NGCC*, 2021, 6, 1360.

⁷⁹ Da idea *naïf*, come in SARVARY, *Il metaverso: la TV del futuro?*, in *Harvard business review. Edizione italiana*, 2008, 3, 20, l'evoluzione della realtà virtuale con effetti giuridici è stata fulminea e, al momento, procede in altrettanto rapido avanzamento, secondo ALAIO, BOWINKEL, DE SIMONE, *Il mondo del Metaverso ed i possibili modelli di business*, in *Amministrazione & finanza*, 2022, 5, 65, in «un sistema complesso virtuale attraverso cui replicare la realtà corrente con gli aggiustamenti desiderabili e sulla base di una sollecitazione di stati emozionali».

⁸⁰ PASCUZZI, GUARDA, *L'evoluzione del concetto di documento e di sottoscrizione*, in PASCUZZI (a cura di), *Il diritto dell'era digitale*, Bologna, 2016, 77.

(almeno, sino a poco tempo fa⁸¹). Il legame che si è creato tra l'idea di documento e il supporto materiale cartaceo è fortissimo, avendo garantito rappresentabilità, stabilità, identificabilità del contenuto, così come dell'emittente, per centinaia, se non migliaia di anni.

Rispetto agli strumenti possibili, l'evoluzione tecnologica ha messo a disposizione mezzi del tutto nuovi per «rappresentare, conservare, trasmettere il pensiero»⁸², con certezza e rapidità immediata. Il legislatore italiano ha interpretato da tempo questa esigenza, allorché, con l'art. 15, l. n. 59/1997 (c.d. l. Bassanini), ha previsto che «gli atti, dati e documenti formati dalla pubblica amministrazione e dai privati con strumenti informatici o telematici, i contratti stipulati nelle medesime forme, nonché la loro archiviazione e trasmissione con strumenti informatici, sono validi e rilevanti a tutti gli effetti di legge», secondo «i criteri e le modalità (...) stabiliti (...) con specifici regolamenti». A tali principi hanno fatto seguito numerosi interventi normativi, oggi riassunti dal d.lgs. n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione Digitale, d'ora in poi CAD) nonché dalle disposizioni del d.p.r. n. 445/2000, non abrogato dal CAD⁸³, con cui si sono introdotte alcune presunzioni, idonee a sostenere la necessità di speditezza della società odierna⁸⁴.

⁸¹ Notoriamente, la produzione di carta è tra le attività maggiormente energivore, tanto che già in passato il settore aveva conosciuto gravi crisi, su cui v. AA.VV., *Il caro energia pesa sulla carta*, in *Logistica management*, 2007, 176, 20 e già anche GALLO, *Costo dell'energia e redditività delle imprese: caso della carta e della siderurgia*, in *L'industria*, 2003, 1, 107. Per la situazione attuale, v., anche per i dati più aggiornati, MONACI, *I costi del gas mettono in crisi le cartiere*, in *Il Sole 24ore*, 8 marzo 2022.

⁸² PASCUZZI, GUARDA, *op. cit.*, 81.

⁸³ Secondo l'art. 2, CAD le disposizioni del Codice e le relative Linee guida concernenti il documento informatico, le firme elettroniche, la riproduzione e conservazione dei documenti il domicilio digitale e le comunicazioni elettroniche, l'identità digitale si applicano anche ai privati. In particolare, con le modifiche all'art. 20, CAD si è esplicitato il concetto di «documento informatico» che «soddisfa il requisito della forma scritta e ha l'efficacia prevista dall'articolo 2702 del Codice civile quando vi è apposta una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o, comunque, è formato, previa identificazione informatica del suo autore, attraverso un processo avente i requisiti fissati dall'AgiD (Agenzia per l'Italia Digitale, n.d.r.) (...) con modalità tali da garantire la sicurezza, integrità e immodificabilità del documento e, in maniera manifesta e inequivoca, la sua riconducibilità all'autore. *In tutti gli altri casi, l'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio sono liberamente valutabili in giudizio, in relazione alle caratteristiche di sicurezza, integrità e immodificabilità*» (corsivo mio).

⁸⁴ Si prevede, infatti, che «l'utilizzo del dispositivo di firma elettronica qualificata o digitale si presume riconducibile al titolare di firma elettronica, salvo che questi dia prova contraria» [articolo 20, comma 1, lettera a), d.lgs. 217/2017]. Ex art. 45, CAD, «il documento informatico trasmesso per via telematica si intende spedito dal mittente se inviato al proprio gestore, e si intende consegnato al destinatario se reso disponibile all'indirizzo elettronico da questi dichiarato, nella casella di posta elettronica del destinatario messa a disposizione dal gestore». Per un aggiornato sguardo d'insieme, v. COPPOLA, + *Digitale – Corruzione + Democrazia. La*

La vicenda si sposta, quindi, sulla prova dell'adempimento dell'obbligo, anziché sulla modalità tecnica. La questione è, allora, se il datore possa far dire d'aver adempiuto con una *e-mail* semplice, ovvero inviando un messaggio che invita ad accedere a un contenuto. Se, da un lato, si può affermare che *l'e-mail* semplice (e ogni altra forma di comunicazione, diversa dal documento informatico, firmato secondo le previsioni legali) rappresenta un documento informatico che non ha *ex se* l'efficacia prevista dall'art. 2702, cod. civ.; dall'altro il valore probatorio è liberamente valutabile in giudizio, in relazione alle caratteristiche di sicurezza, integrità e immutabilità, consentendo, altresì, alla parte che l'invochi, di integrare i requisiti necessari alla prova, a mezzo di testimoni⁸⁵. Se, dunque, le scritture sono poste in essere affinché si possa *faciliter* provare ciò che è accaduto, si tratta di aggiornare l'idea stessa del supporto, che, indubitabilmente, dall'antichità a oggi, è mutato, nella consapevolezza che i fini sono la maggior conoscenza per i lavoratori e la ragionevole certezza per il datore di poter dar prova del suo corretto operato.

Sicché, ogni mezzo tecnico che aumenti conoscenza e sicurezza dell'agire devi ritenersi benvenuto, anche, e soprattutto, ove si consideri la frammentazione contrattuale che interessa il mercato del lavoro italiano⁸⁶.

Da ultimo, deve osservarsi, per quel che qui interessa, che la Direttiva 91/533/CEE consentiva agli Stati membri di sottrarre all'ambito di applicazione della disciplina i lavoratori il cui contratto (o rapporto) di lavoro avesse «a) una durata complessiva non superiore ad un mese e/o non superasse le otto ore di lavoro settimanale» ovvero per le ipotesi di attività aventi «b) carattere occasionale e/o particolare purché, nel caso specifico, ragioni obiettive giustificano la sua non applicazione».

Le ipotesi di esclusione, declinate nella trasposizione nazionale, esoneravano i datori di lavoro dagli obblighi di informazione per i lavoratori impegnati in «rapporti di lavoro di durata complessiva non superiore ad un mese e il cui orario non superi le otto ore settimanali», sommando le ipotesi indicate in alternativa tra loro nella Direttiva 91/533/CEE (art. 5, d.lgs. n. 152/1997)⁸⁷. Nell'economia di queste fonti ormai risa-

trasformazione digitale della pubblica amministrazione, Santarcangelo di Romagna, 2022.

⁸⁵ Corte App. Firenze 5 luglio 2016, n. 629, in *RIDL*, 2017, 1, 120, con nota di ROTA, *Sul licenziamento intimato via sms*. Per la validità del licenziamento intimato via posta elettronica, il percorso giurisprudenziale ha visto dapprima affermarsi la posta elettronica certificata, cd. PEC (PELLACANI, *La forma del licenziamento per motivi oggettivi*, in PELLACANI, GALANTINO, *Licenziamenti: forma e procedura*, Milano, 2011, 90), poi la *e-mail* semplice (Trib. Milano, 5 ottobre 2010, in *LPA*, 2010, 3-4, 649, con nota di FERRARIO, *La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale pubblico con quaranta anni di anzianità contributiva*).

⁸⁶ Per tutti v. GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, cit., 4, anche per i completi riferimenti bibliografici.

⁸⁷ L'art. 5, d.lgs. n. 152/1997 esonerava il datore, altresì, dall'obbligo di comunicazione nei confronti dei rapporti riguardanti il coniuge, i parenti e gli affini non oltre il terzo grado «del datore con lui conviventi». Circa l'abrogazione implicita di tali previsioni, *ex art. 4-bis*, co. 8, d.lgs. n. 181/2000, v. CASALE, *op. cit.*, 515 e *ivi* ulteriori riferimenti.

lenti, si guardava, infatti, alle prestazioni di così modesta durata come a eventi in parte rari, in parte scarsamente rilevanti, tanto da essere sottratti agli obblighi informativi.

2.2. b) La Direttiva 2019/1152/UE, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea

Il contesto completamente trasformato dei nostri giorni ha determinato l'aggiornamento del quadro europeo, affidato alla Direttiva 2019/1152/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019 relativa a «condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea», espressamente indicate come il mezzo per «migliorare le condizioni di lavoro» nell'equilibrio tra «un'occupazione più trasparente e prevedibile» e «l'adattabilità del mercato del lavoro» (Considerando 46).

La Direttiva 2019/1152/UE si pone in continuità con il percorso avviato negli anni Novanta, ricalcandone il medesimo schema, ma ammodernando decisamente il modello.

Dal punto di vista soggettivo, si amplia enormemente l'ambito di applicazione: se è vero che già la Direttiva 91/533/CEE, pur indirizzata nella sua versione in lingua italiana ai «lavoratori subordinati», si rivolgeva anche a persone non impegnate esclusivamente nell'alveo della subordinazione, l'odierna formulazione accoglie il lavoro *tout court*⁸⁸, potendosi escludere soltanto minime ipotesi⁸⁹, anche in relazione al nuovo lavoro, reso attraverso le piattaforme⁹⁰.

⁸⁸ Ne sottolinea un certo «tratto di ambiguità» GIUBBONI, *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *RIDL*, 2022, 1, 55, cogliendo in essa un esempio del «duplice movimento espansivo della nozione euro-unitaria di lavoratore subordinato» verso, da un lato, l'espansione del «raggio di copertura materiale di detta nozione» e, dall'altro, in direzione della «dilatazione dei criteri di individuazione tipologica, visibilmente protesi a fare della etero-organizzazione, e non della etero-direzione tradizionalmente e restrittivamente intesa, l'asse definitorio della medesima nozione».

⁸⁹ La soluzione «intermedia e ibrida» (BATTISTA, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea*, in *ADL*, 2021, 3, 623, qui spec. 637) si confronta con l'art. 45 del TFU, che individua il "lavoratore" all'interno di una disposizione tesa ad assicurare la libera circolazione dei lavoratori nell'Unione, con l'interesse a garantire l'uguaglianza tra essi nel mercato del lavoro, senza attribuire loro particolari diritti o protezione, che, invece, negli ordinamenti nazionali sono collegati all'acquisizione dello *status* di lavoratore subordinato o, almeno, etero-organizzato o economicamente dipendente. Si deve, pertanto, far riferimento alle diverse legislazioni nazionali per sapere quale sia il livello di protezione nel rapporto e nel mercato del lavoro che spetta al singolo prestatore.

⁹⁰ Sul tema, per tutti, PERULLI A., TREU, «*In tutte le sue forme e applicazioni*»: per un nuovo *Statuto del lavoro*, Bologna, 2022, in corso di stampa, nella prospettiva di un superamento dell'impostazione che affida ai giudici nazionali il compito di individuare il regime applicabile ai lavoratori della *platform economy*, seguendo le stesse regole applicabili a qualsiasi altro rapporto di lavoro. Attraverso la Direttiva 2019/1152/UE in commento e la Proposta di Direttiva in tema di lavoro delle piattaforme, l'Unione ha intrapreso un deciso, quanto impervio, percorso

Sicché, ai sensi della Direttiva 2019/1152/UE, non è dovuta l'informativa per «i lavoratori il cui rapporto di lavoro sia caratterizzato da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive» (art. 1, co. 3), ma essa è, invece, richiesta ove «non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro» (art. 1, co. 4).

Si tratta di una scelta forte: la trasparenza è assicurata per i lavoratori più esposti all'incertezza e ai mutamenti del mercato, per esempio, perché impegnati attraverso i cd. *zero-hours contracts*⁹¹. La previsione non incide sulla flessibilità richiesta dalle imprese, ma consente ai prestatori maggiore consapevolezza, che si traduce in forza contrattuale.

Altre, la Direttiva 2019/1152/UE consente di omettere l'informazione con riferimento ai funzionari pubblici (i quali comunque godono pienamente delle prerogative connesse allo *status*, anche attraverso la comune previsione della forma scritta per tutte le informazioni che riguardano l'impiego⁹²) e alle persone fisiche che agiscono in qualità di datori di lavoro nei nuclei familiari (art. 1, co. 6 e 7). Se la prima previsione ben si comprende, non essendovi alcuna *deminutio* di tutele, la seconda (già superata a livello nazionale, v. *infra*) realizza una pratica semplificazione nei contesti domestici. Dall'ambito di applicazione della Direttiva sono esclusi anche i lavoratori autonomi, per i quali è, altresì, preclusa ogni forma di contrattazione collettiva, a mente dell'art. 101, TFUE, che, nel regolamentare il mercato unico europeo e tutelare la concorrenza, proibisce tutti gli accordi tra imprese (*undertakings*) volte a fissare i prezzi, limitando, così, la dinamica competitiva dei mercati⁹³. Secondo questa visione, poiché la contrattazione collettiva cristallizza i salari (intesi quali "prezzi" del lavoro), essa è

non solo regolativo ma anche definitorio (su cui v. *infra*), ove la qualificazione del rapporto di lavoro «dovrà essere guidata principalmente dai fatti relativi all'adempimento delle mansioni lavorative e alla remunerazione del lavoratore, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è caratterizzato da accordi in senso contrario, contrattuali o di altro tipo, che potrebbero essere stati stipulati tra le parti» (ILO, Raccomandazione n. 198/2006).

⁹¹ ADAMS-PRASSL A., FREEDLAND, ADAMS-PRASSL J., The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? (February 1, 2015), Oxford Legal Studies Research Paper No. 11/ 2015, in <https://ssrn.com/abstract=2507693>.

⁹² OVEREEM, SAGER (a cura di), The European Public Servant - A shared administrative Identity?, Colchester, 2015.

⁹³ PIZZOFRATTO, Platform Workers in the Italian Legal System, in *ILLEJ*, 2019, 1, 93; ADAMS-PRASSL J., ALOISI, COUNTOURIS, DE STEFANO, Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook, Regulation for Globalization, 29 aprile 2020, in http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/?doing_wp_cron=1588927033.5229249000549316406250; RISAK, DULLINGER, The concept of "worker" in EU law, ETUI, Brussels, 2018; RISAK, Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory Approaches at the EU Level, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

ammessa, a condizione che riguardi esclusivamente i lavoratori subordinati (*employees*) e che sia finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro dei beneficiari⁹⁴.

Dal punto di vista oggettivo, la Direttiva 2019/1152/UE amplia l'oggetto della comunicazione, in particolare su luoghi e tempi di lavoro (con indicazione di tutti i congedi a cui il prestatore ha diritto), ma anche con riferimento agli aspetti previdenziali e assicurativi del rapporto di lavoro, che – sempre più – rappresentano un elemento cruciale nelle carriere discontinue (art. 4, Direttiva 2019/1152/UE)⁹⁵.

Il passaggio cruciale, però, può essere ravvisato nell'apertura affinché lo svolgimento della comunicazione circa le «disposizioni legislative, regolamentari, amministrative o statutarie o (*relative*) ai contratti collettivi di applicazione generale che costituiscono il quadro giuridico applicabile» sia attuato in modo «in modo chiaro, trasparente, completo e facilmente accessibile a distanza e per via elettronica, anche tramite portali online esistenti» (art. 5, co. 3, Direttiva 2019/1152/UE).

La Direttiva 2019/1152/UE accoglie, dunque, le nuove possibilità tecnologiche, ma, anziché subirle, le piega alla trasparenza: parafrasando gli studi più recenti⁹⁶ e tentando un ulteriore passo avanti, si può parlare del passaggio alla dimensione *metafisica* dell'algoritmo.

Se, dunque, si intende garantire migliori condizioni di lavoro anche per tutti coloro che svolgono un'occupazione occasionale o a breve termine, a chiamata, intermittente e per *voucher* e, financo, tramite piattaforma, la comunicazione deve effettuarsi non solo *informaticamente*, attraverso dispositivi che utilizzano *bit* come mezzi di trasmissione, ma anche *digitalmente*, per il tramite di strumenti che consentano una incessante evoluzione del flusso informativo, attraverso collegamenti e connessioni.

2.3. (segue) Il suo recepimento italiano

Giunto in porto *in limine* rispetto ai termini legali⁹⁷, il d.lgs. n. 104/2022 corregge molte delle problematiche che affliggevano il d.lgs. n. 152/1997 nella sua versione originale (oggi completamente riscritta) ed esibisce alcuni tratti di estremo interesse: in parte, perché critici; per altri versi, in quanto sorprendenti.

⁹⁴ COUNTOURIS, An Autonomous EU definition of 'Worker' - Pitfalls and Opportunities for the European Labour Movement', in ETUC, 4 dicembre 2015; MENEGATTI, The Evolving Concept of "worker" in Eu law, in *ILLEJ*, 2019, 1, 71.

⁹⁵ Con ampi rinvii FILI, *Gli strumenti di salvataggio del diritto a pensione per le carriere discontinue*, in GAROFALO D., RENGÀ (a cura di), *Pensioni*, in *RGL*, 2020, 4, 685.

⁹⁶ DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019

⁹⁷ La legge europea 2019-2020 (l. n. 53/2021) e la Direttiva 2019/1152/UE indicavano il 1 agosto 2022 come termine ultimo per il recepimento. Il d.lgs. n. 104 (del 27 giugno) 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 29 luglio ed è entrato in vigore dal 13 agosto successivo.

Questi elementi hanno determinato una pronta reazione difensiva datoriale, per mezzo delle associazioni di categoria e dei professionisti (sia consulenti del lavoro, sia commercialisti) che li supportano. In particolare, sono stati criticati la tempistica estiva, nell'eccezionalità della (difficile) ripresa *post*-pandemica, anche nel contesto bellico russo-ucraino, nonché gli oneri ritenuti eccessivi, soprattutto per le imprese di minori dimensioni⁹⁸.

Anzitutto, si può osservare, con riferimento al *metodo*, l'abbandono del modello "per rinvii", prevedendosi che l'informazione ai lavoratori sia indicata in modo «completo» e «trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico» [art. 4, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 104/2022]⁹⁹. Se riguardano disposizioni normative e contratti collettivi nazionali di lavoro, esse devono essere comunicate dai datori di lavoro privati tramite il sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali; diversamente, per le pp.aa., ci si avvale del sito del Dipartimento della funzione pubblica. Si tratta di una attività che richiede, in prima battuta, una certa laboriosità e collaborazione (anche a livello di interoperabilità) tra (e con) le istituzioni, ma idonea a realizzare l'invocata trasparenza nel rapporto di lavoro. Per bilanciarne la portata, il legislatore consente al datore di lavoro (pubblico e privato¹⁰⁰) di operare la scelta tra le modalità di comunicazione che meglio realizzano una informazione trasparente, chiara, completa e «conforme agli *standard* di accessibilità riferiti anche alle persone con disabilità»¹⁰¹.

⁹⁸ V. per tutti, oltre agli approfondimenti pressoché quotidiani della stampa specializzata, le Circolari n. 10 dell'11 agosto e n. 11 del 18 agosto 2022 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, che – emanate a cavallo del Ferragosto – mostrano la preoccupazione e l'urgenza, su cui v. anche la Circolare n. 4 del 10 agosto 2022 dell'INL, nella nota che segue.

⁹⁹ A seguito delle richieste di rinvio dell'entrata in vigore della nuova disciplina, anche a fronte dell'impatto estivo delle novità, il 10 agosto 2022 è stata emanata la Circolare n. 4 dell'INL, secondo cui, ricordato che «il nuovo art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997 non fa più espresso riferimento alla possibilità di rendere alcune informazioni al lavoratore mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato», si dispone che «tuttavia, fermo restando che con la consegna del contratto individuale di lavoro o di copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ... il lavoratore deve essere già informato sui principali contenuti degli istituti di cui all'art. 1 (per esempio orario di lavoro giornaliero per n. giorni alla settimana; importo retribuzione mensile per numero delle mensilità ecc.), la relativa disciplina di dettaglio potrà essere comunicata attraverso il rinvio al contratto collettivo applicato o ad altri documenti aziendali qualora gli stessi vengano contestualmente consegnati al lavoratore ovvero messi a disposizione secondo le modalità di prassi aziendale». Pertanto, il rinvio pare possibile, secondo l'Ispettorato, solo a condizione che il contratto collettivo sia consegnato al prestatore (secondo chi scrive, sempre salvaguardando l'accessibilità in concreto), allorché vi siano prassi aziendali sostitutive, per esempio quando il contratto collettivo sia interamente affisso, oppure disponibile in una *intranet*, in alternativa alla ormai comune *personal area* riservata al lavoratore, contenente *on line*, con accesso personale e riservato, i prospetti stipendiali *et similia*.

¹⁰⁰ Condivisibilmente DE FALCO, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in *RIDL*, 2021, 4, 429.

¹⁰¹ Per una ampia ricostruzione delle norme in materia di accessibilità v. ALMICI, ARENGHI, CAMODECA, *Il valore dell'accessibilità. Una prospettiva economico-aziendale*, Milano, 2020, 33.

Il fine, dunque, giustifica i mezzi *appropriati*, gravando il datore della scelta degli strumenti meglio confacenti allo scopo. In omaggio ai principi dell'inclusione¹⁰² ormai radicati nel ragionamento del legislatore, l'attuazione del principio della trasparenza non si realizza con l'omologazione dei lavoratori alle esigenze di speditezza dell'impresa ma, all'opposto, richiede di personalizzare i mezzi, che non devono necessariamente essere gli stessi per tutti i prestatori¹⁰³. Sicché, alla modalità classica cartacea (ribadita in particolare dall'art. 4, d.lgs. n. 104/2022 che riscrive il vecchio art. 1, d.lgs. n. 152/1997) si affianca il formato elettronico¹⁰⁴, onerando la parte datrice della «prova della trasmissione o della ricezione», a pena delle sanzioni previste per l'inadempimento dei doveri di comunicazione¹⁰⁵.

Entrando nel *merito* delle scelte operate, si deve notare, in primo luogo, come il decreto di recepimento non si limiti ad accogliere e specificare le previsioni della Direttiva, ma operi ricostruendo la disciplina applicabile nelle sue «prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro» per le diverse tipologie contrattuali: per esempio, integrando l'art. 54-*bis*, d.l. n. 50/2017, rispetto alla disciplina delle prestazioni occasionali (art. 5, co. 1, d.lgs. n. 104/2022); ovvero dettagliando gli elementi ulteriori, rispetto alla dichiarazione «generale», da comunicare in caso di contratto di lavoro intermittente, lavoro in somministrazione, nonché prestatore su piattaforme digitali (art. 5, co. 2, d.lgs. n. 104/2022).

¹⁰² Il *diversity management* si è fatto strada nei luoghi di lavoro, nella consapevolezza della complessità delle relazioni che vi si sviluppano. Emerso classicamente negli Stati Uniti, attorno alla questione etnica e di genere, è poi evoluto nella esclusiva, o connessa, prospettiva della disabilità, su cui v. MALZANI, *Dal collocamento mirato al "diversity management"*. *Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere*, in *RDSS*, 2019, 4, 717. La gestione delle diversità nel lavoro è divenuta nel tempo centrale (non senza problemi: BOMBELLI, LAZZARA, *Superare il Diversity Management. Come alcune terapie rischiano di peggiorare le malattie organizzative*, in *Sociologia del lavoro*, 2, 2014, 169) pur nella scarsità di indagini nazionali di supporto (rimane al momento isolato il report ISTAT - UNAR, *Il diversity management per le diversità lgbt+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi*, 2020).

¹⁰³ Per il diverso impatto delle tecnologie digitali sulle fasce (anche d'età) della popolazione, recentissimi FILI, *Le ricadute dell'invecchiamento della popolazione sul Welfare, sul mercato del lavoro e sulla solidarietà intergenerazionale*, in MELCHIOR, STRIZZOLO (a cura di), *Anziani e industria 4.0*, in *Salute e Società*, 2022, 3, 80 e, relativamente alla p.a., DE FALCO, *Le competenze digitali per la trasformazione smart del lavoro pubblico*, in *LPA*, 2022, 4, in corso di stampa.

¹⁰⁴ Assai critico FAIOLI, *Condizioni trasparenti di lavoro, Regolazione europea e schema ministeriale di attuazione*, in *Il Sole 24ore*, 6 maggio 2022, rispetto alla sopravvissuta «modalità vetusta di condivisione delle informazioni (consegna di documenti cartacei, etc.)». Può, però, essere osservato come l'art. 3 «Informazione» della Direttiva 2019/1152/UE permetta, oltre alla trasmissione cartacea delle informazioni, la condivisione attraverso strumenti diversi «purché siano accessibili al lavoratore, possano essere conservate e stampate e il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione».

¹⁰⁵ Il rinvio è all'art. 19, co. 2, d.lgs. n. 276 del 2003, comminandosi per l'inadempimento degli obblighi informativi la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

L'obbligo informativo si estende dalla indicazione del contratto collettivo nazionale applicato al rapporto di lavoro (con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto, onde evitare fraintendimenti, nella attuale pluralità negoziale) agli eventuali contratti collettivi di secondo livello applicati al rapporto di lavoro, che sino a ora rimanevano nell'ombra.

Diversa è la tecnica utilizzata, invece, per il personale in regime di diritto pubblico (art. 3, d.lgs. n. 165/2001), rispetto al quale le nuove regole in tema di trasparenza operano «compatibilmente con le disposizione dei rispettivi ordinamenti»: benché edulcorata, la previsione squarcia il velo della impenetrabilità normativa e regolamentare per i dipendenti “non contrattualizzati”, imponendo alle amministrazioni, dapprima, il riordino delle regole vigenti e, di seguito, di darne notizia al personale in servizio «entro sessanta giorni» dalla richiesta (art. 16, d.lgs. n. 104/2022).

Il decreto di recepimento dettaglia le informazioni da fornire ai lavoratori, trasponendo accuratamente la Direttiva¹⁰⁶ e integrandolo dei tratti caratteristici nazionali¹⁰⁷.

L'obbligo informativo previsto dal d.lgs. n. 152/1997 novellato riguarda sia le condizioni di partenza, sia le modifiche in corso di rapporto. Una rilevante novità risiede nel fatto che il datore di lavoro deve comunicare al prestatore, per iscritto ed «entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica (...) qualsiasi variazione» delle condizioni di lavoro indicate dagli articoli 1, 1-*bis* e 2 del decreto di recepimento della Direttiva del 2019, salvo che le informazioni fornite siano rinvenibili in leggi, regolamenti o contratti collettivi, e che questi vengano modificati. L'opzione, introdotta con l'art. 4, co. 1, lett. d), d.lgs. n. 104/2022 abbrevia enormemente i tempi per adempiere all'obbligo di informazione, che ora deve, al più tardi, essere *contestuale*¹⁰⁸

¹⁰⁶ Con riferimento alle informazioni relative, tra le altre, a: luogo di lavoro; sede o domicilio del datore; inquadramento, livello e qualifica del lavoratore; data di inizio del rapporto di lavoro; tipologia del rapporto di lavoro; diritto di ricevere l'informazione erogata dal datore di lavoro; diritto di conoscere anche gli altri congedi retribuiti oltre le ferie; diritto di essere informato della programmazione dell'orario normale di lavoro e delle condizioni relative al lavoro straordinario in caso di organizzazione in tutto o in gran parte prevedibile; diritto di essere informato che il lavoro si svolge secondo modalità organizzative in gran parte o interamente imprevedibili e di conoscere la variabilità della programmazione del lavoro, l'eventuale esistenza di un minimo delle ore garantite e l'ammontare della loro retribuzione, nonché le ore e i giorni in cui si deve svolgere la prestazione lavorativa e il periodo minimo di preavviso; indicazione degli istituti previdenziali e assicurativi che ricevono i contributi versati.

¹⁰⁷ Per esempio, con l'indicazione degli eventuali co-datori di lavoro (*ex art. 30, co. 4-ter, d.lgs. n. 276/2003*), in punto di «identità delle parti» [art. 1, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 104/2022], relativamente alla previsione dei contratti di rete, *ex art. 3, co. 4-ter, d.l. n. 5/2009 (conv. in l. n. 33/2009)*.

¹⁰⁸ Invero, nello schema di decreto trasmesso dal Governo al Parlamento, la previsione era ancor più impattante, essendo ivi prevista la comunicazione delle modifiche *antecedentemente* alla decorrenza della variazione (v. in <https://temi.camera.it/leg18/dossier/OCD18-16530/schema-decreto-legislativo-recante-attuazione-della-direttiva-ue-2019-1152-relativa-condizioni-lavoro-trasparenti-e-prevedibili.html>).

alla modifica e non seguirla «entro un mese dall'adozione», com'era nella versione originaria. Rimane aperto il tema del rinvio a fonti eteronome, ma (opportunamente) mitigato dai tempi della notifica della variazione.

L'iniziativa verso la trasparenza degli impieghi agisce ora a tutto campo, riprendendo le ipotesi del "vecchio" d.lgs. del 1997, però ampliandone e dettagliandone il contenuto. In questa prospettiva, l'art. 4, co. 1, lett. c), d.lgs. n. 104/2022 sostituisce l'art. 2, d.lgs. n. 152/1997, individuando gli obblighi informativi, in caso di prestazioni di lavoro svolte all'estero, nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi. La disposizione impone al datore di comunicare qualsiasi modifica degli elementi del rapporto di lavoro (sia quelli individuati nell'art. 1, co. 1, sia quelli indicati nell'art. 2, co. 2, d.lgs. n. 152/1997) al distaccato. L'obbligo si applica, altresì, a tutti i lavoratori inviati in missione «all'estero, in un altro Stato membro o in un terzo paese» per un periodo superiore alle quattro settimane¹⁰⁹.

Ampio spazio, infine, è dedicato ai rimedi avverso la violazione dei diritti sanciti dal testo normativo di recepimento.

Oltre alle procedure stragiudiziali (che prevedono il tentativo di conciliazione presso gli uffici territoriali dell'ITL, ovvero avanti ai collegi di conciliazione e arbitrato e/o alle camere arbitrali, istituite presso gli organismi di certificazione previste dall'art. 76, d.lgs. n. 276/2003), si disciplina la denuncia all'Ispettorato Nazionale del lavoro da parte dei lavoratori e dei loro rappresentanti, a fronte degli eventuali comportamenti ritorsivi o «con effetti sfavorevoli» assunti dal datore quale conseguenza della presentazione di un reclamo o dell'avvio di un procedimento per vedersi riconosciuti i diritti, derivanti dal recepimento della Direttiva.

Si rinforza, da ultimo, la protezione contro il licenziamento ritorsivo, conseguente all'esercizio dei diritti di cui al novellato d.lgs. n. 152/1997, con onere della prova a carico del datore di lavoro o committente: a conti fatti, la trasparenza è, ormai, una faccenda da considerare seriamente, presidiata durante tutto il corso della relazione di lavoro (pubblico e privato) dall'assunzione alla cessazione del rapporto.

¹⁰⁹ La previsione non si applica al personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero, né ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 104/2022, che riscrive l'art. 2, d.lgs. n. 152/1997.

2.4. (segue) Il raccordo con la Proposta di Direttiva del 2021, relativa al «miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali»: dall’algoritmo inaccessibile e incomprensibile alla condivisione di informazioni

La vera sorpresa è rappresentata dall’art. 4, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 104/2022: il d.lgs. n. 152/1997 accoglie un nuovo articolo 1-*bis*, che aggiunge inediti e specifici obblighi informativi «nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati».

Va detto che tale previsione non è contemplata nella Direttiva 2019/1152/UE, sicché vi si è letto un eccesso di delega, spinto sino a ipotizzare una «forma di neo-luddismo», scarso tecnicismo e poca conoscenza della tecnologia¹¹⁰ rispetto ai penetranti obblighi di *disclosure* imposti ai datori di lavoro attraverso l’art. 4, c. 1, lett. b), d.lgs. n. 104/2022.

Più che di fronte a un eccesso, pare di trovarsi in una “anticipazione di delega” (*in itinere*): la disciplina italiana delle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili attinge, sul punto, quasi testualmente alla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa «al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali» [COM(2021) 762 *final* 2021/0414(COD)]¹¹¹ e, segnatamente, agli artt. 6 e 9.

L’art. 6 della Proposta di Direttiva del 2021 è dedicato alla «trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati» e obbliga a «informare i lavoratori delle piattaforme digitali in merito all’uso e alle caratteristiche principali dei sistemi di monitoraggio automatizzati, utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare

¹¹⁰ FAIOLI, *Condizioni trasparenti di lavoro*, cit.

¹¹¹ L’indagine della dottrina si è soffermata prevalentemente sulla questione qualificatoria sottesa alla Proposta di direttiva, su cui v. almeno (senza pretesa di completezza, oltre gli altri contributi cui si fa riferimento in questo Capitolo) i saggi di MAZZOTTA, *L’inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 5; TREU, *Digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *DRI*, 2022, 1, 19; DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*; TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*; INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, tutti in *LLI*, 2022, 8 e anche BRONZINI, *La Proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell’ “umanesimo digitale”*; CARINCI F., *L’ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*; PONTERIO *La direzione della Direttiva*; TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*; TRIA, *Tanta fatica e poco lavoro. A proposito di delocalizzazioni e di una Direttiva UE*, tutti in *LDE*, 2022, 1, unitamente anche all’indagine di DE MINICIS, MAROCCO, *Consistenza, caratteristiche e bisogni dei lavoratori delle piattaforme. Quali strategie regolative alla luce della Proposta di Direttiva?*, in *www.inapp.it* e anche in *LDE*, 2022, 1.

l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici, e dei sistemi decisionali automatizzati, utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono in modo significativo sulle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali», come specificato nella Relazione di accompagnamento.

A ben vedere, le informazioni oggetto di comunicazione (trasparente) comprendono le categorie di azioni monitorate, supervisionate e valutate (anche da parte dei destinatari dei servizi) e i parametri di cui tali sistemi tengono conto per le decisioni automatizzate¹¹². La Proposta indica tempi e modi delle informazioni, aprendo alla condivisione delle stesse con le autorità pubbliche e i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali. Sicché, l'art. 9 della Proposta del 2021 individua nell'«informazione e consultazione», le relazioni appropriate per le decisioni relative alla gestione algoritmica «ad esempio se intendono introdurre nuovi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o apportare modifiche sostanziali a tali sistemi», che si sommano a quelle previste nella ormai risalente Direttiva 2002/14/CE (su cui v. *supra*). L'obiettivo di questa disposizione è promuovere il dialogo sociale sulla gestione algoritmica, da attuare con i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza, con i lavoratori stessi. Data la complessità dell'argomento, si prevede la possibilità che i prestatori, o i loro rappresentanti, siano assistiti da esperti.

Benché *l'iter sia in fieri*, nella consapevolezza che le previsioni potranno subire modifiche, si scorgono continuità e contiguità tra la Proposta del 2021 e il recepimento della Direttiva del 2019. Pur nelle evidenti caratteristiche peculiari, esse sono unificate da una doppia presa di coscienza: da un lato, vi è la necessità che gli oneri di informazione ricadano di *default* sul datore e non più “a domanda del lavoratore”, in relazione alla ordinaria vita dell'impresa; dall'altro, si sollecita la parte dattrice (privata e pubblica) a riflettere sul *management* algoritmico e sulle sue criticità¹¹³.

¹¹² Per le connessioni all'interno del *Platform Work Package (PWP)*, v. recentissima ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla Proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *LLI*, 2022, 8, 1, qui spec. 18.

¹¹³ La riflessione, necessariamente duplice, muove dalla comprensione collettiva della dimensione immateriale dei fenomeni, che riguardano entrambe le parti della relazione di lavoro: l'algoritmo è in grado di organizzare, manipolare, trasferire e connettere (a costo zero, ovvero a costi minimi), l'erogazione di prestazioni di lavoro, se non proprio di trasferirne l'esecuzione dall'impresa ai consumatori (nella logica dei consumatori-produttori, cd. *prosumer*, su cui PODDA, ARCIDIACONO, MAESTRIPIERI, LOCONTO, *Introducing the wave of the prosumers in the age of labour market shattering*, in *Sociologia del lavoro*, 2018, 152, 7). L'impatto è dirompente, anche in relazione alle attività che l'impresa individua come principali, ovvero come esternalizzabili. Si pensi, per esempio, al caso dei cd. *call center*, oggetto di esternalizzazione massiva nel secolo scorso e oggi, al contrario, reinternalizzati nell'organizzazione ma collocati ovunque, grazie alle nuove tecnologie, nelle aziende più attente alla veicolazione di messaggi valoriali, su cui v. molto chiaramente QUITARELLI, *Capitalismo immateriale. Le tecnologie digitali e il nuovo conflitto sociale*, Torino, 2019, qui spec. 115, ove anche l'imprenditore deve riflettere su come gli strumenti di organizzazione algoritmici influenzino l'attività.

In quest'ottica, ritornando al diritto positivo, il nuovo art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997 ha il pregio di indicare al datore che cosa egli stesso debba sapere e monitorare, per non incorrere in pratiche scorrette, discriminatorie e (forse) illegittime: si tratta, dunque, di un valido elenco di pretese che già i lavoratori potrebbero avanzare, da soli o assistiti, ma che non sono state mai formalizzate, in mancanza di un *vademecum* che desse "un nome alle cose", al di là del tecnicismo sull'algoritmo.

Sul punto, si segnala che la previsione in commento fa buon ministero della chiarezza e intellegibilità che va predicando: è, infatti, comprensibile per i destinatari, che non sono i tecnici *ICT* ma la generalità dei consociati e, in particolare i lavoratori, i loro rappresentanti e i soggetti pubblici (tra cui il Ministero del lavoro e l'INL). L'art. 1-*bis* può, pertanto, collocarsi tra i mezzi appropriati per ridurre le asimmetrie informative, trovando il suo fondamento nel diritto a non essere sottoposti a decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati, di cui all'art. 22, GDPR, al quale si ricollega espressamente (art. 1-*bis*, co. 4, d.lgs. n. 152/1997).

Il decreto di recepimento della Direttiva 2019/1152/UE riesce, attraverso il nuovo art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997, a cogliere l'occasione per inserire un testo esplicito, che sintetizza ciò che ormai è sotto gli occhi di tutti: le decisioni datoriali passano dall'algoritmo, che – da inaccessibile e incomprensibile (su cui si rinvia al Capitolo Primo) – deve finalmente mostrarsi.

Sino a oggi, la *disclosure* – nei rari casi in cui avveniva – si collocava nella fase litigiosa del rapporto, venendo alla luce, di regola, nel conflitto (individuale¹¹⁴ e collettivo¹¹⁵). La novella, al contrario, normalizza la relazione informativa sulla gestione informatica e algoritmica del lavoro, rispetto alla quale la comunicazione è dovuta «prima dell'inizio dell'attività lavorativa» (art. 1-*bis*, co. 2, d.lgs. n. 152/1997). In questo modo, non si impedisce certamente al datore o al committente di avvalersi degli strumenti (leciti) di controllo e organizzazione della prestazione, ma lo si compulsa alla condivisione degli aspetti su cui il sistema decisionale o automatizzato incide, chiarendone scopi, finalità, logica e funzionamento, inclusi i meccanismi per la valutazione, le misure di controllo adottate, i processi di correzione e il livello di «accuratezza, robustezza e *cybersicurezza*» dei sistemi adottati¹¹⁶.

¹¹⁴ Si vedano le numerose decisioni, tra cui: Trib. Torino, 7 maggio 2018, n. 778; Trib. Milano, 10 settembre 2018, n. 1853; Trib. Milano, sez. spec. impresa, 25 maggio 2015; Trib. Torino, sez. spec. impresa, 1 marzo 2017, n. 1553; Corte App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26; Cass., 24 gennaio 2020, n. 1663; Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570; Trib. Milano, 20 aprile 2022, n. 1018. Sul tema della salute e sicurezza in tempo di pandemia: Trib. Bologna, 11 agosto 2020; Trib. Firenze, 31 luglio 2020; Trib. Firenze, 22 luglio 2020; Trib. Bologna, 1 luglio 2020; Trib. Firenze, 5 maggio 2020; Trib. Bologna, 14 aprile 2020; Trib. Firenze, 1 aprile 2020; Trib. Roma, 31 marzo 2020.

¹¹⁵ Trib. Bologna, 31 dicembre 2020; Corte App. Reggio Calabria, 29 gennaio 2021, n. 66; Corte App. Reggio Calabria, 1 febbraio 2021, n. 70.

¹¹⁶ Così espressamente nella Proposta di Direttiva Piattaforme del 2021. Circa la cd. *cybersicurezza*, la recentissima Strategia nazionale emanata nel maggio 2022 tiene conto delle

Si ritiene cruciale, infine, l'indicazione del nominativo del «responsabile di gestione della qualità», vero *deus ex machina* aziendale, nella sua evoluzione postmoderna. Il *quality manager*, un tempo deputato (anche) al controllo dell'interazione con il *mystery client*, diviene, attraverso l'algoritmo, depositario della utilità dei *big data* aziendali e non solo.

L'accesso così descritto e la personificazione del «responsabile di gestione della qualità» attualizzano la previsione dell'art. 3, Stat. Lav., consentendo ai lavoratori di confrontarsi con il nuovo personale di vigilanza (anche dei dati) e responsabilizzando, altresì, la parte datoriale, in ordine alla pervasività e pericolosità della gestione (esclusivamente) algoritmica del lavoro.

L'art. 3, Stat. Lav. dimostra tutta la sua immanente efficacia, per la capacità di vietare ogni controllo lesivo della dignità dei lavoratori¹¹⁷ attraverso l'indicazione dei nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa (che) debbono essere comunicati ai lavoratori interessati¹¹⁸.

La disposizione, che procedimentalizza gli artt. 2086 e 2104, cod. civ.¹¹⁹, è idonea a essere applicata ai fenomeni considerati, i quali riguardano esattamente modi e strumenti con cui il datore prende le proprie decisioni di governo e gestione della forza lavoro. Se ne ricava la sua completa traducibilità ai giorni nostri, attraverso la condivisione dell'identità del vero controllore aziendale, espressione della gerarchia datoriale e del potere direttivo. L'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997, attuando il principio di trasparenza, impone di manifestare chi sia il soggetto indicato dal datore di lavoro come supervisore dei processi organizzativi aziendali, anche ove adibito certamente anche ad *altre* funzioni rispetto all'organizzazione algoritmica delle risorse umane e pone i lavoratori nella posizione di confrontarsi con l'*umano* che ci cela dietro alla *macchina*, al cui vaglio è rimesso lo strumento tecnologico.

Se, dunque “sapere è potere”, la comunicazione è, oggi, protezione.

insistenti minacce e della sempre crescente numerosità e pervasività del crimine informatico e appronta, finalmente, la Agenzia per la *cybersicurezza*, garantita nei mezzi e nei modi dal d.p.c.m. 15 giugno 2022.

¹¹⁷ In particolare, il controllo occulto nei luoghi di lavoro, secondo la condivisibile opinione di BELLAVISTA, *op. cit.*, 32, che limita tale ipotesi alla sola fattispecie di cui all'art. 2, Stat. Lav.

¹¹⁸ PERA, *Artt. 2, 3*, in ASSANTI, PERA, *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova, 1972, 14; ROMAGNOLI, *Artt. 2-3*, in ROMAGNOLI, MONTUSCHI, MANCINI, *Statuto dei Diritti dei Lavoratori, Libro V, Del Lavoro. Titoli I e II - Supplemento Legge 20 maggio 1970 n. 300*, in SCIALOJA, BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice civile*, Bologna, 1972, 12; SUPPIEJ, *Il potere direttivo dell'imprenditore ed i limiti derivanti dallo Statuto dei lavoratori*, in RIDL, 1972, 1, 2; MENGONI, *Introduzione al Titolo I*, in PROSPERETTI (diretto da), *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, Milano, 1975, 32; BORTONE, *Art. 2*, in GIUGNI (diretto da), *Lo Statuto dei Lavoratori, Commentario*, Milano, 1979, 10.

¹¹⁹ FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086*, Milano, 2012, qui spec. 57, con ampissimi riferimenti.

3. Osservazioni: il faticoso percorso della trasparenza, anche nei patti di riservatezza

In questo Capitolo si è tentato di dar conto del modo in cui il principio della trasparenza, al di là dei proclami, è stato declinato dal legislatore nell'impiego privato.

Si sono, dapprima, indagati gli aspetti collettivi, dei quali si può osservare l'intensa evoluzione degli ultimi periodi, ove le direttrici individuate in questa ricerca si sono assai rafforzate. Nell'ottica di una condivisione sempre più anticipata rispetto alla formazione delle decisioni datoriali, anche la giurisprudenza inizia a scorgere giustiziabilità, pregnanza e potenza degli obblighi di informazione, che distillano dalle fonti europee nella contrattazione collettiva.

Questo processo richiede una ampia circolazione dei testi negoziali, finalmente accessibili e fruibili attraverso il *repository* pubblico presso il Cnel, limitatamente alla contrattazione collettiva nazionale, rimanendo, invece, nell'ombra il livello decentrato (fatti salvi l'attività di alcuni osservatori e i monitoraggi, condotti anche in supplenza della inattività delle istituzioni).

L'indagine (biennale) sulla situazione in concreto nei luoghi di lavoro riguarda ora un numero raddoppiato di aziende (ulteriormente ampliabile, attraverso coloro che vi si sottoporrono spontaneamente). A queste sono richiesti adempimenti più incisivi rispetto al passato, che sembrano in grado, dal momento in cui siano comunicati alle istituzioni e alle rappresentanze sindacali, di consentire una seria indagine sulle dinamiche aziendali, in ordine ad assunzioni, carriere, politiche retributive. Se ne deve sottolineare (e auspicare) il carattere anche riflessivo, nella misura in cui si ritiene che, per molte organizzazioni, le rielaborazioni così emerse costituiranno motivi di autocorrezione dei comportamenti, anche discriminatori, rispetto ai quali la consapevolezza è ancora drammaticamente bassa.

Quanto ai profili interni al rapporto di lavoro, non v'è dubbio che la decisa accelerazione europea, in ordine al miglioramento delle condizioni di lavoro, attraverso la condivisione di informazioni «trasparenti e prevedibili» e la prospettiva della ulteriore Direttiva, volta a regolamentare in modo comune il tema del lavoro «mediante piattaforme», hanno portato il legislatore nazionale ad adottare soluzioni anche innovative, per contemperare la dignità dei lavoratori con le nuove espressioni dei poteri, esercitati a mezzo di algoritmi.

Il timore di una eccessiva burocratizzazione, da molti avanzato, pare nel complesso infondato e mal riposto. La novità più discussa riguarda la cd. trasparenza algoritmica, ove si assiste al passaggio dall'algoritmo oscuro e incomprensibile, all'informazione comprensibile e «in formato strutturato, di uso comune e leggibile da un dispositivo automatico», secondo le previsioni del novellato art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997.

In tal modo, sembrano assumere concretezza alcune previsioni già presenti, la cui agibilità era, sin qui, limitata dall'incapacità (dei lavoratori ma anche del sindacato) di «chiedere», «ottenere» e «utilizzare» i dati utili e fruibili. In questo senso, si ritiene che la modifica legislativa indichi le *modalità* che consentono di imporre al titolare del

trattamento l'attuazione di quelle «misure appropriate per tutelare i diritti, le libertà e i legittimi interessi dell'interessato (tra cui) almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione» per le ipotesi di processi decisionali automatizzati relativi alle persone fisiche (art. 22, GDPR).

Con riferimento alle condizioni di lavoro in senso stretto, e ai correlati adempimenti dei datori, è certamente vero che le nuove previsioni richiedono una integrazione rispetto a quelle, ormai risalenti, del 1997, sia dal punto di vista dei contenuti, sia rispetto alla platea dei destinatari. Altresì, sono previste ulteriori informazioni rispetto all'esecuzione della prestazione organizzate mediante l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Si può osservare come, rispetto a venticinque anni fa, il sistema delle comunicazioni di lavoro si sia trasformato, attraverso la digitalizzazione delle interazioni obbligatorie con la p.a., divenute via via più ampie e già estese oltre l'alveo della subordinazione. Pertanto, rispetto a questo passaggio, la condivisione con i lavoratori non sembra rappresentare uno scoglio né un impegno (e, quindi, un costo) eccessivo.

Si pone, nondimeno, la questione dell'impiego da parte dei prestatori delle informazioni così ottenute. Come esposto, solo in tempi recentissimi la giurisprudenza ha inteso occuparsi della qualità e tempestività dell'esercizio degli obblighi datoriali di informazione collettivi (e di consultazione e controllo che da questi promanano), ritenendo che la violazione di questi abbia, infine, rilievo sulla posizione della singola persona che lavora.

Circa l'utilizzo delle notizie acquisite dal lavoratore in relazione al rapporto, l'atteggiamento di dottrina e giurisprudenza è oscillato ripetutamente tra chi ha visto nella produzione in giudizio di documenti aziendali una violazione dell'obbligo di fedeltà¹²⁰, residuando soltanto la prova per testimoni delle vicende lavorative e, viceversa, la prevalenza del diritto di difesa in giudizio, rispetto alle esigenze di segretezza aziendali¹²¹. Per quel che qui ci occupa, va segnalato come la giurisprudenza, in tempi più recenti, si sia dimostrata benevolmente disposta, con riguardo al deposito dei documenti di cui il lavoratore abbia (avuta) la disponibilità¹²². Se ne dovrebbe poter trarre la conseguenza per cui le informazioni rese ai lavoratori (e/ o ai loro rappresentanti) nell'ambito dei diritti di informazione, sarebbero utilizzabili. Sotto questo profilo, la

¹²⁰ Così, a prescindere dal pregiudizio per le ragioni dell'impresa, Cass., 24 maggio 1985, n. 3156, in *MGL*, 1985,433; Cass., 25 ottobre 2001, n. 13188, in *NGL*, 2002, 45; in dottrina, isolata, RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960, 350.

¹²¹ *Ex multis*, Cass., 4 maggio 2001, n. 6420, con nota di SANTINI, *Violazione dell'obbligo di riservatezza e diritto di difesa*, in *LG*, 2002, 9, 849.

¹²² Cass., 4 maggio 2002, n. 6420, con nota di MONTANARI, *La Cassazione conferma i suoi orientamenti più recenti in tema di obbligo di segreto e diritto alla difesa del lavoratore*, in *RIDL*, 3, 2005, 641.

trasparenza potrà, quindi, soccorrere sia *ante*, sia posteriormente, rispetto ai comportamenti datoriali sgraditi.

Si deve, tuttavia, dar conto della proliferazione dei cd. accordi di riservatezza, anche detti *NDA* (*Non Disclosure Agreement*), assai diffusi in altri ordinamenti¹²³; nel panorama continentale, un tempo più frequenti in altri settori¹²⁴; oggi, infine, accolti nell'ambito giuslavoristico quali contratti atipici, ai sensi dell'art. 1322, co. 2, cod. civ. La loro peculiarità risiede nella idoneità ad aggirare i limiti legali degli artt. 2105 e 2125 cod. civ.¹²⁵, dilatandoli (ipoteticamente) senza limiti di tempo e spazio, nonché senza necessità di compenso, attraverso ampie clausole, secondo cui il lavoratore dovrebbe «conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda»¹²⁶.

I *Non Disclosure Agreements* hanno suscitato, di recente, un certo interesse anche a livello istituzionale europeo¹²⁷, ove sono stati rappresentati come (utili) strumenti di protezione delle informazioni riservate durante le trattative, specie quando esse abbiano a oggetto brevetti, invenzioni, e, latamente, il *know how* aziendale, ovvero richiedano la condivisione di informazioni finanziarie o di *marketing*.

In tutti i casi, la loro validità è determinata, a pena di nullità, dalla specificità e limitatezza dell'oggetto, onde evitare che le notizie coperte dal «patto di segreto»¹²⁸ possano sfuggire al bilanciamento tra l'interesse alla riservatezza, in capo all'impresa, e quello alla divulgazione, proprio del prestatore¹²⁹. Si tenga a mente, infine, come le clausole che prevedono l'obbligo di segreto si collochino spesso già nella lettera di assunzione o nel contratto di lavoro e, cioè, nel momento di massima vulnerabilità per la generalità dei prestatori. Si deve usare, pertanto, la massima cautela nel riconoscere la validità di tali accordi, specie ove insistano sulle medesime notizie protette dall'art. 2105 cod. civ., ovvero oltre l'ambito di operatività dell'art. 2125, cod. civ.

Pare, allora, stagliarsi un quadro di grandi dimensioni, da osservare facendo un *passo indietro*.

¹²³ WITMAN, *The Art and Science of Non-Disclosure Agreements*, in *Communications of the Association for Information Systems*, 2005, 16.

¹²⁴ ROSSELLO, *Le clausole di riservatezza e i "non disclosure agreements"*, in *Il diritto del commercio internazionale*, 2014, 3, 697.

¹²⁵ BOSCATI, *Obbligo di fedeltà ed il patto di non concorrenza*, in MARTONE, MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI, CARINCI F. (diretto da), *Trattato di Diritto del Lavoro*, Padova, 2012, 959; MENEGATTI, *I limiti alla concorrenza del lavoratore subordinato*, Padova, 2012, 132.

¹²⁶ ICHINO, *Diritto alla segretezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, 1979, 250 sintetizza con questa formula, diffusa pressoché uniformemente per i profili impiegatizi e «intermedi», le previsioni dei contratti collettivi dell'epoca.

¹²⁷ EUROPEAN COMMISSION, Executive Agency for Small and Medium-sized Enterprises, *Non-disclosure agreement : a business tool*, Publications Office, 2021.

¹²⁸ L'espressione è di ICHINO, *op. ult. cit.*, 251.

¹²⁹ ICHINO, *Il contratto di lavoro*, Milano, 2003, 627; GRAGNOLI, *L'informazione cit.*, 59.

Si è eretto un complicato intreccio di fonti europee e nazionali, ove si intersecano anche i piani del collettivo e dell'individuale; il linguaggio antico codicistico-statutario sfida quello digitale-informatico; gli ordinamenti e i settori si ibridano, fertilizzandosi con soluzioni sempre nuove, rispetto alle norme vigenti. Quel che pare essere mancato non sono allora (tanto) le regole, ma la capacità di fonderle nel contesto tecnologicamente mutato, ove le *macchine* per la gestione, programmazione, organizzazione e controllo del lavoro, a disposizione del datore, ne hanno rinforzato enormemente i poteri.

Sembra potersi affermare che la protezione della persona che lavora non possa essere utilmente affidata al rafforzamento della riservatezza individuale, alla luce degli elementi di debolezza emersi nella ricostruzione sin qui operata: *in primis*, per l'incapacità, se non addirittura impossibilità, del singolo di gestire la propria privacy; altresì, per l'interesse della collettività alla condivisione di informazioni sui lavoratori pubblici, in chiave anti-corruzione e pro-responsabilizzazione; da ultimo, perché la diffusione delle informazioni è *più* idonea della riservatezza nel ridurre le asimmetrie. Le vie che la trasparenza ha percorso sino a qui, però, hanno poco supportato il miglioramento della condizione dei lavoratori: da un lato, la trasparenza è rimasta opaca, rispetto alle informazioni importanti (nel pubblico, le scelte discrezionali e incarichi; nel privato, le strategie d'impresa e il *management* algoritmico); dall'altro, essa ha abbagliato la vista anche ai datori di lavoro e alla collettività, attraverso la confusione, rappresentata da una enormità di dati inaccessibili, illeggibili, non intellegibili. Fatto il passo indietro, pare il tempo del *passo avanti*, alla ricerca di nuovi strumenti, affinché la trasparenza possa evolvere come tecnica forte, individuale e collettiva, di garanzia per la persona che lavora e strumento per una rinnovata qualità del lavoro.

CAPITOLO QUARTO

La trasparenza come tecnica forte di tutela

SOMMARIO: 1. Premesse interdisciplinari: la condivisione di informazioni come strumento per il bilanciamento degli interessi nel diritto privato. – 2. L'interesse (individuale e collettivo) al superamento del divario di genere nelle opportunità e nelle condizioni di impiego. – 3. La trasparenza attraverso le certificazioni volontarie. – 3.1. La diffusione degli *standard*. – 3.2. La certificazione e la asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro. – 4. La certificazione della parità di genere nella l. n. 162/2021. – 4.1. Le Linee guida per la parità di genere nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. – 4.2. Luci e ombre delle certificazioni volontarie. – 5. Il diritto alla riservatezza in capo agli altri lavoratori come "danno di ritorno". – 6. *De iure condendo*: la Proposta di Direttiva 2021/93 per «la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi».

1. Premesse interdisciplinari: la condivisione di informazioni come strumento per il bilanciamento degli interessi nel diritto privato

Nelle traiettorie esplorate, si è dato conto di come sia le pubbliche amministrazioni (Capitolo Secondo), sia le imprese (Capitolo Terzo) facciano quotidianamente riferimento ai principi della trasparenza, accendendo, trattando, manipolando immense quantità di dati, che vengono poi messe in circolazione¹, con molte problematiche questioni (descritte sin dal Capitolo Primo).

Anzitutto, *a latere datoris*, questo avviene per realizzare contesti d'impiego più efficienti: nella p.a., ciò viene declinato come imparzialità e lotta alla corruzione; nel settore privato, attraverso la gestione algoritmica del lavoro.

L'ampiezza dei dati circolanti e le potenzialità degli strumenti tecnici disponibili sono apparse come armi "a doppio taglio". Di prim'acchito, se ne coglie l'influsso sulle condizioni di vita e impiego dei lavoratori, sempre più frequentemente sottoposti

¹ L'identificazione è con i cd. agenti, individuati da FLORIDI, *Infosfera. Etica e filosofia nell'età della informazione*, Torino, 2009.

alla sorveglianza datoriale, al punto di aver fatto emergere il cd. capitalismo della sorveglianza, di cui si è scritto. Il controllo del datore è tanto diretto (attraverso gli strumenti di connessione, quali le reti *internet*, la posta elettronica, le videoconferenze, i dispositivi portatili), quanto indiretto (per mezzo della spontanea offerta di informazioni da parte dei lavoratori). Altresì, la soggezione è, a volte, consapevole (allorché i dati vengono condivisi in modo cosciente, benché non sempre davvero libero), ma, molto spesso, inconsapevole (nella misura in cui le informative di trattamento dei dati sono scarsamente, ovvero per nulla, intellegibili).

Sicché, *anche* al di là di ogni volontà datoriale, l'effettività della riservatezza come tecnica tradizionale di protezione dei prestatori esce depotenziata.

Tuttavia, l'impatto delle tecnologie si ripercuote anche sulle organizzazioni, in cui l'attività di lavoro si svolge. Le istituzioni pubbliche e private hanno convenientemente accolto le innovazioni senza conoscerne *funditus* tutte le implicazioni, esponendosi a pericoli via via più estesi (tra cui il furto di dati, l'*hackeraggio*, la concorrenza sleale e, infine, le sanzioni e il risarcimento dei danni prodottisi), crescenti di pari passo con l'incremento della quantità e qualità delle informazioni trattate.

Altresì, nell'epoca dell'incertezza, la condivisione delle informazioni soddisfa l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro (comune a datori e prestatori, ma che concerne la collettività nel complesso), da ultimo declinato – nella Direttiva 2019/1152/ UE e nel relativo d. lgs. n. 104/2022 di recepimento – anche con riguardo alla prevedibilità degli impieghi.

Di tale recentissima disciplina (affrontata nel Capitolo Terzo) si è tentato di dar conto, mostrandone sia le (sbandierate) criticità, sia le (taciute) potenzialità, nella consapevolezza che l'introduzione dei nuovi oneri nelle comunicazioni iniziali e in corso di rapporto, nonché relativamente all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, è stata collocata in un momento poco felice, vuoi per la tempistica (coincidente con le prime ferie estive *post* emergenza pandemica), vuoi per la complessità (nella delicata congiuntura politico-economica).

Concentrandoci ora sulla potenzialità dello strumento della trasparenza, pare importante collocare il disvelamento delle informazioni come tecnica generale nell'ordinamento, ritenuta adeguata a bilanciare le posizioni delle parti, per metterle in condizione di ottenere provvedimenti e soluzioni eque.

La trasparenza si ritrova, anzitutto, anche al di là del lavoro subordinato, ove, nell'ambito del contratto di agenzia, il novellato art. 1742, co. 2, cod. civ. prevede il diritto di ottenere un documento sottoscritto che riproduca l'intero contenuto negoziale, comprese le clausole aggiuntive (*ex* art. 1, d.lgs. n. 65/1999); in tal guisa, l'art. 1749, co. 2, cod. civ. insiste sull'obbligo di consegna all'agente di un estratto, che indichi gli elementi essenziali in base ai quali è stato effettuato il calcolo delle provvigioni².

² V. almeno MISCIONE, *Il contratto di agenzia*, in RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato, IV, Obbligazioni e contratti*, Torino, 1985; SARACINI, TOFFOLETTO, *Il contratto di*

Ove, poi, si voglia guardare oltre l'ambito giuslavoristico, l'obbligo di fornire informazioni alla controparte rappresenta una tecnica di tutela ormai classica, rispetto alla posizione del contraente *debole*. Si pensi, per esempio, alla protezione del consumatore di beni e servizi³ e alle numerose, specifiche declinazioni del principio⁴, anche al di fuori del Codice civile e del consumo. Altresì, la pubblicizzazione e diffusione delle informazioni societarie, oggetto di recente direttiva 2014/95/UE, mostra la tendenza espansiva della trasparenza quale mezzo idoneo a «stimolare la crescita e rafforzare la fiducia», come individuato dalla Commissione Europea sin dal 2011, nella propria comunicazione circa l'Atto per il mercato unico⁵.

Pare di particolare interesse la recente introduzione degli obblighi di informazione nel processo di separazione e divorzio. Come noto, l'assunzione dei provvedimenti temporanei e urgenti si è lungamente fondata sull'acquisizione delle dichiarazioni dei redditi⁶, nota l'inidoneità di queste a fornire una rappresentazione vera e completa per la determinazione del contributo di mantenimento, a favore del coniuge più debole e/ o dei figli.

La previsione legale, tuttavia, impone ai coniugi l'obbligo di «presentare all'udienza di comparizione avanti al presidente del Tribunale la dichiarazione personale dei redditi e ogni documentazione relativa ai loro redditi e al loro patrimonio personale e comune» (art. 5, l. n. 898/1970). Nell'ambito di questa disciplina, le corti hanno introdotto la richiesta ai coniugi di esporre la consistenza dei rispettivi redditi e patrimoni, offrendo, rispetto alle dichiarazioni fiscali, ulteriori documenti, atti a fornire

agenzia. Artt. 1742-1753, Milano, 1987; TOFFOLETTO, *Il contratto d'agenzia*, Milano, 2008; BERTIRO, *Il contratto di agenzia*, Milano, 2016.

³ Oltre agli studi monografici e ai commentari sulla tutela del consumatore, v. recentissimo sul punto IULIANI, *La trasparenza consumeristica nell'interpretazione della Corte di giustizia e della dottrina*, nota a CGUE, 5 giugno 2019, C-38/17, in *FI*, 2020, 1, 4, 45, anche per lo stato dell'arte in tema.

⁴ I settori in cui il tema viene affrontato sono i più vari, v. almeno CAPOBIANCO, *La diffusione e la circolazione delle informazioni nel mercato turistico*, in *Europa e diritto privato*, 2020, 2, 513; QUADRI, E., *Trasparenza nei servizi bancari e tutela del consumatore*, in *NGCC*, 2011, 2, 90; MAGLIO, *La "trasparenza" dei prodotti alimentari: la funzione dell'etichettatura nella tutela del consumatore*, in *CIE*, 2001, 1, 311; *amplius* BOLOGNINI, *La disciplina della comunicazione business to consumer nel mercato agro-alimentare europeo*, Torino, 2012.

⁵ BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del valore*, Torino, 2020, qui spec. 81. Sul tema, pare di particolare interesse la prospettazione di MIOTTO, *Il controllo creditorio difensivo*, Torino, 2017, con ampissimi riferimenti, sul rapporto tra potere, informazione e responsabilità negli assetti societari, in particolare in relazione alla posizione dei finanziatori cd. deboli (su cui spec. 161) nell'ambito degli strumenti finanziari partecipativi.

⁶ Le recenti pronunce Cons. Stato, 29 giugno 2019, n. 5347; Cons. Stato, 27 agosto 2019, n. 5910, hanno modificato favorevolmente l'interpretazione, in ordine alla pretesa documentale. Sicché, in supporto del coniuge debole, si è affermato il diritto per il privato a ottenere, azionando gli strumenti previsti dalla l. n. 241/1990, gli stessi dati che il giudice potrebbe intimare di consegnare all'Amministrazione.

una rappresentazione più completa e veritiera del tenore di vita, goduto in costanza di matrimonio, e delle reciproche capacità patrimoniali e reddituali⁷. Tale pratica si è rapidamente affermata per la sua capacità di contemperare il diritto di difesa, dell'art. 24, Cost., con i valori costituzionali degli artt. 29 e 30, Cost., attraverso l'imposizione di un «onere di trasparenza che impone a ciascuno [...] di palesare la propria posizione economica e personale, senza potersi trincerare dietro lo scudo del diritto di difesa»⁸. Il bilanciamento degli interessi non passa, dunque, dal formalismo – qual è la produzione delle mere dichiarazioni fiscali – ma si realizza attraverso informazioni chiare, intellegibili e specifiche, che siano in grado di mettere la controparte nella condizione di tutelare la propria posizione.

Come si è visto sin qui, infatti, la trasparenza non realizza il suo scopo quando l'obbligo è adempiuto offrendo dati sovrabbondanti, ovvero troppo difficilmente fruibili dal punto di vista tecnico⁹, ma, al contrario, quando le notizie condivise sono opportunamente selezionate, non eccessivamente numerose e accessibili, anche qualitativamente, al soggetto debole della relazione.

2. L'interesse (individuale e collettivo) al superamento del divario di genere nelle opportunità e nelle condizioni di impiego.

La trasparenza è chiara, intellegibile e specifica condivisione di informazioni, per emendare condizioni inique.

Applicate alle disuguaglianze nel mercato del lavoro, cioè rispetto alle diverse condizioni di chi cerca un'occupazione o svolge un impiego, le questioni *di genere* e, in particolare, i differenziali retributivi sono tra gli argomenti più discussi. Questo certamente non accade perché manchino diversi trattamenti discriminatori, determinati da altre caratteristiche della persona (disabilità, origine etnica, condizione migrante, orientamento sessuale ...) o dalla presenza di più d'una tra queste: al contrario, men-

⁷ V. le Linee Guida del Tribunale di Milano, 14 marzo 2019, che, richiamando, gli obblighi di lealtà, probità e buona fede delle parti, suggeriscono schemi degli atti introduttivi per «fornire al giudice il maggior numero di informazioni possibili fin da subito», da collocare a fianco della completa *disclosure*, rispetto alla quale le omissioni delle parti saranno valutate anche per trarne argomenti di prova, ai sensi dell'art. 116, co. 2, cod. proc. civ.

⁸ Cass., SS. UU., 26 maggio 2021, n. 11564; in dottrina RIMINI, *I patti in vista del divorzio: spunti di riflessione e una proposta dopo l'introduzione della negoziazione assistita per la soluzione delle controversie familiari*, in *Diritto di Famiglia e delle Persone*, 2015, 1, 207.

⁹ Il problema è trasversale e riguarda, in particolare, i settori ove più forte è l'impatto della digitalizzazione, v. TARANTINO, *Mutuo bancario in valuta estera e rischio di cambio: quando informazione, chiarezza e trasparenza lasciano (molto) a desiderare*, nota a CGUE, 20 settembre 2017, C-186/16, in *GC.com*, 2018, 4, 10.

tre alcune delle più evidenti forme di discriminazione sul lavoro si sono attenuate, molte altre ancora persistono e altre, nuove o meno visibili, hanno preso piede. Altresì «gli effetti combinati delle migrazioni globali, la ridefinizione delle frontiere nazionali, i crescenti problemi economici e le disuguaglianze in aumento hanno, per esempio, esacerbato problemi di *xenofobia* e di discriminazione razziale e religiosa»¹⁰.

Ma la questione del genere, anche in questo ambito, è quella da cui partire, ove si vogliono studiare le disuguaglianze.

L'approccio intersezionale tra le cause di discriminazione, recentemente acquisito allo studio del diritto, affronta il loro combinarsi, che finisce per aggravare la condizione della persona discriminata. Rispetto a esso, l'analisi della condizione femminile deve essere analizzata come fattore prevalente. Se le discriminazioni patite dalle donne afro-americane negli Stati Uniti rappresentano il caso prototipico della intersezionalità¹¹, lo stesso può dirsi osservando le vicende sia europee, relative all'uso del velo islamico al lavoro¹², sia nazionali, ove l'elemento religioso riguarda esclusivamente le donne¹³. Acquisito che il genere sia il tema da cui partire per affrontare le cause delle discriminazioni che le persone patiscono nel mondo del lavoro italiano, parlare di *gender gap* come divario di genere e *gender pay gap* come differenziale salariale significa studiare le cause e gli strumenti idonei per rimuovere le disparità, relativamente alla situazione delle donne, nella convinzione che si tratti di un passaggio ineludibile, per condizioni di vita e lavoro, complessivamente, migliori per tutte e tutti.

¹⁰ ILO, Time for equality at work. Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Report of the Director-General, 2003.

¹¹ CRENSHAW, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. Feminist Theory and Antiracist Politics, The University of Chicago Legal Forum, 1989, 139; *ante litteram* DAVIS, Women, Race & Class, New York, 1981.

¹² A commento delle decisioni CGUE, 14 marzo 2017, C-157/15, *Achbita c. G4S Secure Solutions NV*; CGUE, 14 marzo 2017, C-188/15, *Bougnaoui e Addh c. Micropole SA v. AMOROSO*, Libertà di culto e principio di "neutralità" nella prestazione di lavoro, in *FI*, 2017, IV, 254; COSIO, *Le sentenze della Corte di Giustizia sul velo islamico*, in *Rep. FI*, 2017, voce Unione europea e Consiglio d'Europa, 116; NUZZO, *Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 324/ 2017*.

¹³ App. Milano 20 maggio 2016, n. 579, in *RIDL*, 2016, 3, 827 con nota di PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno patrimoniale e in Labor*, 2016, 5-6, 431, con nota di TARQUINI, *Il velo islamico e il principio paritario: la giurisprudenza di merito si confronta con i divieti di discriminazione*.

A onor del vero, bisogna intendersi su ciò che si vuole studiare¹⁴. Come attentamente osservato¹⁵, ove si consideri il divario retributivo di genere come differenza nella *retribuzione oraria lorda* tra uomini e donne, esso, pur esistente, è modesto nel nostro Paese (5%) e, apparentemente in modo incredibile, al di qua delle Alpi molto sotto la media europea (14,1%); davvero lontano, per esempio, rispetto ad Austria (19,9%) e Germania (19,2%)¹⁶ che, invece, occupano posizioni migliori nell'indice europeo sull'uguaglianza di genere¹⁷.

Il modesto divario riscontrato in Italia circa il differenziale retributivo orario, che viene esplorato in queste statistiche, è pressoché annullato dall'applicazione *de facto* del contratto collettivo, almeno di primo livello, da parte della quasi totalità dei datori di lavoro. In altri termini, a parità di inquadramento e livello, donne e uomini sono *quasi* ugualmente retribuiti e il *gender pay gap* così rilevato può essere spiegato in termini di cd. superminimi individuali. Si tratta del frutto della negoziazione di trattamenti migliorativi rispetto al trattamento cd. "base" o "fondamentale" del contratto collettivo nazionale di lavoro, che si verifica per lo più nelle posizioni apicali, dove le donne sono meno presenti e, quindi, anche meno "abitate" e "forti" nel mercanteggiare su stipendi e *benefits*, che ne costituiscono una fetta rilevante¹⁸.

Il sottile differenziale tra il compenso orario di uomini e donne si può spiegare attraverso la comprensione del concetto e dei motivi che determinano il divario retributivo di genere *complessivo*, inteso come differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e dagli uomini. Il divario in Italia è del 43,7%, mentre nell'UE del 39,3%¹⁹. La disuguaglianza è davvero rilevante, sia pure con enormi differenze tra i Paesi mediterranei e i Paesi nordici. Questo *gap* deriva, in primo luogo, dalla scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, in cui la componente femminile è occupata per il 49%. rispetto al 67,4% degli uomini²⁰.

¹⁴ Sussiste, in generale e a monte, la questione del *gender data gap*, cioè della scarsità di indagini, e relativi dati conclusivi, disaggregati sistematicamente per genere e, quindi, idonei a sorreggere sia politiche *gender oriented*, sia azioni (individuali e collettive) avverso le discriminazioni, su cui, da ultimo, CRIADO PEREZ, *Invisibili*, Torino, 2020, spec. 132 e, sulla questione salariale, BATTISTI, *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Bari, 2021, 109.

¹⁵ FILI, *Le carriere lavorative femminili e i differenziali retributivi*, in CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, Milano, 2018, 91.

¹⁶ Il riferimento è ai più recenti dati disponibili, comunicati a novembre 2020, in https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics.

¹⁷ EIGE, Gender Equality Index, 2020, in <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/compare-countries>.

¹⁸ BABCOCK, LASCHEVER, *Le donne non chiedono. Perché le donne contrattano meno degli uomini negli affari, nella professione, nella vita privata*, Milano, 2004.

¹⁹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Labour_market.

²⁰ ISTAT, Settembre 2020, in https://www.istat.it/it/files/2020/10/CS_Occupati-e-disoccupati_SETTEMBRE_2020.pdf.

Ulteriormente, insistono nel mercato del lavoro i fenomeni della cd. segregazione orizzontale (per comparti produttivi) e verticale (per accesso ai ruoli apicali) delle lavoratrici, le quali sono maggiormente occupate in settori con retribuzioni mediamente più basse e svolgono compiti meno “prestigiosi”, con conseguente ulteriore differenziale stipendiale in senso peggiorativo²¹.

Altresi, le donne lavorano (retribuite) meno ore dei colleghi uomini: è dato di comune esperienza, confermato da tutti gli studi statistici, che il lavoro a tempo parziale riguarda molto più le lavoratrici che i lavoratori²² e, in ogni caso, per motivi diversi. Le (donne) *part-timer* riempiono il tempo liberato svolgendo attività di cura (per figli, anziani e/ o familiari con disabilità)²³; i lavoratori uomini a tempo parziale optano per la riduzione oraria, al fine di coltivare una seconda vita professionale (tipicamente, una libera professione o un'attività di impresa)²⁴.

A tanto si aggiungano le assenze connesse alle funzioni genitoriali, che determinano un'ulteriore contrazione delle ore lavorate dalle madri. Negli anni 2015-2016, su 100 genitori che hanno richiesto un'aspettativa, 97 erano donne; ove si guardi al biennio 2017-2018, le lavoratrici costituivano il 90% degli istanti. Inoltre, le madri hanno usufruito di periodi di allontanamento dal lavoro più lunghi: oltre alle 20 settimane obbligatorie connesse alla maternità, le donne rappresentavano il 76% dei fruitori di congedi parentali nel biennio 2015-2016; il 64% in quello successivo²⁵.

Altrove si è dato conto del fatto che le donne lavorano meno ore anche perché collocate in impieghi più precari²⁶: nell'UE a 27 Paesi, sono inserite nel mercato del lavoro con contratti diversi da quello a tempo “pieno e indeterminato” il 27% delle donne e solo il 15% degli uomini. È un divario che aumenta per le donne con un livello

²¹ SABBADINI, *Audizione dell'Istituto nazionale di statistica: Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro AA.C. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925, 2020*, in https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione-26-febbraio-2020.pdf.

²² ISTAT, *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico*, 2020, in <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2b.html>.

²³ ISTAT, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, 2019, in <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.

²⁴ EUROSTAT, *Labour market slack. Annual statistics on unmet needs for employment*, 2021, in https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment.

²⁵ I dati sono elaborati da CRISTINI, *Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*, in CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, Milano, 2018, 48 ss. e CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2019*, Milano, 2020, 45. Pur riferiti principalmente a un contesto regionale, rispecchiano fedelmente proporzioni, ragioni e cambiamenti avvenuti a livello nazionale, su cui v. <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.

²⁶ ZILLI, *Di genere precario. La questione del lavoro delle donne di fronte, e oltre, la pandemia Covid 19*, in ADL, 2020, 6 1345.

basso di istruzione (di cui una su due è precaria nell'impiego). L'instabilità lavorativa rappresenta in sé una delle cause del costante divario professionale ed economico tra uomini e donne, sia durante la vita lavorativa, sia nell'età della pensione²⁷.

Si tratta di una condizione dannosa per le singole lavoratrici e, nel complesso, per tutta la società europea, compressa tra la bassissima fecondità e l'invecchiamento della popolazione, rispettivamente *minima* e *massima* nel nostro Paese.

La più recente analisi della situazione professionale delle madri italiane mostra come i due terzi dei figli nascano da donne che lavoravano prima del parto; mentre solo un nato su dieci è figlio di madri dis/inoccupate²⁸. Colpisce, però, che nel tempo solo la metà delle madri mantenga un'occupazione lavorativa (55,4%).

I figli, insomma, nascono da donne che lavorano ma che poi, spesso, abbandonano la carriera: *parzialmente*, con riduzione oraria involontaria, o *completamente*, ritirandosi per necessità, e non per volontà, dalla scena professionale, specie quando i figli sono più di un uno e manca la disponibilità di familiari accidenti.

L'emergenza collegata alla pandemia Covid ha ulteriormente intensificato il divario tra le condizioni di lavoro di uomini e donne²⁹, anche in relazione al lavoro da remoto³⁰, ma ha, altresì, focalizzato l'attenzione sull'impatto di genere della regolamentazione del lavoro.

La diffusa consapevolezza della necessità di realizzare l'obiettivo dell'uguaglianza di genere, indicato tra gli Obiettivi di Sviluppo (cd. *SDG*) delle Nazioni Unite, spinge, infine, verso un diritto del lavoro sostenibile, già oggetto di autorevole interesse³¹. L'Obiettivo n. 5 («raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze») individua la parità di genere sia come obiettivo in sé, sia come strumento idoneo a realizzarne altri, tra i quali meritano una menzione il *Goal* n. 8 («incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti») e, in particolare, il sub-obiettivo 8.5

²⁷ EIGE, *Work in the EU: women and men at opposite ends*, in <http://eige.europa.eu/rdcl/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>, 2017.

²⁸ RAPPORTO CEDAP, *Analisi dell'evento Nascita*, 2018.

²⁹ Nel report delle Nazioni Unite dedicato a *The Impact of COVID-19 on Women*, in <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>, si osserva l'impatto che la chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti ha avuto sul lavoro domestico e di cura, svolto prima del *lockdown* da forza lavoro retribuita e per lo più femminile – operante in asili, scuole, ovvero come *babysitter* – e durante e dopo il confinamento dalle lavoratrici e/ o dalle loro madri, sia consentito il rinvio a ZILLI, *Donne che curano: il lavoro delle caregiver in Italia*, in FILI (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità?*, ADAPT University Press, 2022, in corso di stampa.

³⁰ V. il Focus elaborato per la Commissione europea in merito all'«*Impatto di sesso e genere nella pandemia Covid-19*» in OERTELT-PRIGIONE, *The impact of sex and gender in the COVID-19 pandemic. Case Study*, in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-aa75ed71a1/language-en>.

³¹ Per tutti CARUSO, DEL PUNTA, TREU, *op. cit.*

[«raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore], e la *Goal* n. 10 («Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni»).

In termini collettivi, il miglioramento del mercato del lavoro, in punto di uguaglianza di genere, produce plurimi impatti positivi sulle persone e sulla società nel suo complesso, con riflessi soddisfacenti sul prodotto interno lordo, anche innalzando il livello di occupazione e di produttività³², ritenuto idoneo, peraltro, a sostenere la invocata ripresa demografica³³.

Con riferimento al solo miglioramento quali-quantitativo dell'occupazione femminile, lo si ritiene viepiù necessario, per l'uscita delle donne dal gorgo della precarietà e della povertà, che le riguarda tanto nell'immediato, quanto nel futuro pensionistico³⁴. Se l'obiettivo è recuperare l'occupazione femminile dai margini, dove a *nessuno* (uomini, imprenditori, Stato, società, oltre che alle donne stesse) conviene che rimanga³⁵, pare necessario distogliere l'attenzione dal tema, costantemente invocato, della conciliazione tra la vita personale e le esigenze familiari.

Certamente, un migliore *work life balance* potrebbe essere di soccorso alla condizione femminile, posto che la funzione genitoriale è fra quelle che, con maggior frequenza, determina il miglioramento della posizione maschile (incremento orario, avanzamento di carriera) a discapito di quella muliebre (caratterizzata da contrazione e minor flessibilità di orario, assenze dal lavoro, incremento del tempo dedicato alla cura)³⁶. In questo senso, il recentissimo d.lgs. n. 105/2022 di recepimento della Direttiva 2019/1158/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'«equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza»³⁷ e l'attenzione del *Recovery Plan*, rispetto al potenziamento dei servizi

³² EIGE, *Poverty, Gender and Intersecting Inequalities — Review of the implementation of an area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action*, 2016, in <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>.

³³ Nello studio poc'anzi ricordato, si dettaglia come il superamento dell'ineguaglianza di genere nell'UE porterebbe nel 2050 il livello *record* di occupazione dell'80 %, anche contando l'effetto-volano della ragionevolmente correlata risalita del tasso di fecondità e il collegato, necessario incremento di servizi per l'infanzia, di cura e, a breve, di scuole, doposcuola e servizi per le famiglie (negozi aperti con orari più lunghi, lavanderie, ma anche turismo, trasporti, viaggi...). Le previsioni individuano un incremento del tasso di fertilità dello 0,8 % entro il 2030, che entro il 2050 dovrebbe portare a un aumento dell'occupazione di 1,3-2,6 milioni di persone.

³⁴ PERSIANI, *Ancora incertezze su adeguatezza e proporzionalità delle prestazioni pensionistiche*, in *GI*, 2015, 5, 1183.

³⁵ Per l'importanza dell'economia e del contesto mutevole nel tempo v. PERSIANI, *Diritto del lavoro e sistema di produzione capitalistico*, in *RIDL*, 2019, 3, 279.

³⁶ ISTAT, *Conciliazione*, cit.

³⁷ Recentissime ALESSI, BONARDI, CALAFÀ, D'ONGHIA, *Per una trasposizione responsabile della Direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in *RGL*, 2022, 1, 111. Sul d.lgs. n. 105/2022 v. anche *infra*

di cura e alla riduzione dei forti divari di opportunità di assistenza ed educazione, che caratterizzano il nostro Paese³⁸, costituiscono segnali positivi, ma che, purtroppo, impattano (ancora) marginalmente su una questione peculiare e fondamentale del mercato del lavoro.

Nei Paesi in cui uomini e donne lavorano più o meno per lo stesso numero di ore (Norvegia, Germania, Austria, Paesi Bassi), il differenziale salariale è comunque elevato, perché la parità del carico orario è realizzata attraverso la divisione dei ruoli, propria del modello in cui a un (uomo) principale percettore di reddito (*male breadwinner*, letteralmente “il maschio che si guadagna il pane”), si affianca una (donna) lavoratrice a tempo parziale (*female part-time earner*). In questi Stati, infatti, i tassi di occupazione femminili sono notevoli e del tutto in linea con i tassi di occupazione maschili, ma sono altrettanto ampie le quote di donne impiegate a tempo parziale e che si fanno carico del ruolo di cura. Il sistema prevede, a compensazione, un forte *welfare* statale, con assegni genitoriali assai generosi³⁹ e una previdenza basata su tre pilastri (pubblico, integrativo aziendale e integrativo volontario) che evitano la povertà senile.

Il modello in cui entrambi i *partner* lavorano e coltivano il proprio percorso professionale (*dual earner/ dual career*, letteralmente “due stipendi e due carriere”)⁴⁰, con una distribuzione paritaria dei carichi di lavoro retribuito e non retribuito, è, a oggi, un mero esercizio teorico, molto faticoso, se non impossibile nei Paesi (mediterranei) in cui o le donne affrontano carichi di lavoro elevatissimi (raddoppiando l’impegno orario), oppure riducono, ovvero rinunciano all’impiego retribuito, condannandosi a una vita di dipendenza economica e a una vecchiaia in miseria⁴¹.

Sicché, l’attesa e auspicata revisione dei congedi genitoriali⁴² non pare sufficiente a scardinare la situazione attuale. In questo senso, è vero che il d.lgs. n. 105/2022 di recepimento della Direttiva 2019/1158/UE cerca l’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori portando a dieci i giorni di congedo obbligatorio per il padre (art.

nel Capitolo Quarto, Par. 4.2.

³⁸ CERULLO, Recovery Plan, *PNRR e Gender Gap*, in *LDE*, 2021, 2.

³⁹ NALDINI, *Modelli e politiche sociali a sostegno dell’infanzia*, in *Minorigiustizia*, 2018, 3, 23; BOESSO, VERNIZZI, *Il riconoscimento dei carichi di famiglia nell’IRPEF in Italia e in Europa: alcune proposte per l’Italia*, in *Economia pubblica*, 2001, 5, 5.

⁴⁰ Il modello, ben descritto da GORNICK, MEYERS, *Building the Dual Earner/ Dual Career Society: Policy Developments in Europe*, in CES Working Paper, 2001, 82, si riferisce a un assetto sociale ed economico in cui uomini e donne si impegnano simmetricamente sia nel lavoro retribuito nel mercato del lavoro, sia nel lavoro domestico non retribuito. La capacità di equilibrio delle responsabilità familiari e di mercato, e di ripartire equamente la cura, dovrebbe essere sorretta e facilitata dalle politiche pubbliche.

⁴¹ FILÌ, *La sostenibilità del sistema pensionistico italiano tra equilibri ed equilibrismi*, in *MGL*, 2018, 1, 25; BONARDI, *Non è un paese per vecchie. La riforma delle pensioni e i suoi effetti di genere*, in *RDSS*, 2012, 3, 513.

⁴² MARINELLI F., *Gender gap e mercato del lavoro alla luce della pandemia: il “punctum dolens” è la ripartizione tra i generi dei compiti di cura genitoriale*, in *RIDL*, 2021, 1, 65.

2, d.lgs. n. 105/2022, che riscrive l'art. 27-*bis*, d.lgs. n. 151/2001), ma lo squilibrio tra le posizioni (e le assenze) in gioco rimane inscalfibile.

A fortiori, si è osservato come, anche nei casi in cui la maternità non entra in discussione, le donne *comunque* non godono di un trattamento economico e prospettive di carriera uguali o comparabili a quelli dei colleghi uomini. Tutti i dati mostrano, infatti, che, per la medesima occupazione, le donne sono retribuite *meno*, anche nei settori delle cd. scienze dure (anche indicati come *STEM*, acronimo di *science, technology, engineering and mathematics*), che sono ampiamente riconosciuti come migliori, per *chances* di impiego e stipendio più elevati.

In definitiva, il mercato del lavoro è peggiore per le donne anche quando non hanno figli e anche nei casi in cui siano in possesso dei titoli migliori e più spendibili: i motivi di questo divario rimangono in una certa parte oscuri anche alle indagini più ampie e accurate, ma che ben potrebbero essere indicati come il peso “netto” del pregiudizio di genere⁴³.

Ponendosi alla ricerca di strumenti idonei a realizzare la transizione verso un mercato del lavoro, in cui vigano condizioni *giuste* di impiego, si ritiene che la trasparenza, correttamente declinata, possa essere la strada da percorrere affinché le lavoratrici (e, tramite queste, tutti i lavoratori) possano realizzare il proprio diritto-dovere di lavorare, in un contesto più equo e, quindi, anche sostenibile.

Si sono sin qui indagate le dimensioni legali della trasparenza e se ne sono verificati i limiti, anche nella “cartina di tornasole” del divario di genere. Si vuole ora esplorare la dimensione degli strumenti volontari (incentivati e non), attraverso cui la condivisione di informazioni fa breccia nell’ordinamento, per verificare se, attraverso essi, possa essere attuato il principio della trasparenza, non come *fine* (secondo la logica dell’adempimento) ma come *mezzo* per portare a compimento le diverse traiettorie sin qui percorse.

3. La trasparenza attraverso le certificazioni volontarie

L'esigenza di fare “parlare tra loro” strumenti prodotti in luoghi e da produttori diversi è emersa già nel secolo scorso⁴⁴, ma caratterizza in modo marcato⁴⁵ l'attuale epoca glo-

⁴³ ILO, Understanding the gender pay gap, 2020, in https://www.ilo.org/actempl/publications/WCMS_735949/lang-en/index.htm.

⁴⁴ Ricorda PEDNA, *I piani della qualità nell'organizzazione aziendale e negli appalti*, in *ISL*, 2020, 8-9, 461, come la costituzione nel 1946 della ISO – *International Organization for Standardization* fosse stata preceduta dalla ISA – *International Federation for National Standardizing Associations*, fondata nel 1926, e dal UNSCC – *United Nations Standards Coordinating Committee*, istituito nel 1944.

⁴⁵ In questo senso, il fenomeno, su cui v. CARBONI, DE VINCENZI, *Storia dei sistemi di misura*:

balizzata e ipertecnologica⁴⁶. Tale necessità viene ben soddisfatta attraverso l'adozione di *standard* tecnici condivisi, accolti volontariamente dai soggetti interessati, al di là di ogni cogenza e sanzionabilità. Tali caratteristiche, individuate in seno alla Organizzazione Mondiale del Commercio⁴⁷, e accolte, altresì, nel diritto comunitario, prima, e dell'Unione Europea, poi⁴⁸, interrogano da sempre la dottrina, incerta in ordine alla idoneità, o meno, di tali regole tecniche a essere riconosciute come vere e proprie norme giuridiche⁴⁹, anche al di là dei richiami normativi.

In tutti i casi, si deve osservare che, se inizialmente l'adesione a tali *standard* garantiva principalmente l'interoperabilità delle componenti incorporate nei prodotti; nel tempo, l'utilizzo di regole volontarie comuni si è rivelata adeguata per risolvere anche altri problemi, rispetto ai quali la richiesta di regole ai legislatori risultava frustrata dai tempi (lenti) e dalla (eccessiva) staticità della normazione tradizionale⁵⁰.

Anzitutto, la *standardizzazione* è apparsa soddisfacente per affrontare i rischi emergenti dall'utilizzo delle nuove tecnologie, con particolare riferimento agli effetti di queste rispetto a persone, ambiente e sistemi sociali⁵¹.

In particolare, per minimizzare i pericoli connessi alle nuove modalità di produzione e organizzazione, anche mondializzata, del lavoro⁵², si sono adottati «sistemi di gestio-

un problema tecnico e sociale, in BENINCASA (a cura di), *L'unificazione metrologica le vicende non concluse di un complesso percorso storico e geografico*, Firenze, 2013, 1, può farsi risalire a tempi antichissimi, a partire dal cd. cubito del faraone, sino alla *standardizzazione* del metro lineare.

⁴⁶ *Mutatis mutandis*, v. l'accordo politico attorno alla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio Bruxelles, del 23 settembre 2021, che modifica la Direttiva 2014/53/UE, concernente l'armonizzazione delle legislazioni degli Stati membri relative alla messa a disposizione sul mercato di apparecchiature radio [2021/0291 (COD) *final*], relativa alla *standardizzazione* dei dispositivi di ricarica.

⁴⁷ Così nel GATT – *General Agreement on Tariffs and Trade*, 1994, oggi TBT – *Technical Barriers to Trade*, 1995.

⁴⁸ Direttiva 98/34/CE, poi trasfusa nella Direttiva 1535/2015/UE. Il recente Regolamento 2012/1025/UE ha riclassificato la nomenclatura degli *standard*, adottando i termini di regola tecnica, norma tecnica e specificazione tecnica.

⁴⁹ Già sul tema SANDULLI, *Le norme tecniche dell'edilizia*, in *Riv. giur. edil.*, 1974, 189; a riprova di un dibattito mai sopito, v. PREDIERI, *Le norme tecniche nello Stato pluralista e prefederativo, Il diritto dell'economia*, 1996, 2, 251; e gli studi monografici di ANCORA, *Normazione tecnica, certificazione, qualità e ordinamento giuridico*, Torino, 2000; SALMONI, *Le norme tecniche*, Milano, 2001; ZEI, *Tecnica e diritto tra pubblico e privato*, Milano, 2008. Per le connessioni giuslavoristiche del problema, ampissimo MENGONI, *Diritto e tecnica*, in *RTDPC*, 2001, 1, 1.

⁵⁰ VENTURATO, *Il rapporto tra standard tecnici e ordinamento giuridico: un vecchio problema al vaglio di alcuni recenti sviluppi negli ordinamenti europeo e italiano*, in *Rass. parl.*, 2017, 59, 73, qui spec. 81.

⁵¹ PELLACANI, *I riflessi della qualità sui sistemi di inquadramento, sulle categorie legali e sulla mobilità interna*, in GALANTINO (a cura di), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milano, 1995, 113.

⁵² Il tema delle catene globali del valore muove dall'economia (risalente già GEREFFI, HUMPREY, STURGEON, *Il governo delle catene di valore globali*, in *Economia e società regionale*, 2005, 2, 5) e dalla sociologia (GRECO L., *Produzione globale, lavoro e strategia sindacale: alcune riflessioni a*

ne», con cui enti e imprese si sono *auto-vincolati* al rispetto delle regole. Lo scopo era quello di rendere trasparenti e controllabili i processi, a vantaggio di chi si potesse in qualunque posizione rispetto al lavoro prestato (in particolare imprese collegate, istituzioni, consumatori, ma ovviamente anche lavoratori e loro rappresentanti).

Ogni sistema di gestione, pertanto, affronta le problematiche di una specifica questione e, attraverso l'analisi dei processi che la riguardano, propone un percorso da seguire, idoneo a risolvere le criticità. Per esempio, per quanto qui di interesse, fanno parte di questa tipologia gli *standard* internazionali ISO 9001 per la qualità, ISO 14001 per l'ambiente, SA 8000 sulla responsabilità sociale.

Ai sistemi di gestione si accompagnano generalmente le Linee guida, che spiegano come attuare il modello prescelto, e le Prassi di riferimento (PdR), recanti prescrizioni tecniche o schemi applicativi settoriali di norme tecniche, quando manchino norme e progetti di norma nazionali, europei o internazionali. Le Linee guida e le Prassi di Riferimento non sono certificabili, ma costituiscono gli strumenti affinché una organizzazione raggiunga i livelli richiesti, secondo un accordo comune, per essere ritenuta di particolare qualità.

In questo senso, l'acquisizione di alcuni *standard*⁵³, tra cui quelli sopra già citati⁵⁴, può essere certificata. In tal caso, un soggetto terzo e indipendente, dotato dell'autorità necessaria secondo gli accordi, può verificare se l'organizzazione abbia realizzato quanto richiesto dallo *standard*, risultando, pertanto, conforme (cd. *compliant*) a esso.

partire dalla teoria delle catene globali del valore, in *Sociologia del lavoro*, 2011, 123, 49), anche con specifica attenzione alla adozione di modelli regolativi non normativi (su cui già GIBBON, PONTE, *Standard di qualità, convenzioni e governance delle catene globali del valore*, in *Sociologia del lavoro*, 2008, 109, 117), verso le scienze giuridiche (SCALERA, GIUNTA, *Dal decentramento alle catene globali del valore: la subfornitura industriale in Italia*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 2011, 2, 195; TYC, *Il lavoro umano nelle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio*, in *Rivista di studi politici internazionali*, 2020, 4, 573), per approdare in tempi più recenti al diritto del lavoro (su cui v. BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del lavoro*, Torino, 2020 e anche ID., *Diritti dei lavoratori e catene globali del valore: un formante giurisprudenziale in via di definizione?*, in *GDLRI*, 2020, 3, 451 e, infine, ID., *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, in *LD* 2019, 3, 553).

⁵³ Ocse, Policy Roundtables, Standard Setting, 2010, in <http://www.oecd.org/regreform/sectors/47381304.pdf>, categorizza i modelli in base alle loro funzioni, articolando la classificazione in cinque tipologie riferite a *standard* 1) di qualità; 2) informativi; 3) uniformità; 4) di condotta professionale e di certificazione e 5) di interoperabilità.

⁵⁴ Per maggior chiarezza, si osservi la serie UNI EN ISO 9000. Essa si compone di tre "norme" che nascono come insieme unitario e trattano da punti di vista differenti i principi, la *governance* e il miglioramento nel tempo del Sistema di Gestione Qualità (SGQ). I tre tasselli sono: UNI EN ISO 9000 che comprende i fondamenti, la terminologia e le definizioni (non certificabile); UNI EN ISO 9001 che specifica i requisiti dei SGQ da utilizzare ed implementare ai fini della certificazione (certificabile); UNI EN ISO 9004, che indica le linee guida complementari ai requisiti della norma ISO 9001, con lo scopo di migliorare l'efficacia e l'efficienza di un SGQ, ai fini del miglioramento continuo (non certificabile).

Si realizza, così, una ulteriore funzione, rappresentata dall'efficacia esterna della *standardizzazione*, attraverso cui l'organizzazione che si (sottopone a) certifica, si obbliga anche al meccanismo di mantenimento, o miglioramento, dei risultati raggiunti, attraverso periodici *audit*.

3.1. La diffusione degli *standard*

Nell'epoca in cui il *nomos* è soppiantato dalla provetta della *téchne*⁵⁵, la certificazione si è rivelata atta ad appagare il bisogno di «fiducia» degli attori pubblici e privati di fronte alla «questione della asimmetria informativa che attraversa e pervade le economie contemporanee»⁵⁶. In tal modo, le certificazioni hanno contribuito a rafforzare la tendenza espansiva del ricorso all'adesione volontaria, da parte degli operatori privati e pubblici, per l'adozione di *standard* condivisi in tutti i processi e mercati.

Secondo i dati più recenti⁵⁷, sono poco meno di 1,6 milioni le certificazioni attualmente attive, di cui ben 127mila in Italia. A prima vista sorprendentemente, il Belpaese si colloca al primo posto in Europa e al secondo posto, a livello mondiale, per il numero di sistemi di gestione, certificati in base alle varie norme tecniche ISO. Ma, guardando a tempi e modi della normazione in Italia, non stupisce che le imprese sia siano rivolte al sistema parallelo delle certificazioni, per soddisfare i propri bisogni di celerità e riconoscimento, su scala mondiale, delle caratteristiche per i metodi e i prodotti realizzati, universalmente riassunti nella funzione della “qualità”.

Le certificazioni per i sistemi di gestione per la qualità secondo la norma ISO 9001, insieme a quelli per la ISO 14001 (ambiente) e per la ISO 45001 (salute e sicurezza sul lavoro), rappresentano, infatti, oltre il 90% delle certificazioni rilasciate.

Rispetto al contesto generale, una peculiarità rilevabile in quello nazionale è la significativa adozione della ISO 37001, sui sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione, norma per la quale l'Italia si colloca al primo posto nel mondo, con 370 certificazioni. Ritornando a quanto esposto *supra*, in particolare con riferimento alla percezione della corruzione e alla posizione del nostro Paese nelle classificazioni internazionali (v. Capitolo Secondo), ben si comprende la necessità aziendale di offrire la prova della correttezza del proprio operato, allorché si compete sui mercati internazionali.

Si può così cogliere come i sistemi di gestione per la qualità (relativi cioè alle buone prassi organizzative) abbiano trainato il modello, allargandosi, secondo opportune logiche di integrazione, ai sistemi di gestione ambientale e per la salute e sicurezza sul lavoro, sino a espandersi, infine, alle procedure anti-corruzione.

⁵⁵ Così DIONIGI, *Osa sapere. Contro la paura e l'ignoranza*, Milano, 2019.

⁵⁶ VENTURATO, *op. cit.*, 83.

⁵⁷ ISO, Survey 2020, pubblicata nel settembre 2021 (con i dati riferiti al 31 dicembre 2020), in <https://isoc.iso.org/livelink/livelink?func=ll&objId=18808772&objAction=browse&viewType=1>.

Diversamente, rispetto al passato, l'adesione agli *standard* riguarda imprese di ogni dimensione, le quali si assoggettano a procedure (anche quando costose) non per la redditività dell'immagine di sé, che solo i grandi operatori potevano aver interesse a offrire ai mercati internazionali (cd. *pink* o *greenwashing*)⁵⁸, quanto, invece, per l'acquisita consapevolezza, imposta dai fatti, dell'utilità di tali strumenti.

3.2. La certificazione e la asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Si può osservare, altresì, il sempre crescente interesse degli attori pubblici, rispetto ai sistemi certificati di gestione delle organizzazioni, ove la capacità di autocontrollo delle stesse viene premiata, in quanto ritenuta utile a realizzare i fini dell'ordinamento. Il ruolo regolativo attribuito alle parti del rapporto si manifesta come recente tendenza del diritto del lavoro, ove, in luogo della tradizionale funzione svolta dalle fonti eteronome, si assiste al decentramento della produzione giuridica, secondo un approccio "responsabilizzante"⁵⁹.

In questo senso, paradigmatico nel nostro ordinamento è l'esempio conseguente alla introduzione della «responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica», ex d.lgs. n. 231/2001. Nel disciplinare il principio della responsabilità della persona giuridica, conseguente alla commissione di un reato, la mancata adozione di un modello (auto)organizzativo, in presenza dei presupposti oggettivi e soggettivi indicati dalla legge, è sufficiente a determinare una rimproverabilità.

L'art. 6, d.lgs. n. 231/2001 prevede che l'ente non risponda per la cd. responsabilità amministrativa da reato, se prova che: «a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; b) il compito di vigilare sul finanziamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

I «modelli di organizzazione e gestione» (cd. *mog*) previsti dal d.lgs. n. 231/2001 (su cui anche v. *supra*) sono, in seguito, individuati nell'art. 2, co. 1, lett. dd), d.lgs. n. 81/2008 come «idonei a prevenire i reati di cui agli artt. 589 e 590, c. 3, c.p. commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro».

⁵⁸ COMANDÈ G., Unfolding the legal component of trustworthy AI: a must to avoid ethics washing, in *Annuario di diritto comparato e di studi legislativi*, 2020, 1, 39.

⁵⁹ Per tutti DAVIDOV, A Purposive approach to labour law, Oxford, 2016, 4; per la lettura applicata al contesto italiano *funditus* PERULLI A., *La "soggettivazione regolativa"* cit., e ivi ampissimi riferimenti.

Altresì, il successivo art. 30, d.lgs. n. 81/ 2008 specifica il contenuto del *mog*, dettagliando gli elementi necessari per giungere all'efficacia esimente, in ordine alla responsabilità cd. amministrativa dell'ente per i delitti di omicidio e di lesioni colpose⁶⁰. Lo schema prevede, *in primis*, «il rispetto degli obblighi di legge» relativi: a) agli *standard* tecnico-strutturali di legge riguardanti attrezzature (artt. 69 ss.), impianti (artt. 80 ss.), luoghi di lavoro (artt. 62 ss.), agenti chimici, fisici e biologici (artt. 180 ss.); b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti (artt. 15, 28 e 29); c) alle attività di natura organizzativa quali emergenze (artt. 43 ss.) primo soccorso (artt. 45), gestione degli appalti (art. 26), riunioni periodiche di sicurezza (art. 35), consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (artt. 47 ss.); d) alle attività di sorveglianza sanitaria (artt. 38 ss.); e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori (art. 36 ss.); f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge; h) alle periodiche verifiche dell'applicazione delle efficacia delle procedure adottate.

L'art. 30, co. 3, d.lgs. n. 81/2008 richiede un'organizzazione che «assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica valutazione gestione e controllo del rischio nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello». Il co. 4 del medesimo art. 30 impone, altresì, l'esistenza di «un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate».

L'adozione del *mog* non è, dunque, obbligatoria, ma alla sua attuazione sono collegati precisi e rilevanti effetti, soprattutto ove il modello venga asseverato⁶¹, attraverso gli organismi paritetici, previsti dall'art. 51, d.lgs. n. 81/2008. Tali soggetti⁶² sono chia-

⁶⁰ ANDREANI, *I modelli di organizzazione e di gestione*, in PERSIANI, LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2012, 489, anche per i riferimenti dottrinali.

⁶¹ Benché, in questa sede, si approfondisca il tema della validazione della qualità del modello organizzativo e di gestione, le questioni attorno all'asseverazione, come dichiarazione di conformità rispetto alla norma, sono numerose, anche in relazione alla recentissima adozione del d.l. n. 73/ 2022, che ha posto in capo a consulenti del lavoro, avvocati, commercialisti e associazioni datoriali l'onere dell'accertamento dei requisiti, per proporre una domanda di assunzione di un lavoratore straniero nell'ambito dei decreti flussi, su cui v. LAFRATTA, *Il decreto flussi tra vecchie ombre e nuove esigenze*, in *Labor*, 2022, 4, 450. La circolare 3/ 2022 dell'INL ha fornito alcune indicazioni per la stesura del documento di asseverazione, nonché un modello dello stesso, in base al quale i cennati soggetti saranno chiamati verificare la capacità patrimoniale, l'equilibrio economico-finanziario, il fatturato, il numero di dipendenti, il tipo di attività e dovranno accertarsi della completezza e idoneità della documentazione, completa del cd. DURC e di quattro autocertificazioni, sottoscritte dal datore di lavoro o dal legale rappresentante dell'impresa istante.

⁶² LAZZARI, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, in *WP Olympus* - 21/2013; GRECO M.G., *Le funzioni e le modalità di funzionamento degli enti paritetici (art. 51, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in CARINCI F., GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza*

mati a supportare le imprese⁶³ nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative, per garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Si è opportunamente sottolineato che «l'asseverazione ha ad oggetto sia l'adozione sia l'efficace attuazione dei modelli organizzativi e di gestione di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 81/ 2008, così evidenziandosi come essa non possa limitarsi a riguardare un dato puramente formale (l'adozione del modello) né tantomeno a riconnettersi ad un momento isolato avulso da un processo in corso»⁶⁴, svolgendo la funzione di prova “in concreto” (art. 51, co. 3 e 3-*bis*, d.lgs. n. 81/2008), in conformità con i documenti tecnici elaborati dall'UNI, che indicano le modalità con le quali deve essere effettuata l'asseverazione.

Il percorso può essere utilmente illuminato, guardando ai temi e ai tempi delle prassi di riferimento adottate, che muovono dal settore (dell'edilizia) più esposto al rischio di infortuni, verso gli altri.

La prima prassi di riferimento emanata è stata la UNI/PdR 2 del 19 febbraio 2013, recante gli «Indirizzi operativi per l'asseverazione nel settore delle costruzioni edili e di ingegneria civile», poi superata dalla UNI 11751 dell'11 luglio 2019, per la «Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG – SSL) – Parte 1: Modalità di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile».

Strettamente collegata alla precedente è la UNI 11751 – 2 del 7 maggio 2020, recante l'«Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza (MOG – SSL) – Parte 2: Requisiti di conoscenza, abilità e competenza delle figure professionali tecniche coinvolte nel processo di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile», che indica l'*iter* formativo richiesto per le figure professionali tecniche, coinvolte nel processo di asseverazione nel settore delle costruzioni edili o di ingegneria civile.

Nel settore delle costruzioni insiste anche la UNI PdR 22:2016, emanata il 23 settembre 2016, che definisce criteri, strumenti e metodologie per l'asseverazione qualificata dei «modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza nelle aziende dei servizi ambientali territoriali», operanti nel settore dei servizi ambientali territoriali nell'ambito del ciclo dei rifiuti urbani e dei rifiuti speciali.

Con l'adozione del rapporto tecnico UNI/TR 11709:2018 del 10 maggio 2018 sono stati emanati gli indirizzi operativi validi per tutti i comparti lavorativi, utili al rilascio

sul lavoro, Milano, 2010, 419; ZOLI, *Articolo 51. Organismi paritetici*, in ZOLI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro, Principi comuni*, Bologna, 2011, 234.

⁶³ Rivitalizzando anche la componente sindacale, su cui in tema ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in *WP Olympus* - 20/2013.

⁶⁴ PASCUCCI, *Definizione, ruolo e funzioni dei “genuini” organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in LOI, NUNIN (a cura di), *La bilateralità nel tempo a garanzia dell'artigianato*, Trieste, 2018, 96.

dell'asseverazione dei *mog*, nonché per l'elaborazione delle norme tecniche, che trattino le modalità di asseverazione da parte degli organismi paritetici in specifici settori. Infine, recentissima, è la norma UNI 11856 – 1 del 17 marzo 2022 per l'«Adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione e Gestione della salute e sicurezza sul lavoro (MOG-SSL) – Aziende *monouility* e *multiutility* dei servizi pubblici locali – parte 1: Modalità di asseverazione da parte di Organismi paritetici», redatta anche con il contributo dei rappresentanti dell'Inail.

L'asseverazione, oltre alla descritta efficacia esimente della cd. responsabilità amministrativa, offre anche altri benefici, realizzando sia un miglioramento delle condizioni di lavoro, sia plurimi vantaggi per chi vi si assoggetti.

Oltre ai noti vantaggi reputazionali, vi sono, da un lato, sostegni organizzativi indiretti, derivanti dall'adozione *de facto* della norma ISO 45001:2018 quale sistema di gestione “a costo zero” (rientrando l'asseverazione tra le iniziative finanziabili attraverso i bandi dell'Inail). Dall'altro, si rammenta che: a) gli organi di vigilanza (aziende sanitarie e ITL) possono tenere conto dell'avvenuta asseverazione, ai fini della programmazione delle proprie attività e, quindi, considerare positivamente l'adesione al modello volontario ai fini della (diminuita) frequenza degli accessi ispettivi; b) l'asseverazione può comportare un punteggio ulteriore, se non addirittura rappresentare un requisito, nei bandi di gara per gli appalti (pubblici e privati).

Parimenti, uno schema incentivante⁶⁵ è stato accolto anche per la domanda di riduzione del tasso medio per prevenzione dell'Inail⁶⁶, a favore delle aziende che abbiano «adottato o mantenuto un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato secondo le norme UNI ISO 45001:18 o BS OHSAS 18001:07 da Organismi di certificazione accreditati per lo specifico settore presso Enti di accreditamento che operano nel rispetto dei regolamenti IA»⁶⁷.

Benché sia stato sostenuto che l'asseverazione non possa, allo stato attuale, realmente fungere da completa esimente da ogni responsabilità per l'impresa (quantomeno, non sotto il profilo risarcitorio⁶⁸), se ne deve, comunque, apprezzare la diffusione, quale

⁶⁵ DE NICOLA, BRACALETTI, *Iniziative di sostegno all'adozione di modalità gestionali della salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2016, 3, 673.

⁶⁶ ZINI, *La domanda di riduzione del tasso medio INAIL per interventi di prevenzione*, in *ISL*, 2010, 1, 9. Con la deliberazione 21 aprile 2010, n. 79 sono state, infatti, aumentate le percentuali di riduzione del premio Inail per le organizzazioni che realizzino interventi di miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro.

⁶⁷ Per il 2021, v. in <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-istruzione-operativa-riduzione-tasso-ot23.pdf>.

⁶⁸ ZAMPINI, *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo: quali responsabilità per il datore?*, in *LG*, 2018, 2, 121. Come ben osservato da GRAGNOLI, *Modelli di organizzazione e gestione*, in ZOLI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro*, I. *Principi comuni*, Bologna, 2011, 415 «il sindacato giudiziale sull'adeguatezza dei modelli ha luogo a fronte del verificarsi di un evento lesivo e, pertanto, in un momento nel quale è evidente che qualcosa non ha funzionato, a

efficace strumento di disseminazione di buone prassi e canale di ingresso anche nel nostro ordinamento dei migliori modelli internazionali, accreditati e validati.

4. La certificazione della parità di genere nella l. n. 162/2021

Il legislatore ha conferito validità anche a una nuova ipotesi di certificazione, collegata alla parità di genere e funzionalizzata al superamento del *gender gap*, che il PNRR individua quale questione prioritaria e trasversale attraverso cui leggere e curvare le altre che compongono il Piano.

L'ambizione è realizzare i cinque obiettivi *immediati* che riguardano le donne (lavoro, reddito, competenze, tempo, potere), per raggiungere l'obiettivo *mediato* della risalita dell'occupazione femminile, nella misura di almeno cinque punti percentuali, entro il 2026, come previsto dalla corrente Strategia Nazionale per la parità di genere⁶⁹.

Benché notoriamente a livello comunitario/Europeo, sin dal 1957 i Trattati abbiano mostrato attenzione per il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro (su cui v. *infra*), ci si concentra qui sul passaggio, di particolare importanza, rappresentato dalla Direttiva 54/2006/CE (di rifusione delle precedenti) sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e sulla relativa (prima) Risoluzione del Parlamento europeo del 18 novembre 2008, ove si indicavano la trasparenza salariale e l'adozione di sistemi di valutazione e classificazione del lavoro neutri dal punto di vista del genere quali strumenti per l'efficace implementazione del principio dell'uguaglianza retributiva.

Parimenti, nelle Conclusioni del 6 dicembre 2010 sul «rafforzamento dell'impegno e intensificazione dell'azione per colmare il divario di retribuzione tra i generi, nonché per la revisione dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino» il Consiglio sollecitava gli Stati membri a realizzare misure adeguate alla promozione della trasparenza retributiva, nonché per la valutazione e la classificazione neutre delle professioni.

prescindere dalla cura posta nella programmazione e dallo sfoggio d'impegno e di intelligenza».

⁶⁹ Elaborata ispirandosi allo *Strategic Engagement sulla Gender Equality* per il triennio 2016-2019 e alla nuova Strategia europea per la parità di genere 2020-2025, la (prima) Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026 ha previsto una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere per rafforzarne la *governance* (art. 1, co. 139-148, l. n. 234/2021). La Cabina di regia è stata istituita con d.m. 27 gennaio 2022, che ne ha dettagliato composizione e funzioni; l'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche di genere, istituito con d.m. 22 febbraio 2022 funge da organismo tecnico di supporto alla Cabina di regia, occupandosi del monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per la definizione e l'attuazione del Piano strategico nazionale, attuandone altresì la valutazione di impatto per migliorarne l'efficacia e gli strumenti.

Tali sollecitazioni venivano reiterate nella (seconda) Risoluzione del Parlamento del 24 maggio 2012 e nella comunicazione COM(2013) 83 della Commissione, con cui si invitavano gli Stati membri a «colmare il divario retributivo tra le donne e gli uomini, a eliminare altri ostacoli alla partecipazione delle donne nel mercato del lavoro e a incoraggiare i datori di lavoro a porre fine alle discriminazioni sul luogo di lavoro nell'ambito degli sforzi volti a perseguire una strategia di inclusione attiva».

Lucidamente, si rappresentava come l'attuazione del principio della parità retributiva fosse ostacolata dalla mancanza di trasparenza dei sistemi retributivi, dall'incertezza del diritto sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali, quali «l'indisponibilità delle informazioni di cui i lavoratori hanno bisogno per intentare una causa che abbia buone possibilità di riuscita, in particolare le informazioni sulle retribuzioni del personale che svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore» [Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio COM(2013) 861].

L'adozione della Raccomandazione della Commissione n. 124/ 2014 sul potenziamento della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza ha indubbiamente rappresentato un avanzamento rispetto all'attuazione del principio, declinato secondo quattro linee di intervento. Di esse, la «relazione sulle retribuzioni» recentemente riformata (di cui si è detto nel Capitolo Terzo), ha lungamente rappresentato l'unica modalità prevista nel nostro ordinamento.

Ma, a onor del vero, a essa si affiancavano, sin dall'origine, altri strumenti suggeriti dalla Raccomandazione.

Anzitutto, erano previsti gli *audit* salariali, cioè valutazioni indipendenti condotte da terzi «nelle imprese e organizzazioni con almeno 250 dipendenti». Questi *audit* comportano un'analisi della percentuale di donne e uomini, in ciascuna categoria di dipendenti o posizione, e dei sistemi di valutazione e classificazione del lavoro utilizzati e debbono offrire informazioni dettagliate sulle remunerazioni e sui differenziali retributivi di genere. Tali analisi indipendenti, altresì, debbono essere messe a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali su richiesta (punto 5). Questo strumento si è variamente diffuso: per esempio, i datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi ad *audit* indipendenti se occupano, rispettivamente, più di 25 (Svezia), 50 (Francia) o 500 dipendenti (Germania), mentre nel Regno Unito *ante Brexit* queste indagini potevano essere richieste dal giudice⁷⁰.

⁷⁰ La previsione di indagini indipendenti richieste dal giudice potrebbe essere assimilata alle consulenze tecniche d'ufficio. Sul punto, v. Cass., 6 dicembre 2019, n. 31886, in *FI*, 2020, 6, 1, 2099, ha precisato come il c.t.u. non possa indagare d'ufficio su fatti mai ritualmente allegati dalle parti; né acquisire di sua iniziativa la prova dei fatti costitutivi della domanda o dell'eccezione, né acquisire dalle parti o da terzi documenti che forniscano quella prova; potendosi derogare a tale principio soltanto quando la prova del fatto costitutivo della domanda o dell'eccezione non possa oggettivamente essere fornita coi mezzi di prova tradizionali, a pena di nullità della consulenza.

Altresì, la Raccomandazione n. 124/2014 suggeriva un intervento della contrattazione collettiva sulla *disclosure* retributiva (punto 6) che si basasse anche su «dati aggiornati sul divario retributivo di genere», capaci di consentire all'Ufficio statistico dell'Unione Europea Eurostat la realizzazione di indagini annue «suddivise per sesso, settore economico, orario di lavoro (tempo pieno/ tempo parziale), controllo economico (pubblico/ privato) e età» (punto 7).

Le parti sociali sono state così incoraggiate ad affrontare la questione della parità retributiva⁷¹, ritenuta la sede ideale del contrasto al *gender pay gap*⁷², anche adottando misure legislative di integrazione delle questioni sulla uguaglianza nel processo negoziale⁷³.

Da ultimo, si raccomandava agli Stati di fornire alla Commissione «i dati sul tipo e sul numero di casi di discriminazione retributiva» (punto 8), al fine della relazione sull'attuazione della Raccomandazione⁷⁴.

Questi strumenti per la parità, fondati sulla trasparenza e condivisione di informazioni attinenti la sfera salariale, hanno avuto modi e agibilità assai diversi da Paese a Paese, anche se nel panorama italiano, come cennato, non hanno conosciuto particolare fortuna.

Nei contesti delle multinazionali, invece, la situazione è stata ben diversa.

Quando si è trattato di discutere di parità nel lavoro e assenza di discriminazioni, nelle imprese globalizzate il tema è stato affrontato guardando agli indicatori considerati per ottenere le certificazioni per la qualità, salute e sicurezza sul lavoro, anti-corrruzione, di cui si è detto *supra*.

Vuoi per la maggior *confidenza* rispetto ai meccanismi delle certificazioni in generale, vuoi per la necessità di proiettarsi oltre il contesto normativo del singolo stato, si è preferita la via dell'adesione volontaria a forme di *disclosure*, spinte sino ad arrivare alla

⁷¹ ETUC, *Negoziare la parità. Come la contrattazione collettiva contribuisce ad eliminare il divario salariale tra uomini e donne che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore*, in www.etuc.org. V. anche CARCHIO, ROIATTI, *Colmare il differenziale retributivo di genere - highlights da un progetto europeo*, in *Bollettino ADAPT*, 8 marzo 2021, 9, cornice al rapporto finale Closing the GPG in public services in the context of austerity, EU Social Dialogue project VS/ 2018/ 0074, 2021 (in <http://www.bollettinoADAPT.it/wp-content/uploads/2021/03/GPGreport.pdf>).

⁷² CES, *Collective bargaining - our powerful tool to close the gender pay gap*, 2015.

⁷³ Come si può leggere nella Relazione sull'attuazione della raccomandazione della Commissione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza del 2017 (in <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/IT/COM-2017-671-F1-IT-MAIN-PART-1.PDF>) Belgio, Finlandia, Francia, Germania e Svezia hanno previsto obblighi negoziali, mentre Austria, Cipro e Portogallo hanno optato per misure *soft*, volte alla pubblicazione di "orientamenti" per la contrattazione collettiva e la formazione sulla parità di genere destinata alle parti sociali. Questo anche l'approccio di GOTTARDI, PERUZZI, *op. cit.*, con preziose linee guida per la contrattazione.

⁷⁴ V. in <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/IT/COM-2017-671-F1-IT-MAIN-PART-1.PDF>.

piena disponibilità per tutti i dipendenti nel conoscere salario e *bonus* dei colleghi per l'anno precedente o, addirittura, a renderli conoscibili in tempo reale⁷⁵.

Complice allora la necessità di stare “al passo con i tempi” e vagliata l'utilità degli strumenti volontari riconosciuti in altri settori, la certificazione della parità di genere è arrivata anche nel nostro ordinamento.

La riflessione si è sviluppata per anni, quantomeno dalla proposta di legge AC 3000 del 2015, che «al fine di colmare il divario retributivo tra i sessi» prevedeva l'obbligo per «imprese e organizzazioni [di] garantire la trasparenza e la pubblicità della composizione e della struttura salariale della remunerazione dei propri dipendenti, avendo cura di non indicare alcun elemento identificativo personale, salva la appartenenza di genere» (art. 1). Si demandava, quindi, al Governo la traduzione concreta riguardante: «a) le modalità per assicurare la trasparenza e la pubblicità della composizione e della struttura salariale della remunerazione dei dipendenti; b) le sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza e pubblicità di cui all'articolo 1 e delle modalità per assicurarne il rispetto» (art. 2, p.d.l. AC 3000/2015)⁷⁶.

L'equilibrio tra trasparenza e riservatezza, come declinato nel avrebbe imposto di «a) assicurare il rispetto della normativa sulla *privacy*, escludendo in ogni caso la presenza di qualunque dato anagrafico diverso dalla appartenenza di genere; b) prevedere la chiara identificazione della appartenenza di genere; c) prevedere la chiara identificazione della composizione e della struttura salariale» assicurando a organizzazioni sindacali e lavoratori la possibilità di conoscere «senza dovere presentare richiesta, la retribuzione e ogni altra forma di remunerazione, compresi i *bonus*, di tutti i lavoratori dipendenti della medesima impresa o organizzazione», assicurandone la libera consultazione «per un periodo di almeno sessanta mesi» (art. 2, p.d.l. AC 3000/2015). Nelle imprese con almeno 50 dipendenti si chiedeva di informare «regolarmente i dipendenti, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali sulla retribuzione media per categoria di dipendente o posizione, ripartita per genere», mentre nelle organizzazioni con almeno 250 prestatori si prevedeva l'adozione di «*audit* salariali da mettere a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori e delle parti sociali» (art. 2, p.d.l. AC 3000/2015).

Inattuato il progetto cennato, il successivo disegno di legge n. 1423/2019⁷⁷ proponeva di modificare l'art. 46, d.lgs. n. 198/ 2006, relativo al monitoraggio biennale e «al fine di garantire trasparenza sulla parità retributiva» suggeriva di arricchire la comunicazione sui «dati sulla retribuzione effettivamente corrisposta» con «informazioni chiare sulle componenti fisse e variabili, la media e la mediana tra le retribuzioni di

⁷⁵ Come riportato da SEZZA, *Siamo pronte a parlare di stipendi?*, in Alley Oop *Il Sole 24 Ore*, 13 gennaio 2017, della lista fanno parte per esempio: *AT&T, eBay, The Estée Lauder Companies, InterContinental Hotels Group, Mastercard, Yahoo, Square, Zillow Group*.

⁷⁶ V. in <https://www.camera.it/leg17/126?tab=1&leg=17&idDocumento=3000&sede=&tipo=>.

⁷⁷ V. in <http://www.senato.it/leg1/18/BGT/Schede/Ddliter/52081.htm>.

uomini e donne, sulla differenza nella media dei *bonus* di produttività, sulla proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto premi nei dodici mesi precedenti, sulla percentuale di uomini e donne occupati, sulla percentuale di differenza retributiva per il medesimo livello di inquadramento e le medesime competenze, articolato per impiegati, quadri e dirigenti, e sulla diffusione del lavoro agile». Veniva sollecitato, altresì, il coinvolgimento delle parti sociali, a cui si chiedeva di individuare «sistemi non discriminatori di classificazione del personale e di valutazioni delle mansioni, introducendo schemi neutrali per l'assegnazione delle mansioni e di valutazione del lavoro» (art. 3, d.d.l. n. 1423/2019).

Post monitoraggio, si istituiva un «sistema di certificazione della parità retributiva presso le Camere di commercio, in collaborazione con le Consigliere di parità» basato su «criteri e procedure» individuati dal Governo «nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali» (art. 4, d.d.l. n. 1423/2019). L'esito di tale processo sarebbe stato il «contrassegno distintivo per l'applicazione del principio della parità retributiva» con l'accesso a una misura premiale, individuata nel «credito di imposta nella misura massima del 50 per cento dei costi, connessi al raggiungimento della parità retributiva, comunque non superiore a 10.000 euro» (art. 5, d.d.l. n. 1423/2019). Se l'interessante e inedito *mix* di «bastone» sanzionatorio (ove la relazione biennale non venga svolta) e «carota» (fiscale e di immagine, per chi si dia da fare per realizzare la parità) è rimasto in sé inattuato, l'approccio è stato accolto in tempi recentissimi, con l'art. 4, l. n. 162/2021. Si è, infatti, modificato il Codice delle pari opportunità, attraverso l'introduzione di un meccanismo di attestazione del superamento del *gender gap*, in vigore dal 1 gennaio 2022 (art. 46-*bis*, d.lgs. n. 198/2006). La misura è aperta a tutte le organizzazioni, con particolare attenzione per le imprese di minori dimensioni, sostenute dal Tavolo tecnico di lavoro del Dipartimento Pari Opportunità (d.m. 5 aprile 2022), ove si è insediata anche la «*Task Force* delle Donne per un nuovo Rinascimento». Secondo la previsione legale, questa certificazione ha la funzione di «attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità» (art. 4, co. 1, l. n. 162/2012)

L'ambito è ampio, ma le nozioni sono purtroppo imprecise, soprattutto in ordine alla invocata parità retributiva, ivi ancorata alle «mansioni». Come noto, questo è una limitata declinazione del più ampio principio di parità della retribuzione per un lavoro di uguale valore, che già appartiene all'atto costitutivo dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) del 1919, come previsto nel settimo dei nove principi enucleati dall'art. 427 del Trattato di Versailles⁷⁸.

⁷⁸ BONARDI, *Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come 'moving target'"*. *Il contributo dell'OIL alla lotta contro le discriminazioni*, in VTDL, 2019, 3, 799.

Nello stesso senso, la formulazione dell'art. 37, Cost. era più estesa, sancendo per la donna lavoratrice «gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Siffatta «parità di lavoro» è stata in seguito declinata come diritto all'uguaglianza retributiva tra «manodopera maschile e manodopera femminile per un lavoro di valore uguale» (ILO, Convenzione n. 100 e Risoluzione n. 90, entrambe del 1951); accolta nel Trattato di Roma del 1957 (art. 119)⁷⁹ e poi ribadita, con modifiche, nell'141 del Trattato di Amsterdam del 1997.

Il principio è, da ultimo, confluito nell'art. 157, TFUE, ove si prevede che «ciascuno Stato membro assicura l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Per retribuzione si intende, a norma del presente articolo, il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo»⁸⁰.

In questo senso, l'espressione nazionale di «parità di mansioni» arretra anche rispetto agli approdi della giurisprudenza europea. In passato, l'effetto diretto dell'articolo 157 TFUE era riconosciuto solo nelle situazioni in cui i lavoratori di sesso diverso svolgessero uno «stesso lavoro»⁸¹ o un «lavoro uguale», anche se non esercitato simultaneamente da uomini e donne presso uno stesso datore di lavoro⁸². Di recente, la Corte di Giustizia Europea è giunta ad affermare l'efficacia diretta dell'art. 157, TFUE, non come principio generale⁸³ ma quale regola, che prevale (anche) sulle fonti interne⁸⁴, altresì nel caso di «lavoro di pari valore».

Se, infatti, è pacifico che il lavoro corrispondente a determinate qualifiche, o fasce di qualifiche, deve essere retribuito in modo uguale e che «uno stesso lavoro non può essere retribuito in modo diverso a seconda che sia svolto da un lavoratore o da una lavoratrice»⁸⁵, la questione di cui si discute impone di ricercare la parità retributiva

⁷⁹ CALAFÀ, *Art. 157*, in POCAR, BARUFFI (a cura di), *Commentario breve ai Trattati dell'Unione Europea*, Padova, 2014, 1004.

⁸⁰ Così declinato anche nelle Direttive 75/117/CE e 2006/54/CE, le quali hanno espressamente indicato nel principio per cui allo «stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale» l'ancoraggio della tutela. In particolare, qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, occorre eliminare la discriminazione diretta e indiretta basata sul sesso e concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, fondandolo «su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da eliminare le discriminazioni fondate sul sesso».

⁸¹ CGUE, 8 aprile 1976, C-43/75, *Defrenne II*; CGUE, 7 febbraio 1991, C-184/89, *Nimz*.

⁸² CGUE, 27 marzo 1980, C-129/79, *Macarthy's*.

⁸³ CGUE, 22 novembre 2005, C-144/04, *Mangold*.

⁸⁴ CGUE, 3 giugno 2021, C-624/19, *Tesco Stores Ltd*, su cui sia consentito il rinvio a ZILLI, *Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato*, in *DRI*, 2021, 3, 956.

⁸⁵ ISENBURG, *Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1984, 24.

(non a pari mansioni ma) per il lavoro di «uguale valore» che, invece, la regola nazionale neppure menziona.

Se può dirsi che il lavoro di uguale valore corrisponde alla classificazione operata dalla negoziazione collettiva, ciò non può significare né l'appiattimento delle retribuzioni in base a quanto disposto dai contratti collettivi, pena una compressione inaccettabile dell'autonomia privata, né la disponibilità alla contrattazione senza vincoli. L'art. 4, l. n. 162/2021 rimette, dunque, ai passaggi successivi non solo la determinazione delle tecniche, ma anche la precisazione dell'ambito di azione, a pena di un incomprensibile ritiro dal (più vasto) campo di gioco del "valore".

4.1. Le Linee guida per la parità di genere nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022

Per la certificazione, la legge rinvia a uno (o più) decreti ministeriali, idonei a individuare: a) i parametri per il conseguimento della certificazione; b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro; c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere o consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta nel controllo e nella verifica del rispetto dei fissati parametri; d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Il d.m. 29 aprile 2022 (approdato nella Gazz. Uff. soltanto il 1 luglio 2022), a sua volta, rimanda per la definizione dei «parametri per il conseguimento della certificazione» a un altro atto. Si tratta della Prassi di riferimento UNI/ PdR 125:2022 del 16 marzo 2022, contenente le «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici *KPI* (*Key Performance Indicator* – indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni».

Dal punto di vista ordinamentale, il riferimento è a un documento pubblicato dall'UNI (Ente Italiano di Normazione), che costituisce l'Organismo Nazionale di Normazione italiano, indicato alla Commissione Europea (ai sensi del Regolamento 1025/2012/UE e del successivo d.lgs. n. 223/2017) in quanto richiesto, obbligatoriamente, per l'adeguamento della disciplina nazionale alle disposizioni del Regolamento sulla normazione europea.

Il processo di pubblicazione / pubblicità della Prassi di Riferimento conclude un percorso nato all'interno di UNI e condiviso con le imprese, in attuazione di uno specifico progetto del PNRR del 2021⁸⁶, arrendendosi – al momento – allo stadio di svilup-

⁸⁶ Si tratta del «Sistema di certificazione della parità di genere» (Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3), il cui obiettivo è la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che accompagni e incentivi le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il *gap* di genere e, nel cui ambito di azione, è prevista l'istituzione di un «Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese» ai sensi del decreto del Capo Dipartimento per le pari opportunità del 1 ottobre 2021.

po di «prassi». Essa dovrà essere «verificata» e, al massimo entro cinque anni, ritirata oppure trasformata in «norma» (UNI, UNI/TS, UNI/TR). Si tratta, dunque, di un primo passaggio, con cui si vuole testare la validità dello strumento e, se necessarie, effettuare le opportune modifiche.

Quanto ai contenuti, la prassi prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (*KPI*)⁸⁷ inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Si tratta di una formula inedita, che attinge, però, a una consolidata metodologia ingegneristico-organizzativa, ove si pone un elenco (formato attraverso un processo partecipativo facilitato e monitorato da UNI) di valori misurabili, che dimostrino l'efficacia dell'azione verso l'attuazione degli obiettivi aziendali principali. La Prassi UNI/ PdR 125:2022 individua sei aree di valutazione, da monitorare e scandagliare [cultura e strategia; *governance*; processi relativi alle risorse umane (*HR*); opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; equità remunerativa per genere; tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro]. Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, che va dal 10 al 20% del totale, e contribuisce alla misurazione del livello di partenza dell'organizzazione, rispetto al quale sono misurati i progressi nel tempo.

Per ciascuna area di valutazione, la prassi UNI identifica specifici *KPI* (*Key Performance Indicator* – indicatori chiave di prestazione) con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione, attraverso un monitoraggio annuale e una verifica biennale e, cioè, con la stessa tempistica rapporto-fotografia della situazione iniziale del personale, previsto *ex art.* 46, d.lgs. n. 198/2006.

I *KPI* selezionati sono di natura quantitativa e qualitativa. I primi sono misurati in termini di variazione percentuale sul valore interno aziendale, ovvero con riferimento al valore medio di riferimento nazionale oppure del tipo di attività economica; i secondi, invece, sono vagliati nell'organizzazione in termini di presenza, ovvero di assenza, della situazione considerata.

Di particolare interesse appaiono i *KPI* relativi alle risorse umane, i quali vengono graduati in relazione alla numerosità del personale⁸⁸. Rispetto ai differenziali salariali, l'anelito è verso la parità, con miglioramenti di 10 punti percentuali (e non del 10 per cento, come opportunamente sottolinea la PdR) per ogni biennio: nelle *micro* e piccole organizzazioni, il riferimento è interno, per le altre, si fa rinvio al «valore medio dell'*industry* di appartenenza», attingendo ai dati Istat disponibili, suddivisi per codice Ateco. Lo stesso modello è utilizzato per stimolare la crescita dell'occupazione femmi-

⁸⁷ La letteratura sui *Key Performance Indicators* è sconfinata, v. almeno, classicamente, MILTENYL, MINNS, *Key performance indicators manual*, 1995 e, recentissimo, CROSTA, *Indicatori di performance aziendali. Come identificare gli indicatori più adatti per misurare le performance: dagli obiettivi ai risultati*, 2022.

⁸⁸ Le organizzazioni sono divise in quattro fasce: a) micro, da 1 a 9 addetti; b) piccola, da 10 a 49; c) media, da 50 a 249; d) grande, 250 e oltre.

nile nella dirigenza e nei CdA (al netto dell'impatto della l. n. 120/2011, cd. Golfo - Mosca, sulle quote di genere nei *board* delle grandi imprese quotate o pubbliche⁸⁹). Altresì, l'area relativa all'analisi dei processi *HR* scandaglia il reclutamento e le promozioni, la valutazione delle prestazioni, i meccanismi di analisi del *turn-over* in base al genere, la formazione, le politiche di mobilità interna, le azioni connesse alla salvaguardia della maternità, la presenza di referenti e le prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con espressa menzione degli strumenti di contrasto alle molestie e al *mobbing*.

L'area più "pesante" nella valutazione del raggiungimento degli indicatori è quella delle opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione. I fattori considerati vanno dalla semplice analisi della numerosità percentuale delle donne in organico, sino alla riflessione sulla loro posizione aziendale e sugli avanzamenti interni.

Le questioni più problematiche riguardano l'equità remunerativa per genere, ove si misura il differenziale retributivo. Il *KPI* viene considerato raggiunto quando il differenziale tra «la retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10%» tenendo conto di tutti gli emolumenti, compresi quelli ascrivibili al *welfare* aziendale⁹⁰, ma escluse «le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (per esempio straordinario, indennità e rimborsi vari)».

Il punto è proprio ciò che notoriamente *duole* e, cioè, la differenza salariale finale e complessiva e la necessità di comparare le mansioni e i ruoli. Senza un efficace rapporto sulla situazione del personale, l'analisi attraverso i *KPI* sarà comunque inutile, in relazione alla condizione femminile nel lavoro.

L'altro nemico è il fattore-tempo. Infatti, la certificazione è, già per l'anno 2022, condizione per beneficiare dell'esonero contributivo, previsto «in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile», determinato dall'art. 5, l. n. 162/2021 e da dettagliare attraverso un decreto ministeriale (non pervenuto ma) «da adottare (...) assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro».

L'art. 4, l. n. 162/2021 fa anche riferimento alla intenzione di «attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione (...) alle politiche di gestione delle differenze di genere».

La trasparenza qui soccorre attraverso la norma ISO 30415:2021 – *Human Resources Management – Diversity and Inclusion* del 4 maggio 2021, che consente alle organizza-

⁸⁹ Già in BROLLO, *Le 'quote di genere' negli organi di governo delle società: dalle norme agli strumenti*, in *Labor*, 2016, 5-6, 349. Sul tema, anche per i riferimenti alla letteratura economica, PROFETA, *Parità di genere e politiche pubbliche*, Milano, 2020.

⁹⁰ Per una completa panoramica v. TREU (a cura di), *Welfare aziendale*, Milano, 2020; TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Il Welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, rapporti annuali (dal 2018).

zioni di accedere a uno *standard* internazionale, idoneo per mostrarne la tensione e la capacità di valorizzare le diversità nell'ambiente di lavoro. Si tratta, in questa ipotesi, di certificare il percorso di gestione delle diversità e dell'inclusione (cd. *D&I*) compiuto attraverso un soggetto internazionale: ma, benché la procedura sia riconosciuta e autorevole, tale certificazione non sostituisce quella della l. n. 162/2021, potendo, invece, rappresentarne un tassello.

4.2. Luci e ombre delle certificazioni volontarie

La certificazione nazionale si pone in parallelo rispetto alle altre, affiancandole senza superarle.

Il rapporto più stretto sarà certamente con SA 8000, nata con l'obiettivo di garantire ottimali condizioni di lavoro e particolarmente efficace, in quanto idonea a consentire alle organizzazioni che la adottano la corretta gestione e il costante monitoraggio di attività e processi. Muovendo dall'interesse per controllare e migliorare le condizioni dei lavoratori (in termini di diritti umani, sviluppo, valorizzazione, formazione e crescita professionale salute e sicurezza dei lavoratori, non discriminazione, lavoro dei minori e dei giovani), l'azione si estende anche a fornitori e subfornitori, secondo il modello ormai noto delle catene del valore.

Rispetto a tali certificazioni, il PNRR propone un percorso volontario supportato da incentivi, a doppio filtro, attraverso il Codice delle pari opportunità: in primo luogo, è necessario acquisire la fotografia del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (che rappresenta un *obbligo* per chi occupi più di 50 dipendenti, ovvero un *onere* per chi, anche se più "piccolo", voglia certificarsi); a seguire, si dovranno verificare gli "indicatori-chiave della prestazione" (*KPI*) delle Linee Guida, al fine di proporre la propria condizione all'ente certificatore accreditato ai sensi del Regolamento 765/ 2008 /CE, il quale attesterà la raggiunta parità di genere, in conformità con la UNI/ PdR 125:2022.

Circa il metodo, la prima debolezza di questa *disclosure* è temporale: in effetti, essa non incentiva, ma premia con il beneficio contributivo chi, già sensibile sul punto, abbia affrontato il tema della parità di genere negli anni, mosso dalla consapevolezza che la parità è giusta e pure conviene, in termini di diminuzione dei rischi e incremento della *performance*⁹¹.

Infatti, lo sgravio è "qui e ora", cioè sperimentale. Diversamente, la certificazione non richiede di avviare il processo, ma di poter dichiarare e mostrare – almeno – il

⁹¹ Tra gli ormai numerosi studi, sin da ARDGUDEN, *Why Boards Need More Women*, in *HBR*, 6, 2012, v. almeno i più recenti di HUNT, YEE, PRINCE, DIXON-FYLE, *Delivering through diversity*, McKinsey, 2020, 1; NOLAND, MORAN, KOTSCHWAR, *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, in WP Series, Peterson Institute for International Economics, 2016, 3.

raggiungimento degli indicatori *KPI*. Questi ultimi presuppongono un certo livello di organizzazione e gestione del tema della *diversity*. Per chi debba iniziare l'*iter*, l'impegno sarà moltissimo e l'operazione-trasparenza dovrà essere condotta senza contare sulla prospettiva dell'esonero contributivo. Esso, forse, potrà essere raggiunto in anni di serio impegno, per passare dalla mera parità di retribuzione oraria verso un sistema (quantomeno) di pari opportunità in assunzioni, carriere, trattamenti *ad personam* e *benefits*.

Un esempio del percorso a ostacoli è offerto dalla connessione con il d.lgs. n. 105/2022, di attuazione della Direttiva 2019/ 1158/ UE del 20 giugno 2019, relativa all'«equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza», che si collega strettamente alla richiesta della certificazione della parità di genere, di cui all'articolo 46-*bis*, d.lgs. n. 198/ 2006, ma anche alle «analoghe certificazioni» previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti. Il recentissimo provvedimento, infatti, dispone che la certificazione non possa essere concessa, ove si sia verificata «nei due anni antecedenti alla richiesta» una delle situazioni ivi indicate, tra cui, anzitutto, l'art. 2, d.lgs. n. 105/2022 indica il «rifiuto, opposizione o ostacolo» della fruizione dei congedi di maternità, paternità, parentali (artt. 16, 16-*bis*, 17, 27-*bis*, 38, d.lgs. n. 151/2001); nonché dei riposi connessi alla genitorialità (artt. 39, 40, 41, 42, d.lgs. n. 151/2001); ma anche il diniego, rispetto alla richiesta di assegnazione temporanea ad una sede che agevola la genitorialità dei dipendenti pubblici (art. 42-*bis*, d.lgs. n. 151/2001) e, ovviamente, in tutte le medesime ipotesi, in caso di affidamento e adozione (art. 45, d.lgs. n. 151/2001).

Parimenti, la certificazione non spetta al datore di lavoro che rifiuti o ostacoli il diritto all'astensione dal lavoro per malattia del figlio (art. 52, d.lgs. n. 151/2001); non accordi l'esenzione dal lavoro notturno per i genitori (art. 53, d.lgs. n. 151/2001) ovvero che licenzi la lavoratrice o il lavoratore genitori nei periodi di interdizione (art. 54, d.lgs. n. 151/2001).

Ai sensi del successivo art. 3, d.lgs. n. 105/2022 anche «il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti» di cui all'art. 33, l. n. 104/1992, relativo alle agevolazioni per le persone disabili e i loro *caregivers* comporta il diniego della certificazione di parità.

Di particolare interesse, soprattutto in seguito al venire meno del diritto dei lavoratori in condizioni di cd. fragilità alla trasformazione dell'impiego nella modalità agile, è la previsione che vieta la certificazione in caso di «rifiuto, opposizione o ostacolo alla fruizione del lavoro agile» per: a) lavoratrici e dai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità, ai sensi dell'art. 3, co. 3, l. n. 104/1992; b) lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata (art. 4, co. 1, l. n. 104/1992) o che siano *caregivers* (ex art. 1, co. 255, l. n. 205/2017)⁹².

⁹² Ex art. 1, co. 255, l. n. 205/2017 «si definisce *caregiver* familiare la persona che assiste e si

Ulteriormente, l'art. 5, d.lgs. n. 105/2002 modifica il cd. *Jobs Act*, intervenendo sulla disciplina del lavoro a tempo parziale. *In primis* «la lavoratrice o il lavoratore che richiede la trasformazione del contratto, ai sensi dei commi 4 e 5, non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro» (art. 8, nuovo co. 5-*bis*, d.lgs. n. 81/2015). *In secundis* «la violazione delle disposizioni di cui ai commi 3, 4, 5 (che indicano i casi di diritto alla trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale) e 5-*bis*, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del decreto-legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni».

Infine, l'art. 6, d.lgs. n. 104/2022, collega i medesimi effetti a chi rifiuti, ovvero ostacoli, il diritto dei prestatori a godere dei congedi per eventi particolari, disciplinati dall'art. 4, l. n. 53/2000.

La tecnica è assai interessante, in quanto, in tutte le ipotesi considerate, non si interviene sul novero dei diritti, ma sulla loro effettività: il datore che non sia in grado di effettuare le modifiche organizzative necessarie, affinché si realizzino le opportunità previste dalle leggi già vigenti, perde l'opportunità (e i vantaggi) derivanti dalle certificazioni della parità di genere.

Si deve, tuttavia, osservare che non si indaga affatto sulle ragioni del diniego e se, cioè, il rifiuto, l'opposizione o gli ostacoli frapposti siano motivati o meno. Conta soltanto il risultato, ovvero sia che la lavoratrice o il lavoratore godano, o meno, delle prerogative previste *ex lege*: la (giusta) motivazione organizzativa del diniego potrà emergere in un eventuale contenzioso, i cui effetti rispetto alla (mancata) certificazione vanno chiariti⁹³.

Se, infatti, tutte le ipotesi cennate sembrano accoglibili, ancorché, in alcuni casi, onerose (v. per esempio l'accoglimento dell'istanza di trasformazione in *part-time*) o impegnative dal punto di vista gestionale (quale l'assegnazione ad altra amministra-

prende cura del coniuge, dell'altra parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso o del convivente di fatto ai sensi della legge 20 maggio 2016, n. 76, di un familiare o di un affine entro il secondo grado, ovvero, nei soli casi indicati dall'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, di un familiare entro il terzo grado che, a causa di malattia, infermità o disabilità, anche croniche o degenerative, non sia autosufficiente e in grado di prendersi cura di sé, sia riconosciuto invalido in quanto bisognoso di assistenza globale e continua di lunga durata ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o sia titolare di indennità di accompagnamento ai sensi della legge 11 febbraio 1980, n. 18». Sul tema v. recentissimo EURISPES, *Rapporto Italia: Arretratezza/ Modernità. I caregiver in Italia, un esercito di invisibili*, 2022, 377.

⁹³ Ampissima BROLLO, *L'altro accesso: il patto accessorio di lavoro agile*, in BOSCATI, ZILLI (a cura di), *Il reclutamento nella p.a. Dall'emergenza alla nuova normalità*, Vol. I, Milano, 2022, in corso di stampa.

zione), non pare remota l'ipotesi di una oggettiva impossibilità, rispetto alla modifica degli assetti organizzativi. Per esempio, questa ipotesi potrebbe verificarsi quando l'attività svolta sia incompatibile con la modalità agile e/ o quando il prestatore non possa essere adibito ad altre mansioni. In tali casi, il diniego di certificazione pare una conseguenza abnorme, specie ove gli indicatori chiave della prestazione (*KPI*) segnalino, invece, un ambiente di lavoro positivamente orientato.

La seconda criticità è che si tratta di una nuova certificazione e non, invece, dell'accesso a una certificazione internazionale già esistente. Da questo punto di vista, è vero che tutte le organizzazioni partono così "ad armi pari", senza accelerazioni da parte di chi fosse già stato diversamente certificato, ma il percorso di accreditamento collettivo sarà complicato e non privo di sovrapposizioni e/ o duplicazioni con le altre certificazioni già possedute.

Nel merito, la certificazione si fonda sui dati offerti dalle organizzazioni attraverso il Rapporto e sui dati dell'Istat relativi agli indicatori. Quanto ai primi, essi non sono oggetto di verifica da parte di soggetti indipendenti; quanto ai secondi, queste richiedono una preliminare comparabilità dei trattamenti, soprattutto con riferimento ai salari, latamente intesi.

Da tempo quasi immemorabile, però, è nota l'estrema difficoltà di lettura della struttura retributiva italiana, vera e propria «giungla» bisognosa di raggiungere una «trasparenza retributiva e cioè la necessità di fare in modo che gli elementi della retribuzione siano compattati tra loro ed esista per tutti un prospetto paga, dalla cui lettura deve essere possibile rilevare con chiarezza e immediatezza quali sono le condizioni retributive»⁹⁴.

In questo senso, una decisa spinta giunge dalla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a «salari minimi adeguati nell'Unione europea» (COM/ 2020/ 682 *final*), che ben potrebbe rappresentare l'occasione per un riordino del modello della retribuzione, in vista della individuazione di uno *standard* retributivo orario, universale e minimo.

Da un lato, come ben osservato⁹⁵, il confronto tra le paghe italiane e quelle degli altri Paesi è reso difficile dalla varietà di mensilità annue (tredici o quattordici), dal TFR e dagli scatti di anzianità, con l'esito che la confrontabilità dei nostri salari, rispetto a quelli nell'Unione, è assai complicata⁹⁶. La definizione degli elementi da considerare sarà (quasi) più importante della indicazione del valore finale, che verrà accolto come adeguato.

⁹⁴ GIUGNI, *Aspetti istituzionali della giungla retributiva*, Napoli, 1979, qui spec. 22.

⁹⁵ ICHINO, *Lavoro povero: lo standard minimo non basta, occorre anche la trasparenza delle retribuzioni*, in www.pietroichino.it e anche in *Il Foglio*, 5 ottobre 2021.

⁹⁶ GARNERO, GIUPPONI, *Sul salario minimo occorre avere metodo*, in www.lavoce.info, 29 settembre 2021.

Dall'altro, la comparabilità richiede la lettura del prospetto stipendiale, ma essa è operazione da tecnici: né il lavoratore, né i rappresentanti sindacali sono, normalmente, in grado di comprendere la corrispondenza tra le condizioni pattuite e quelle esposte nel documento.

In un mondo che va veloce, le certificazioni assolvono al cambio di paradigma nella validazione del sistema, che passa dal controllo pubblico alla convalida dei terzi, sia pure qualificati⁹⁷. La necessità di strumenti agili, adattabili e duttili, da consegnare alle organizzazioni, impone un serio vaglio sulla qualità dei dati a disposizione, rispetto ai quali sarà ora necessario interrogarsi.

5. Il diritto alla riservatezza in capo agli altri lavoratori come “danno di ritorno”

Si è sin qui ricostruito il quadro delle notizie che promanano dai lavoratori al datore (Capitolo Primo) e che il datore condivide con la collettività (Capitolo Secondo). Altresì, ci si è interrogati sugli obblighi del datore di comunicare ai lavoratori, ovvero ai loro rappresentanti, le informazioni inerenti al lavoro e all'organizzazione (Capitolo Terzo).

Invocare la trasparenza per il miglioramento delle condizioni di lavoro, individuali e collettive, significa onerare automaticamente il datore dell'informazione, senza necessità di una istanza del prestatore. Nell'ambito di un flusso informativo continuo, si consente, in questo modo, la comprensione in capo ai lavoratori (nonché ai loro rappresentanti e alle istituzioni interessate) di ciò che accade nel contesto di impiego, con la condivisione degli aspetti *generali* (inerenti, anzitutto, la strategia aziendale con riflessi sull'occupazione) e, anche, *di dettaglio* (relativi, per esempio, alla formazione del prospetto stipendiale).

Non v'è dubbio che il lavoratore, in quanto «interessato» ex art. 15, GDPR, abbia diritto di esercitare il diritto di accesso, rettifica, oblio, limitazione del trattamento, portabilità dei dati, opposizione al trattamento. Ma la trasparenza richiede la comparabilità delle posizioni in gioco.

Lo snodo fondamentale è rappresentato, allora, non da quel “che c'è” ma da quel “che manca”: nell'impiego privato, difetta la possibilità tecnica di raffrontare i trattamen-

⁹⁷ Si confronti, per esempio, il modello delle cd. buone prassi, riconosciute dal d.lgs. n. 81/2008 ai fini del miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro. Si tratta, come per le vicende da certificare, di soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro. Ma per esse rimane il controllo pubblico: sono raccolte ed elaborate dall'Inail, con gli organismi paritetici, e validate, previa istruttoria tecnica, dalla Commissione consultiva permanente (art. 6, d.lgs. n. 81/2008).

ti, perché non si conosce la retribuzione complessiva del lavoratore comparabile⁹⁸; nel pubblico impiego, dove pure i salari sono relativamente trasparenti (e, in effetti, il *gender pay gap* orario quasi non esiste) manca comunque un “procedimento di comparazione”⁹⁹ che riguardi gli incarichi e la pesatura delle funzioni dirigenziali¹⁰⁰. Nelle libere professioni, infine, non si tiene conto del genere nel rivendicare il diritto all’equo compenso¹⁰¹: sicché, nelle attività riconducibili all’ambito di applicazione della l. n. 172/2017 che lo introduce, i differenziali di reddito tra donne e uomini sono ancor più incisivi che nel lavoro subordinato¹⁰².

Quando il livello di inquadramento non è identico, ogni comparazione è pressoché impossibile; tuttavia, anche quando lo è, alla lavoratrice è precluso accedere alle informazioni relative all’altrui salario, che, anzi, risulta essere tra i più intimi segreti tra datore e lavoratore. È vero che, in rari casi, il compenso è assistito da un (discutibile) patto di riservatezza *ad hoc*¹⁰³, ma, di regola, la proibizione della condivisione esiste solo nella mente dei lavoratori¹⁰⁴.

Se “sapere è potere”, lo strumento più efficace nella lotta alle disuguaglianze, in senso lato, e di genere, in particolare, è rappresentato dalla trasparenza salariale, cioè dalla conoscibilità dei trattamenti retributivi effettivamente corrisposti, nel contesto di lavoro di interesse. Attraverso la conoscenza dei compensi *lato sensu* spettanti agli altri lavoratori, si può, dunque, ben confrontare la propria con l’altrui prestazione, trovando il lavoro «uguale o di pari valore» così a lungo cercato.

⁹⁸ CGUE, 13 gennaio 2004, C-256/01, *Allonby*.

⁹⁹ PERUZZI, *Gender pay gap e decentralizzazione contrattuale. Una prospettiva di analisi comparata*, in GOTTARDI, PERUZZI (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione europea*, Torino, 2017, 31, qui spec. 33.

¹⁰⁰ Conto annuale dello Stato, 2020, in https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-Il_e_government/amministrazioni_pubbliche/personale_delle_palconto_annuale.

¹⁰¹ PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in *GDLRI*, 2019, 1, 59; ALPA, *L'equo compenso per le prestazioni professionali forensi*, in *NGCC*, 2018, 5, 716; TREU, *Il salario minimo: limiti della supplenza giurisprudenziale e prospettive*, in *GI*, 2015, 3, 743.

¹⁰² Lo si ricava dai dati ADEPP, *X Rapporto Adepp sulla Previdenza Privata I professionisti italiani*, 2020, in <https://www.adepp.info/wp-content/uploads/2020/12/X-Rapporto-Adepp-2020-15-dicembre-2020-min.pdf> e CONFPROFESSIONI, *V Rapporto sulle libere professioni in Italia - Anno 2020*, 2021, in http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto2020_integrale.pdf.

¹⁰³ NEALE, *The trouble with secrets: pay secrecy, satisfaction and climate*, in *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 2020; MORAND, MERRIMAN, DECKOP, *Making sense of egalitarian pay: Reconceptualising its treatment in organisations*, in *Human Resource Management Journal*, 2019, 2, 180; BELOGOLOVSKY, BAMBERGER, *Signaling in Secret: Pay for Performance and the Incentive and Sorting Effects of Pay Secrecy*, in *Academy of Management Journal*, 2014, 6, 1706.

¹⁰⁴ Secondo FAWCETT SOCIETY, *Report 2018*, in <https://www.fawcettsociety.org.uk/right-to-know>, non solo il 53% delle donne e il 47% degli uomini sono restii a condividere le informazioni relative al loro stipendio, ma ben il 31% ritiene che divulgare tale informazione sia proibito.

Che l'abbattimento delle asimmetrie informative costituisca uno snodo fondamentale per le pari opportunità nei rapporti di lavoro, non è affatto una novità: oggi, però, appare evidente che la trasparenza salariale, a qualunque livello ci si posizioni, rappresenta una condizione necessaria per combattere le disuguaglianze. In questo senso, è, ormai, chiaramente emerso il collegamento diretto tra la diffusione della trasparenza e la lotta alla povertà lavorativa¹⁰⁵.

Il principale ostacolo alla trasparenza salariale è stato rappresentato, sino a oggi, dalla necessità di garantire la tutela della riservatezza di tutti i lavoratori coinvolti¹⁰⁶.

I dati contenuti nel prospetto paga dei lavoratori dipendenti, in quanto collegati a persone fisiche, individuate o individuabili, rientrano certamente nella nozione di «dato personale», già contenuta nell'art. 1, l. n. 675/1996. Rispetto a essi, l'Autorità garante ha ritenuto necessario «adottare le opportune misure volte a tutelare la riservatezza degli interessati (es: piegando e spillando il cedolino, imbustandolo, apponendovi una copertura delle parti più significative, ovvero introducendo una “distanza di cortesia” agli sportelli), affinché tali dati non siano immediatamente accessibili a terzi, ma rimangano conoscibili dai soli incaricati del trattamento che li devono necessariamente utilizzare per la gestione del rapporto di lavoro»¹⁰⁷.

Nell'intento di garantire la riservatezza del lavoratore, si è chiesto, pertanto, al datore di trattare i dati personali contenuti nelle buste paga (sia nella fase di elaborazione, sia in quella di consegna) con tutte le cautele necessarie¹⁰⁸.

Le accortezze già citate avvantaggiano, però, il solo datore di lavoro. Infatti, *a latere datoris*, la tecnologia consente ogni possibile elaborazione, proiezione, analisi stipendiale, mentre la garanzia approntata dalla “chiusura della busta” è, al contrario, una finta protezione e un danno di ritorno. Se non può soddisfatta la richiesta dei cedolini altrui, non vi è modo di conoscere la propria condizione in termini di comparabilità. Sicché, dalla riservatezza, i lavoratori hanno, attualmente, ben più da perdere, che da ricevere.

¹⁰⁵ CIUCCIOVINO, *Trasparenza* cit., qui spec. 158, osservando come un quadro «puntuale, aggiornato e trasparente» sulla condizioni di trattamento previste dai contratti collettivi sia previsto nell'art. 10 (Monitoraggio e raccolta dei dati) della Proposta di direttiva del Parlamento e del Consiglio relativa a salari minimi adeguati nell'Unione Europea del 28 ottobre 2020.

¹⁰⁶ FONTANAROSA, *Il diritto alla protezione dei dati tra tutela della persona e libera circolazione delle informazioni: aspetti di diritto comunitario e di diritto comparato*, in AA.Vv., *Annali del Dipartimento Giuridico dell'Università del Molise*, 2018, 19, 93.

¹⁰⁷ Garante *Privacy*, 31 dicembre 1998 [doc. web n. 39324].

¹⁰⁸ Garante *Privacy*, 16 luglio 2003 [doc. web n. 1080576].

6. *De iure condendo*: la Proposta di Direttiva 2021/ 93 per «la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi»

Acquisito che la mancanza di trasparenza retributiva è uno dei principali ostacoli alla parità di trattamento, non resta che porvi rimedio.

A livello Europeo, nella consapevolezza che, difficilmente, gli Stati membri dell'Unione avrebbero intrapreso percorsi ulteriori rispetto a quelli accolti con la Risoluzione del 2014¹⁰⁹, la promozione della trasparenza salariale è stata affidata alla Proposta di Direttiva 2021/93 del Parlamento e del Consiglio, con lo scopo di «rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi»¹¹⁰.

In primo luogo, la Proposta tenta di chiarire cosa si intenda per «lavoro di pari valore», chiedendo che il confronto tra posti e retribuzioni avvenga secondo parametri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere, quali l'istruzione, i requisiti professionali e di formazione, le competenze, l'impegno e le responsabilità, il lavoro effettuato e la natura delle mansioni da svolgere.

Si osserva come la Proposta non impedisca ai datori di retribuire in modo diverso i prestatori che svolgano lo stesso lavoro, o un lavoro di pari valore, ma si chiede che tali differenze siano basate su criteri oggettivi, indifferenti dal punto di vista del genere e senza pregiudizi. Questo consentirebbe, a livello nazionale, di agevolare la prova della discriminazione, superando anche l'orientamento giurisprudenziale, che ha, sinora, consentito erogazioni e premi differenziati discrezionalmente¹¹¹.

La Proposta compone un concetto ampio di retribuzione, che comprende non solo la retribuzione-base, ma, altresì, le componenti accessorie, in denaro o in natura, che i prestatori ricevono direttamente, o indirettamente, dal datore di lavoro. Il riferimento è a gratifiche, indennità per straordinari, servizi di trasporto (comprese le autovetture fornite dal datore di lavoro e gli abbonamenti), indennità di alloggio, somme per la partecipazione a corsi di formazione, emolumenti erogati in caso di licenziamento,

¹⁰⁹ V. la valutazione delle pertinenti disposizioni giuridiche dell'UE in materia di parità retributiva, 2020, in <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>.

¹¹⁰ In <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2021/IT/COM-2021-93-F1-IT-MAIN-PART-1.PDF>.

¹¹¹ LAZZERONI, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in BARBERA, GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti Strumenti Interpreti*, Torino, 2019, 165, qui spec. 206.

maggiorazioni per straordinari, *una tantum* discrezionali, indennità di malattia e altre obbligatorie previste per legge, trattamenti pensionistici complementari.

Relativamente all'ambito di applicazione, la Proposta di Direttiva di cui si scrive riguarda tutti i lavoratori, compresi i lavoratori a tempo parziale, a tempo determinato e tramite agenzia. Anche i lavoratori domestici, a chiamata, occasionali e impiegati tramite piattaforma digitale, nonché i tirocinanti e gli apprendisti, rientrano nell'ambito di applicazione della Proposta, a condizione che soddisfino i criteri che stabiliti dalla Corte di Giustizia per individuare chi sia un lavoratore¹¹².

Dal lato dei datori, la Proposta comprende sia il settore pubblico, sia quello privato, annunciando che, sin dall'offerta di lavoro, le organizzazioni di entrambi gli ambiti dovranno essere trasparenti, offrendo ai candidati informazioni obiettive sulla retribuzione collegata alla posizione offerta, da comunicare attraverso un'offerta pubblica, oppure in occasione delle promozioni. Altresì, ai selezionatori del personale sarà vietato indagare sulle precedenti condizioni stipendiali dei candidati.

Nel rapporto di lavoro, i datori dovranno rispondere alle richieste dei lavoratori in tempi ragionevoli. Per i soggetti di maggiori dimensioni (che occupino più di 250 lavoratori) sono previsti obblighi di informazione annuali e la elaborazione di *report* relativi al *gender pay gap* a) totale; b) rispetto alle componenti accessorie e variabili; c) indicando gli stipendi medi di uomini e donne totali e d) nelle parti componenti accessorie e variabili nonché e) mostrando in quale rapporto uomini e donne ricevano compensi aggiuntivi; altresì, dovrebbero essere resi noti; f) la distribuzione del personale per genere in ogni quartile retributivo; g) il divario retributivo tra lavoratrici e lavoratrici per categorie di lavoratori, suddiviso per stipendio base ordinario e componenti complementari o variabili (art. 8, Proposta di Direttiva 2021/93).

I costi stimati per l'attività prevista sarebbero davvero modesti (dai 20 euro per la richiesta singola ai 900 per l'elaborazione dei prospetti richiesti ai grandi datori di lavoro): si tratta di piccoli sforzi, in grado di generare enormi benefici per la collettività¹¹³. Soprattutto, qualora dalla relazione sul personale dovesse emergere un divario retributivo di genere pari o superiore al 5%, tale che il datore di lavoro non sia in grado di giustificare in base a fattori oggettivi e neutri dal punto di vista del genere, l'orga-

¹¹² Sia consentito il rinvio a ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, in CARINCI F., PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto dell'Unione Europea*, Torino, 2021, 314 e ai riferimenti contenuti.

¹¹³ Secondo l'Unità del Valore Aggiunto Europeo (AVA), *European added value assessment on the application of the principle of equal pay for men and women for equal work of equal value*, in <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/98a2b7d9-eb87-490b-81cb-987deea0d078> una riduzione di un punto percentuale del divario retributivo di genere comporterebbe un aumento del prodotto interno lordo dello 0,1%; secondo le stime Centro comune di ricerca della Commissione (in <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/4320dc0c-7cd4-11eb-9ac9-01aa75ed71a1/language-it/format-PDF/source-200724836>) le conseguenze socioeconomiche della riduzione di 3 punti percentuali del divario retributivo di genere riduce il rischio di povertà (in particolare per le famiglie monoparentali, che riguardano per lo più le donne) e porta ad un aumento delle entrate fiscali pubbliche.

nizzazione dovrà «porre rimedio alla situazione», con la collaborazione dei rappresentanti dei lavoratori, dell'ITL e degli organismi di parità (art. 9, Proposta di Direttiva 2021/93). Un semplice sguardo alle statistiche, di cui si è detto *supra* in questa ricerca, fa immediatamente comprendere come, nel nostro Paese, non vi sia alcun settore esente da discriminazioni stipendiali.

Quanto ai profili processuali, la Proposta di Direttiva stabilisce che, qualora non siano stati rispettati gli obblighi di trasparenza, chi si ritenga leso non dovrà nemmeno presentare le prove della discriminazione, perché spetterà al datore dimostrare l'assenza di disparità di trattamento.

Oltre alla conferma dell'intervento *ad adiuvandum* nelle controversie individuali, gli organismi per la parità potranno agire anche *in proprio*: non solo in caso di discriminazioni collettive (come disposto dagli artt. 37 ss., d.lgs. n. 198/2006) ma anche in qualsiasi procedimento «giudiziario o amministrativo» (art. 13, Proposta di Direttiva 2021/93). Notoriamente, i costi del contenzioso costituiscono un ostacolo procedurale, oltre che un grave disincentivo per le vittime di discriminazione di genere, nel rivendicare il diritto alla parità di retribuzione. Pertanto, al fine di garantire un maggiore accesso alla giustizia e per incentivare i lavoratori (*rectius*, le lavoratrici) a far valere i propri diritti, le spese devono essere sempre compensate, anche quando i prestatori siano sconfitti nel processo, a eccezione delle ipotesi di causa intentata in malafede, per motivi pretestuosi o nei casi in cui il mancato recupero sia considerato irragionevole, in relazione al caso concreto (per esempio, nell'ipotesi di microimprese in difficoltà, art. 19, Proposta di Direttiva 2021/93). Si tratta di una condivisibile lettura del principio per cui la compensazione delle spese è ammessa, anche in caso di soccombenza, anche per «gravi ed eccezionali ragioni»¹¹⁴, auspicabilmente da estendere a tutte le vicende in cui vi sia sbilanciamento di potere (economico e non solo) tra le parti.

Quanto, invece, agli aspetti sanzionatori, si chiede agli Stati membri di approntare meccanismi sanzionatori «effettivi, proporzionati e dissuasivi» che tengano conto «della gravità e della durata dell'infrazione, di qualsiasi intenzione o negligenza grave da parte del datore di lavoro o di qualsiasi altra circostanza del caso» (art. 15, Proposta di Direttiva 2021/93). I soggetti discriminati avranno diritto al pieno risarcimento per ogni pregiudizio patito, compresa la perdita di *chances*: su di essa, il legislatore dovrà esprimersi «evitando di prevedere un tetto per i risarcimenti» (art. 14, Proposta di Direttiva 2021/93) ma anche di perpetuare le discrezionalità connesse alla assai spinosa questione, relativa all'esercizio del potere equitativo del giudice, quando si tratta di lesioni alla personalità morale del prestatore¹¹⁵.

¹¹⁴ Corte cost., n. 18 giugno 2018, n. 77.

¹¹⁵ BILOTTA, *La molestia verbale viola la dignità della persona che lavora*, nota a Cass., 19 febbraio 2019, n. 4815, in *RCP*, 2019, 6, 1881; PEZZINI, *La (discutibile) qualificazione dello "straining" come un "minus" del "mobbing", ma a oneri probatori invariati*, in *RCP*, 2020, 2, 496.

La Proposta di Direttiva è di grandissimo interesse, perché pone in campo una serie di strumenti di trasparenza, idonei a supportare il superamento del divario di genere nel lavoro dipendente (*employers*, art. 1, Proposta di Direttiva 2021/93). L'evoluzione tecnologica, che ha smaterializzato la busta paga e automatizzato le attività relative alla sua formazione, consentendo una scomposizione minuziosa di tutti gli elementi che definiscono il lavoratore, produce oggi una "nuova conoscenza" relativa alla persona occupata. Essa si realizza anche attraverso l'estrazione delle informazioni cercate, attraverso i dati disponibili, e la loro (facile, oltre che possibile) rielaborazione¹¹⁶.

I cd. *big data* così prodotti, e che, attualmente, rappresentano incredibili strumenti di *management* delle risorse umane, potrebbero essere finalmente utilizzati anche *pro labor*: in una sorta di profilazione *alla rovescia*, essi consentirebbero di posizionare il singolo lavoratore, con le sue caratteristiche personali, nella classifica dei trattamenti retributivi aziendali. Si tratterebbe, dunque, di indicare al singolo prestatore soltanto le proprie coordinate, mostrando dove si trovino gli altri lavoratori come "punti" sulla mappa stipendiale, consentendo di essa estrazioni per caratteristiche oggettive.

La Proposta di Direttiva affronta, opportunamente, anche il pericolo che la *disclosure* possa condurre alla divulgazione, direttamente o indirettamente, della retribuzione di un collaboratore identificabile, per esempio per l'esiguità del numero dei lavoratori da considerare (in senso assoluto o comparabili). In questi casi, si dà facoltà agli Stati membri di garantire l'accessibilità delle informazioni ai soli rappresentanti dei lavoratori o agli Organismi per la parità, che potranno rendere edotti i lavoratori circa la situazione, senza rivelare i livelli salariali effettivi dei singoli lavoratori comparabili (art. 10, Proposta di Direttiva 2021/93).

L'accesso ai dati concernenti classi stipendiali, retribuzioni, indennità e altri emolumenti corrisposti a lavoratori pubblici dipendenti è già stato ammesso, perché in tale contesto prevalgono le esigenze di trasparenza e chiarezza dell'azione amministrativa¹¹⁷. La tecnologia soccorre, finalmente, anche i lavoratori del settore privato, supportandoli nella ricerca di giustizia. In attuazione del principio di trasparenza, le *ICT* possono consentire, come mai prima d'ora, di accedere ai dati di ogni contesto di lavoro, adeguatamente anonimizzati e rielaborati e, da ultimo, utilizzabili anche in giudizio. Non solo: la percezione di vivere in un ambiente di lavoro equo accresce i livelli di soddisfazione e impegno, che rappresentano leve fondamentali per il benessere della persona che lavora, e si traduce, addirittura, in una maggior produttività¹¹⁸. È vero che, a oggi, non esistono analisi economiche dettagliate riguardanti gli effetti specifici dell'introduzione delle misure a favore della trasparenza salariale, ma può

¹¹⁶ DAGNINO, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour & Law Issues*, 2017, 3, 1 ss.

¹¹⁷ *Ex multis*, Tar Lazio, Roma, 9 novembre 2010, n. 33341.

¹¹⁸ MALZANI, *La qualità del lavoro nelle politiche per l'impiego e nella contrattazione decentrata*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* - 313/2016.

certamente cogliersi il legame tra l'adozione di tali misure, il raggiungimento della parità retributiva e le pari opportunità per uomini e donne nel mondo del lavoro e nella società in generale. L'*iter* della Direttiva è avviato e, se tutto andrà come previsto, nell'arco di un decennio se ne vedranno i risultati.

In attesa che i diversi percorsi avviati a livello Europeo giungano a compimento, può già vedersi come le tecnologie siano diventate uno strumento per assicurare, in concreto, il rispetto del diritto fondamentale all'uguaglianza e sostenere il cambiamento culturale verso la parità di genere.

Conclusioni

La ricerca svolta muove dalla presa di coscienza riguardo alla complessità dell'intreccio tra nuove tecnologie (*ICT*, informatiche e digitali) e regolamentazione multilivello del lavoro, verso la (ri)costruzione dell'effettività delle tecniche di tutela della persona che lavora, fondate sulle informazioni (i dati) da nascondere o mostrare, e identificate in una protezione *debole*, contrapposta a una *forte*.

Nel Primo Capitolo ci è occupati dell'apparato della protezione della riservatezza, calato negli attuali contesti sociali e lavorativi.

Quanto ai primi, si assiste alla costruzione di un nuovo *modus vivendi*, ove gli individui si dimostrano sempre più disponibili alla (incauta e inconsapevole) condivisione di informazioni che li riguardano, vuoi nella proiezione *social*, vuoi attraverso *app*(licazioni) di uso ormai quotidiano. Il riflesso nella sfera professionale è dato dalle tecnologie a disposizione delle organizzazioni, che non solo possono sfruttare tali dati, ma addirittura, come si è visto, operano anche al di là della comprensione, per non dire del controllo, datoriale.

Circa i secondi, l'intreccio obbliga a laboriosi percorsi ricostruttivi, attingenti a livelli e gradi di cogenza diversi, che rendono ostica, quando non proprio impraticabile, la rappresentazione del quadro regolativo della protezione della riservatezza. Il complesso normativo (di plurimi ordinamenti, comprese le decisioni delle magistrature), linee guida e altri provvedimenti amministrativi (dei Garanti – nazionale ed europei – così come delle diverse Istituzioni coinvolte), sono formalmente presidiati da un ampio apparato di tutele, purtroppo debole in punto di effettività, che si rivela un'arma "spuntata", se non proprio "a doppio taglio", per il prestatore.

La tutela, infatti, è apparsa fiaccata, rispetto alle ambizioni, ove si osservino almeno: a) la mancanza di un presidio sul consenso del lavoratore, o aspirante tale, in ordine alle informazioni cedute alla *rete*; b) l'impossibilità di porre una netta linea di confine *ex ante* alle indagini datoriali, con riferimento alla rilevanza delle informazioni, rispetto alla attitudine professionale; c) la necessità per i prestatori di condividere informazioni personali e personalissime con la controparte datoriale; d) la possibilità tecnica e, spesso, giuridica per il datore di accedere alle notizie ritenute, comunque, rilevanti.

Altresì, gli ambigui accordi di non divulgazione e i patti di segretezza, nonché il diritto alla riservatezza in capo agli *altri* lavoratori, che viene opposto allorché si tenti di "bucare il velo" delle attribuzioni (di mansioni, carriere, trattamenti economici), finiscono per alimentare pratiche discriminatorie negli ambienti di lavoro, o, quantomeno, danneggiano il clima lavorativo e, di conseguenza, frenano il benessere organizzativo, di cui è, oggi, ampiamente condivisa l'essenzialità.

Rispetto a queste tensioni, il principio di trasparenza è già stato da molti invocato, come *mezzo* e come *fine*, ritenendolo idoneo a realizzare plurimi interessi, nel lavoro pubblico e privato, sia nella prospettiva classica di un riequilibrio delle posizioni in campo, sia nella ipotesi della soggettivazione regolativa.

In questo studio, si è cercato di verificare, oltre al dato formale, se le premesse si siano effettivamente concretizzate.

Il Capitolo Secondo è stato dedicato all'indagine relativa alle pubbliche amministrazioni, ove il principio di trasparenza viene coltivato per l'efficienza e la lotta alla corruzione, ma con scarsi risultati e, anzi, con esiti infelici o, quantomeno, discutibili.

Nelle pp.aa. l'oscillazione del pendolo, dalla chiusura all'apertura, è stata eccessiva e mal calibrata. A tratti, è prevalsa la divulgazione di informazioni attinenti ai prestatore, che avrebbero dovuto essere tenute riservate (come si è visto, per esempio, relativamente alla situazione dei dirigenti); ancora oggi, però, l'ostensione degli aspetti patrimoniali dei dipendenti pubblici genera un eccessivo *voyeurismo* (anche attraverso la cd. anagrafe delle prestazioni), che non trova una traduzione in termini di miglioramento della qualità dell'amministrazione, ovvero nel contrasto alla *maladministration*. Inoltre, l'immensa mole di dati offerti alla collettività ha generato quella «opacità per confusione», stigmatizzata financo dalla Corte costituzionale, ben consapevole del fatto che – quando moltissime informazioni sono accessibili ma offerte senza filtri e chiavi di lettura – finiscono per essere inutili, rispetto alla comprensione di ciò che accade concretamente nelle pp.aa.

A riprova di ciò, si è osservato come rimangono (al momento) in ombra le procedure di conferimento degli incarichi “che contano”, in attesa che si affermi nella amministrazione pubblica una effettiva trasparenza interna e che le recentissime novità – in ordine all'obbligo di motivazione rafforzata, quando si preferisca il candidato di sesso maschile, rispetto alla candidata con «analoga qualificazione e preparazione» – riescano a farsi strada.

La doverosa ricerca di un equilibrio tra il diritto dei consociati alla piena comprensione dell'attività (compresi i criteri e le attribuzioni di cariche, nomine e vantaggi, che restano in ombra) e il diritto alla riservatezza dei funzionari, procede stentatamente. Unicamente grazie all'intervento della Suprema Corte si è evitata la perdurante esibizione di informazioni personalissime, a riprova della scarsa sensibilità sul tema dentro le pp.aa.

Nel Capitolo Terzo si è dato conto delle criticità dell'impiego privato, ove il modello civilistico mostra profonde e radicate asimmetrie informative, che solo negli ultimi anni sono state scalfite, in adozione, per lo più, di provvedimenti e strategie Europee. Dapprima, la condivisione di informazioni ha riguardato pressoché esclusivamente il livello collettivo, con scarsa o nulla rilevanza pratica, rispetto alla sfera dei singoli lavoratori, ritenendosi *scissi* i piani di operatività dei diritti di informazione e controllo. Questo è accaduto, anche perché i prestatori non erano, invero, messi in condizione di conoscere in dettaglio le caratteristiche fondamentali del lavoro.

A livello individuale, attraverso le tecnologie, sono stati resi accessibili facilmente e per tutti i testi completi dei contratti collettivi nazionali di lavoro. La divulgazione (cd. *disclosure*) negoziale (quasi) completa e la precisa indicazione delle condizioni di lavoro applicabili sono giunte finalmente “in porto”, ma abbisognano di tempi lunghi e approfondite letture per essere efficacemente operativi.

In particolare, il recentissimo recepimento della Direttiva 2019/ 1152/ UE, avvenuto *in limine* con il d.lgs. n. 104/ 2022, offre ampie prospettive, pur con molte criticità, prontamente segnalate dal fronte datoriale.

In primo luogo, il provvedimento amplia quantità e qualità delle informazioni da fornire ai lavoratori, supportando la traduzione concreta del principio di trasparenza. Altresì, la nuova disciplina (novellando il testo del 1997) modifica lo scadenziario, rendendolo più tempestivo, e le modalità delle comunicazioni, divenute più complete e accessibili. In questo senso, l'aggiornamento informatico e digitale, della gestione delle risorse umane, di cui ha sin qui beneficiato solo il datore di lavoro, viene condiviso con i destinatari / interessati al trattamento: di tal ché, l'aggravio non pare eccessivo ma, anzi, proporzionato rispetto all'obiettivo di miglioramento delle condizioni di lavoro.

Ulteriormente, accelerando rispetto alla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al «miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali» [COM(2021) 762 final 2021/ 0414(COD)], il d.lgs. n. 104/ 2022 impone la trasparenza (anche) nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.

Alla faticosa ricerca e comprensione dei tecnicismi, cui lungamente sono stati sottoposti gli operatori, il recente provvedimento contrappone la nitida condivisione degli *effetti* della gestione algoritmica in capo ai lavoratori. È (finalmente) acquisita la consapevolezza dell'onere datoriale, che consiste nello spiegare le scelte aziendali, non (solo) in relazione alle specifiche richieste di lavoratori, rappresentanti sindacali e pp.aa. competenti, ma come vero e proprio *modus agendi* ordinario.

Il Quarto Capitolo è stato dedicato al confronto interdisciplinare, guardando alla trasparenza come tecnica efficace e diffusa per il bilanciamento degli interessi, in grado di ridurre gli squilibri tra le parti (*ex multis*, nelle relazioni familiari, commerciali, finanziarie).

Riportando il ragionamento al contesto giuslavoristico, si è dato conto degli sforzi verso la composizione della maggior frattura del mercato del lavoro italiano, che riguarda le questioni connesse al divario di genere (cd. *gender gap*). Attraverso il miglioramento delle condizioni di impiego delle donne, infatti, pare possibile innescare una spirale di eventi positivi, desiderabili per il benessere individuale e collettivo.

Esauriti gli strumenti normativi, l'indagine si è, quindi, concentrata sulla dimensione volontaria della trasparenza, guardando alla tecnica delle certificazioni.

In una prima fase, si sono esaminati i percorsi adottati dalle organizzazioni multinazionali, o, comunque, di maggiori dimensioni, che hanno colto, *direttamente*, i benefici reputazionali e di mercato, e, *indirettamente* ma sempre più consciamente, i vantaggi organizzativi delle certificazioni. Così facendo, hanno contribuendo alla implementazione di ambienti lavorativi più equi, improntati al benessere e al miglioramento della qualità del lavoro e della produzione. Di seguito, complici la globalizzazione e la lentezza dei *rule makers*, gli *standard* internazionali, imperniati proprio sulla qualità, si sono diffusi nelle organizzazioni di ogni grandezza.

Da lì, è nato l'interesse del legislatore italiano, che ha iniziato a interagire con essi, con una sorta di dialogo pubblico-privato: dapprima, negli ambiti della salute, sicurezza e qualità del lavoro; oggi, con riferimento alla parità di genere.

Si è, così, affrontato il nuovissimo percorso individuato dal PNRR, che sfrutta e amplia il rapporto biennale sulla situazione del personale (art. 46, d.lgs. n. 198/ 2006), riletto attraverso gli indicatori chiave della prestazione (cd. *KPI*, *Key Performance Indicators*) e i periodici *audit* richiesti per mantenere le certificazioni. In tal guisa, si sprona il datore di lavoro a condividere informazioni tempestive, chiare e complete per raggiungere l'attestazione del (percorso verso il) superamento del *gender gap*. Il beneficio posto a ricompensa è un incentivo economico, nella forma di alleggerimento contributivo (l. n. 162/ 2021).

Benché vi siano, al momento, alcuni passaggi che destano perplessità (relativi ai *KPI* individuati e alla capacità del modello di contagiare soggetti non virtuosi *ex se*), la certificazione è idonea a divulgare informazioni, a cui i lavoratori difficilmente giungerebbero altrimenti. Questo, non perché manchino in astratto gli strumenti (rappresentati dai diritti di informazione e consultazione, nonché da quelli previsti dal GDPR) ma in quanto "far leva" su di essi presuppone almeno: a) la chiara rappresentazione relativa alla richiesta da avanzare; b) la possibilità di reggere un conflitto con il datore di lavoro, addirittura anche solo ipotetico, nel caso di tensioni nella fase della ricerca e selezione; c) la resilienza necessaria a sopportare i tempi della lite o dell'intervento amministrativo.

Così interpretata, la certificazione rappresenta l'ideale *pendant* del lungo cammino della Direttiva 2019/ 1152/ UE relativa a «condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili», recepita con il recente d.lgs. n. 104/ 2022 e di cui si è detto *supra*.

L'esito è un nuovo modello, basato sulla condivisione di informazioni relative al rapporto e all'organizzazione, attraverso il doppio binario legale (con il d.lgs. n. 104/ 2022) e volontario (con la certificazione, *ex l.* n. 162/ 2021), che consente sia di aggirare la mancanza di formazione specifica del sindacato sul digitale e sulla gestione della *privacy*, sia di educare i lavoratori alla sempre maggior comprensione dei contenuti negoziali, anche di fronte alla frammentazione contrattuale.

L'uniformazione delle regole per il settore pubblico e privato in punto di trasparenza delle condizioni di lavoro mostra l'acquisita consapevolezza, da un lato, circa la necessità di coniugare trasparenza e semplicità, al di là di ogni tentazione burocratica e, dall'altro, la centralità della comune questione dell'uguaglianza *di genere* come priorità lavoristica.

In questo senso, la trasparenza così agita si concreta nella condivisione tempestiva, da parte del datore di lavoro, di informazioni chiare, intellegibili e specifiche, attraverso documenti e tecnologie fattualmente accessibili ai prestatori. Al di là dell'esercizio formale, si tratta di verificare se la comunicazione datoriale sia idonea a raggiungere il proprio scopo, rispetto ai destinatari e ai loro mezzi.

Riletta in questi termini, la trasparenza realizza pienamente i principi costituzionali di uguaglianza, dignità umana (artt. 2, 3, 41, Cost.) e buon andamento e imparzialità

della pubblica amministrazione (art. 97, Cost.), sia in termini di maggior efficienza ed effettività rispetto alla (mera) protezione dei dati personali, sia riguardo alla circolazione di immense quantità di informazioni, senza discernimento. Altresì, consente e agevola il miglioramento delle condizioni di lavoro, come interesse comune alle parti del rapporto, tenuto conto delle reciproche interazioni tra i lavoratori, che sono anche consumatori e fruitori di servizi, e le organizzazioni, che aspirano alla qualità dei prodotti e dei processi.

La concretizzazione dei cennati principi rappresenta l'obiettivo degli imponenti apparati normativi di cui si è tentata la ricostruzione in questo lavoro, nella convinzione che, in tutti i casi, l'adempimento dei precetti non valga a nulla, se non riesce ad apportare effettivamente un miglioramento nella vita di lavoratori e lavoratrici, nella qualità delle organizzazioni e, per mezzo di essi, un avanzamento della società nel complesso.

Bibliografia

- AA.VV., *Il caro energia pesa sulla carta*, in *Logistica Management*, 2007, 176, 20
- AA.VV., *Rapporto sulla contrattazione collettiva*, ADAPT University Press, 2012 (ed. 2015) – 2021, in <http://farecontrattazione.adapt.it/rapporti-sulla-contrattazione/>
- AA.VV., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese. Atti delle Giornate di studio AIDLASS di diritto del lavoro, Lecce, 27-28 maggio 2005*, Milano, 2006
- ABBA, AMENTA, LAZZARONI, *L'identità digitale: dalle nuove frontiere del Sistema Pubblico di Identificazione (SPID) alle problematiche legate al web*, in CD, 2015, 1, 11
- ABRAHAM ET ALT., Electronic monitoring at work: The role of attitudes, functions, and perceived control for the acceptance of tracking technologies, in *HRMJ*, 2019, 657
- ADAMS-PRASSL A., FREEDLAND, ADAMS-PRASSL J., The 'Zero – Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity? (February 1, 2015), Oxford Legal Studies Research Paper No. 11/2015, in <https://ssrn.com/abstract=2507693>
- ADAMS-PRASSL, J., ALOISI, COUNTOURIS, DE STEFANO, Eu Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook, Regulation for Globalization, 29 aprile 2020, in http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/?doing_wp_cron=1588927033.5229249000549316406250
- ADOTTI, *Il trattamento dei dati personali in relazione al rapporto di lavoro*, in ORLANDI, TORINO, TRIPOLI (a cura di), Compliance, Milano, 2022, 192
- AGNOLI, *Pubblica amministrazione e trasparenza*, in *AI*, 2005, 9, 1188
- AIMO, *Tutela della riservatezza e protezione dei dati personali dei lavoratori*, in MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione, Tomo II*, in PERSIANI, CARINCI F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, 2012, Padova, 1771
- ALAIMO, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa: informazione, consultazione e partecipazione*, in SCIARRA (a cura di), *Manuale di Diritto sociale europeo*, Torino, 2010, 265
- ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla Proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *LLI*, 2022, 8, 1, 18
- ALAIÒ, BOWINKEL, DE SIMONE, *Il mondo del Metaverso ed i possibili modelli di business*, in *Amministrazione & finanza*, 2022, 5, 65
- ALBI, *Il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, in *LDE*, 2022, 1
- ALES, *Informazione e consultazione nell'impresa: diritto dei lavoratori o dovere del datore di lavoro? Un'analisi comparata*, in *RIDL*, 2009, 2, 221
- ALESSI, BONARDI, CALAFÀ, D'ONGHIA, *Per una trasposizione responsabile della Direttiva n. 2019/1158, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza*, in *RGL*, 2022, 1, 111
- ALESSI, *Le azioni positive*, in BARBERA, GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria, Fonti, Strumenti, Interpreti*, Torino, 2019, 501
- ALPA, *L'equo compenso per le prestazioni professionali forensi*, in *NGCC*, 2018, 5, 716
- ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dei lavoratori nell'intersezione fra regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del codice della privacy*, in *LLI*, 2016, 2, 1

- AMBROSINO, *La pubblicazione dei dati dei dirigenti pubblici, tra trasparenza e privacy*, in *VTDL*, 2020, 3, 701
- AMENDOLA, *La disciplina delle mansioni nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in *DLM*, 2015, 3, 489
- ALMICI, ARENGHI, CAMODECA, *Il valore dell'accessibilità. Una prospettiva economico-aziendale*, Milano, 2020
- AMORIELLO, *La discriminazione di genere nella fase dell'accesso al lavoro alle dipendenze della PA*, in *D&L*, 2010, 4, 1066
- AMOROSO, *Libertà di culto e principio di "neutralità" nella prestazione di lavoro*, in *FI*, 2017, 4, 254
- AMORTH, *La Costituzione italiana: commento sistematico*, Milano, 1948
- ANCORA, *Normazione tecnica, certificazione, qualità e ordinamento giuridico*, Torino, 2000
- ANDERSON, *The end of Theory. The Data Deluge make the Scientific Method Obsolete*, in *Wired* 2008, 6, in <https://www.wired.com/2008/06/pb-theory>
- ANDREANI, *I modelli di organizzazione e di gestione*, in PERSIANI, LEPORE (diretto da), *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2012, 489
- ANGELINI, *Discipline vecchie e nuove in tema di rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza*, in *WP Olympus* - 20/2013
- ANSANELLI, *L'utilizzazione della prova scientifica nel processo civile – Cenni di diritto comparato*, in *RDP*, 2019, 4-5, 1253
- ANSANELLI, *La consulenza tecnica*, in TARUFFO (a cura di), *La prova nel processo civile*, Milano, 2012, 1052
- ARDGUDEN, *Why Boards Need More Women*, in *HBR*, 6, 2012
- ARMONE, *Il principio di effettività: una guida nel labirinto delle fonti tra diritto civile e diritto del lavoro*, in *LDE*, 2019, 1
- ARRIGO, *I diritti di informazione e di consultazione nell'ordinamento comunitario*, in *Aa.Vv.*, *Scritti in memoria di Salvatore Hernandez*, Roma, 2003, 69
- ATKINSON, *Disuguaglianza. Che cosa si può fare?*, Milano, 2015
- AULETTA, *La prova scientifica: diritto, epistemologia, strumenti d'acquisizione*, in *RTDPC*, 2016, 2, 461
- AULINO, *Consenso al trattamento dei dati e carenza di consapevolezza: il legal design come un rimedio ex ante*, in *DII*, 2020, 2, 303
- AVONDOLA, *La riforma dell'art. 2103 c.c. dopo il jobs act*, in *RIDL*, 2016, 1, 369
- AZZOLARI ET ALT., *A casa tutto bene? Le condizioni fisiche e psicologiche dei lavoratori "in smart"*, in PERUZZI, SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Torino, 2021, 117
- BABCOCK, LASCHEVER, *Le donne non chiedono. Perché le donne contrattano meno degli uomini negli affari, nella professione, nella vita privata*, Milano, 2004
- BALANDI, *L'informazione nei rapporti di lavoro e sindacali*, in *RTDPC*, 1993, 239
- BALDONI, *Il concetto di "livelli essenziali e uniformi" come garanzia in materia di diritti sociali*, in *IF*, 2001, 6, 1103
- BALDWIN, *La grande convergenza. Tecnologia informatica, Web e nuova globalizzazione*, Bologna, 2018
- BALDWIN, *Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica e futuro del lavoro*, Bologna, 2019
- BALLESTRERO, *Ancora sui "rider". La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021, 1, 104

- BALLETTI, *Controllo "occulto" e sanzionabilità dell'utilizzo improprio dei permessi assistenziali, nota a Cass. 4 marzo 2014, n. 4984*, in *GI*, 2014, 11, 2517
- BALLETTI, *Danni punitivi, moduli sanzionatori e standard di tutela nel diritto del lavoro*, in *MGL*, 2019, 1, 11
- BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *LLI*, 2021, 1, 18
- BASSANINI, TREU, VITTADINI (a cura di), *Una società di persone? I corpi intermedi nella democrazia di oggi e di domani*, Bologna, 2021
- BATTISTA, *L'evoluzione del concetto di lavoratore nel diritto dell'Unione europea*, in *ADL*, 2021, 3, 623
- BATTISTI, *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, in AA.VV., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, Bari, 2021, 109
- BAVARO, *L'orario di lavoro agile «senza precisi vincoli»*, in *LDE*, 2022, 1
- BELLAVISTA, *Il controllo sui lavoratori*, Torino, 1995, 89
- BELLAVISTA, *Il nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in ZILIO GRANDI, BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Padova, 2016, 717
- BELLETTI, *I livelli essenziali delle prestazioni e contenuto essenziale dei diritti nella giurisprudenza della Corte costituzionale*, in *IF*, 2003, 3-4, 613
- BELOGOLOVSKY, BAMBERGER, *Signaling in Secret: Pay for Performance and the Incentive and Sorting Effects of Pay Secrecy*, in *Academy of Management Journal*, 2014, 6, 1706
- BERTIRO, *Il contratto di agenzia*, Milano, 2016
- BERTOCCO, *Il rifiuto del lavoratore di ottemperare all'ordine illegittimo di trasferimento: natura ed effetti*, nota a sent. Cass. civ. sez. lav. 10 gennaio 2019 n. 434, in *LG*, 2019, 12, 1126
- BETTINI, *Consenso e privacy del lavoratore*, in *DPL*, 1999, 20, 1379
- BIAGIOLI, MERCATALI, TISCORNIA, *Banche di dati e divulgazione del diritto: modelli per analisi quantitative del linguaggio giuridico*, in *ID*, 1984, 10, 257
- BIASI, *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio... e del relativo apparato rimediabile*, in *ADL*, 2021, 3, 771
- BIASI, *La partecipazione dei lavoratori nel Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021: la retta via e il lungo cammino*, in ZILIO GRANDI (a cura di), *Commentario al Ccnl Metalmeccanici 5 febbraio 2021*, Torino, 2021, 97
- BIFULCO, CELOTTO, OLIVETTI (a cura di), *Commentario alla Costituzione*, Torino, 2006
- BILOTTA, *Esprimere disgusto per le persone omolesuali in ambito lavorativo è discriminazione (diffusa)*, in *RCP*, 2022, 1-2, 603.
- BILOTTA, *La molestia verbale viola la dignità della persona che lavora*, nota a ord. Cass. civ. sez. lav. 19 febbraio 2019 n. 4815, in *RCP*, 2019, 6, 1881
- BINI, *Dall'equivalenza professionale all'equivalenza economica delle mansioni – Questioni ermeneutiche e prime osservazioni*, in *ADL*, 2015, 6, 1240
- BITETTO, *Dal diritto all'oblio alla deindicizzazione: quando conviene (non) essere vip!*, nota a Cass., 8 febbraio 2022, n. 3952, in *FI*, 2022, 3, 954
- BLANPAIN, *Il diritto del lavoro nel XXI secolo: l'era dei lavoratori dal "portafoglio" creativo*, in *DRI*, 1998, 3, 331
- BOESSO, VERNIZZI, *Il riconoscimento dei carichi di famiglia nell'IRPEF in Italia e in Europa: alcune proposte per l'Italia*, in *Economia pubblica*, 2001, 5, 5
- BOLEGO, *Sull'onere di giustificazione e comunicazione dell'atto di trasferimento del lavoratore dopo la "Fornero"*, nota a Trib. Roma, 4 marzo 2014, in *RIDL*, 2014, 3, 547

- BOLOGNA, *Tutela della salute e sicurezza dei riders in tempi di pandemia*, nota a Trib. Bologna, 11 agosto 2020; Trib. Firenze, 31 luglio 2020; Trib. Firenze, 22 luglio 2020; Trib. Bologna, 1 luglio 2020; Trib. Firenze, 5 maggio 2020; Trib. Bologna, 14 aprile 2020; Trib. Firenze, 1 aprile 2020; Trib. Roma, 31 marzo 2020, in *RGL*, 2020, 3, 484
- BOLOGNINI, *La disciplina della comunicazione business to consumer nel mercato agro-alimentare europeo*, Torino, 2012
- BOMBARDELLI, *Fra sospetto e partecipazione: la duplice declinazione del principio di trasparenza*, in *IF*, 2013, 3-4, 657
- BOMBELLI, LAZZAZZARA, *Superare il Diversity Management. Come alcune terapie rischiano di peggiorare le malattie organizzative*, in *Sociologia del lavoro*, 2014, 2, 169
- BONARDI, *Dal principio di "eguale salario per lavoro di eguale valore" alla "discriminazione come 'moving target'"*. *Il contributo dell'OIL alla lotta contro le discriminazioni*, in *VTDL*, 2019, 3, 799
- BORDOGNA, BOSCATI, *La contrattazione integrativa nelle pubbliche amministrazioni italiane dopo i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di comparto per il triennio 2016-2018*, Roma, 2022
- BORDOGNA, *Contrattazione integrativa e gestione del personale nelle pubbliche amministrazioni. Un'indagine sull'esperienza del quadriennio 1998 – 2001*, Milano, 2002
- BORELLI, BRINO, FALERI, LAZZERONI, TEBANO, ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022
- BORELLI, RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *LLI*, 2021, 1, 18
- BORTONE, *Art. 2*, in GIUGNI (diretto da), *Lo Statuto dei Lavoratori, Commentario*, Milano, 1979, 10
- BORZAGA, *Contrasto al lavoro infantile e decent work*, Napoli, 2018
- BORZAGA, MAZZETTI, *Discriminazioni algoritmiche e tutela dei lavoratori: riflessioni a partire dall'Ordinanza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020*, in *BioLaw Journal*, 2022, 1, 225
- BOSCATI, *Dirigenza pubblica: poteri e responsabilità tra organizzazioni del lavoro e svolgimento dell'attività amministrativa*, in *LPA*, 2009, 1, 35
- BOSCATI, *Ideologia nel rapporto di lavoro tra tutela dei diritti dei lavoratori e dell'identità valoriale dell'impresa*, in *JUS – ONLINE*, 2021, 1
- BOSCATI, *L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione*, in MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, in *Quad. ADL*, Piacenza, 2020, 49
- BOSCATI, *La disciplina del 'whistleblowing' nel settore pubblico nella prospettiva dell'attuazione della direttiva comunitaria*, in *ADL*, 2020, 3, 521
- BOSCATI, *Obbligo di fedeltà ed il patto di non concorrenza*, in MARTONE, MARAZZA (a cura di), *Contratto di lavoro e organizzazione*, in PERSIANI, CARINCI F. (diretto da), *Trattato di Diritto del Lavoro*, Padova, 2012, 959
- BRINO, *Diritti dei lavoratori e catene globali del valore: un formante giurisprudenziale in via di definizione?*, in *GDLRI*, 2020, 3, 451
- BRINO, *Diritto del lavoro e catene globali del lavoro*, Torino, 2020
- BRINO, *Lavoro dignitoso e catene globali del valore: uno scenario (ancora) in via di costruzione*, in *LD*, 2019, 3, 553
- BROLLO, CESTER, MENGHINI (a cura di), *Legalità e rapporti di lavoro. Incentivi e sanzioni*, Trieste, 2016

- BROLLO, DEL CONTE, MARTONE, SPINELLI C., TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, ADAPT University Press, 2022
- BROLLO, *È legittima la revoca del part time ex art. 16 l. n. 183/2010. La sentenza della Corte di Giustizia UE*, in *LPA*, 2014, 2, 422
- BROLLO, *Fragilità e lavoro agile*, in *LDE*, 2022, 1
- BROLLO, *Il lavoro agile alla prova dell'emergenza epidemiologica*, in AA.Vv., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale, Vol. I*, FILI (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT Labour Studies e – Book series, 2020, 89, 167
- BROLLO, *Il lavoro agile per i lavoratori fragili: lezioni dalla pandemia*, in *ADL*, 2022, 3, 405
- BROLLO, *La disciplina delle mansioni dopo il Jobs Act*, in *ADL*, 2015, 6, 1156
- BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore. Mutamento di mansioni e trasferimento. Art. 2103*, Milano, 1997
- BROLLO, *L'altro accesso: il patto accessorio di lavoro agile*, in BOSCATI, ZILLI (a cura di), *Il reclutamento nella p.a. Dall'emergenza alla nuova normalità, Vol. I*, Milano, 2022, in corso di stampa
- BROLLO, *Le "quote di genere" negli organi di governo delle società: dalle norme agli strumenti*, in *Labor*, 2016, 5-6, 349
- BROLLO, *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in *ADL*, 2019, 3, 495
- 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
- BRUN, *La distinzione tra gli strumenti di controllo del lavoratore ex art. 4 st. lav. nella giurisprudenza*, in *ADL*, 2020, 3, 757
- BRUNETTA, TIRABOSCHI, *Grande dimissione: fuga dal lavoro o narrazione emotiva? Qualche riflessione su letteratura, dati e tendenze*, in *WP ADAPT*, 2022, 6
- BUSATTA, *Quasi 'a portata di click': accesso a SPID e amministrazione di sostegno*, commento a Trib. Roma, decr. 12 aprile 2021, in *NGCC*, 2021, 6, 1360
- CAFFIO, GRIECO, *Ispettorato Territoriale del Lavoro*, in GAROFALO D., GHERA (a cura di), *Commentario ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Bari, 2016, 273
- CAIANIELLO, *Il sistema dell'auditing e sua disponibilità in Italia (la via difficile ad un nuovo modo di controllare)*, *Relazione al convegno internazionale della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione sul tema: 'Uniformazione e specificità nel controllo finanziario esterno in Europa e nel bacino del Mediterraneo'*, Caserta, 24-25 ottobre 1997, in *Rivista amministrativa della Repubblica Italiana*, 1998, 2, 135.
- CALÀ, *La comunicazione dei motivi del trasferimento in base all' art. 13 Stat. Lav.*, in *DL*, 1981, 1, 72
- CALAFÀ, *Art. 157*, in POCAR, BARUFFI (a cura di), *Commentario breve ai Trattati dell'Unione Europea*, Padova, 2014, 1004
- CALAMANDREI, LEVI (diretto da), *Commentario sistematico alla Costituzione italiana*, Firenze, 1950
- CALIFANO, *Il Regolamento UE 2016/ 679 e la costruzione di un modello uniforme di diritto europeo alla riservatezza e alla protezione dati personali*, in CALIFANO, COLAPIETRO (a cura di), *Innovazione tecnologica e valore della persona. Il diritto alla protezione dei dati personali nel Regolamento UE 2016/ 679*, Napoli, 2017, 3
- CALIFANO, *Trasparenza e privacy nell'evoluzione costituzionale*, in *GSC*, 2016, 31, 77
- CAMARDA, *La funzione di internal auditing nella Pubblica Amministrazione*, in *Diritto della regione*, 2011, 2, 489

- CAMMELLI, *Amministrazione e mondo nuovo: medici, cure e riforme*, in *DA*, 2016, 1-2, 9
- CAMPAGNA, *Libertà di espressione e diritto all'oblio: Italia "assolta" dalla Corte di Strasburgo per aver operato un giusto bilanciamento nel caso di una tardiva "deindicizzazione" di una notizia di cronaca giudiziaria*, in *Rivista penale*, 2021, 12, 1067
- CAMPOLONGO, IANNUZZI, *Controllo manageriale e lavoro da remoto. Una ricerca nel contesto pandemico*, in PERUZZI, SACCHETTO (a cura di), *Il lavoro da remoto. Aspetti giuridici e sociologici*, Torino, 2021, 66.
- CANAPARO, *La tutela del responsabile anticorruzione: i poteri di intervento dell'ANAC in caso di revoca dell'incarico e dell'adozione di misure discriminatorie*, in *RU*, 2018, 4-5, 59
- CANAPARO, *Lo statuto del responsabile anticorruzione: la tutela della sua autonomia e indipendenza*, in *RU*, 2018, 3, 59
- CAPOBIANCO, *La diffusione e la circolazione delle informazioni nel mercato turistico*, in *Europa e diritto privato*, 2020, 2, 513
- CAPRIO, *Il valore probatorio della ricevuta di avvenuta consegna della notificazione effettuata a mezzo pec*, in *GC online*, 2020, 1, 1
- CAPUTI JAMBRENGHI, *Divieto di subappalto e lavoratori autonomi*, in *LDE*, 2022, 1
- CARBONI, DE VINCENZI, *Storia dei sistemi di misura: un problema tecnico e sociale*, in BENINCASA (a cura di), *L'unificazione metrologica le vicende non concluse di un complesso percorso storico e geografico*, Firenze, 2013, 1
- CARCHIO, ROIATTI, *Colmare il differenziale retributivo di genere – highlights da un progetto europeo*, in *Bollettino ADAPT*, 8 marzo 2021, 9
- CARIDI, *La tutela dei dati personali in Internet: la questione dei logs e dei cookies alla luce delle dinamiche economiche dei dati personali*, in *DII*, 2001, 4-5, 763.
- CARINCI F., *Il percorso giurisprudenziale sui riders. Da Tribunale Torino 7 maggio 2018 a Tribunale Palermo 24 novembre 2020*, in *ADL*, 2021, 1, 1
- CARINCI F., *L'ultima parola sui rider: sono lavoratori subordinati*, in *LDE*, 2022, 1
- CARINCI F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *DLRI*, 1985, 1, 203
- CARINCI F., *Una riforma "conclusa". Fra norma scritta e prassi applicativa*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 18/ 2004*
- CARINCI M.T., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori dopo il Jobs Act (art. 23 d.lgs. 151/ 2015): spunti per un dibattito*, in *LLI*, 2016, 1, 1
- CARLONI, *Il paradigma trasparenza. Amministrazioni, informazione, democrazia*, Bologna, 2022
- CARTA, *La funzione di sostegno alla competitività degli accordi aziendali peggiorativi. Il contributo dell'analisi comparata con i modelli francese e tedesco*, in *VTDL*, 2019, 3, 652
- CARUSO, *Occupabilità, formazione e "capability" nei modelli giuridici di regolazione dei mercati del lavoro*, in *GDLRI*, 2007, 1, 113
- CARUSO, DEL PUNTA, TREU, *Manifesto per un Diritto del lavoro sostenibile*, 2020, in <https://csdle.lex.unict.it/our-users/bruno-caruso-riccardo-del-punta-tiziano-treu-manifesto-un-diritto-del-lavoro-sostenibile>
- CASALE, *La direttiva 91/ 533/ CEE sull'obbligo del datore di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto di lavoro e la prova del contratto*, in CARINCI F., PIZZOFRATTO (a cura di), *Diritto del Lavoro dell'Unione Europea*, in CARINCI F. (diretto da) *Commentario. Diritto del Lavoro*, 2010, Torino, 508
- CASALE, *La disciplina sulla trasparenza del lavoro pubblico ed i cartellini di riconoscimento*, in *QL*, 2011, 2, 30

- CASSESE, *Etica pubblica*, in *GDA*, 2003, 10, 1097
- CASTRO, *Le traiettorie della partecipazione nel caso italiano: un'occasione di modernizzazione*, in *DRI*, 2010, 1, 81
- CERBONE, *Le discriminazioni di genere nei rapporti di lavoro: tecniche processuali di tutela e contenuto intangibile dei diritti*, in *dirittifondamentali.it*, 2020, 2, 1155
- CERULLO, Recovery Plan, *PNRR e Gender Gap*, in *LDE*, 2021, 2
- CETRULO, RINALDINI, *Lavoro agile e organizzazione del lavoro: quale scenario dopo la pandemia?*, in *LDE*, 2022, 1
- CHARDON, *L'Administration de la France: les fonctionnaires*, Parigi, 1908
- CHIARATTI, *Incoscienza artificiale. Come fanno le macchine a prevedere per noi*, Roma, 2021
- CHIAROMONTE, *L'accesso degli stranieri al pubblico impiego*, in BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2021, 281
- CICATIello ET AL., *Che fine ha fatto il diritto alla trasparenza?*, in *www.lavoce.info*, 22 aprile 2021
- CITARELLA, *Aggiornamento degli archivi online, tra diritto all'oblio e rettifica «atipica»*, in *RCP*, 2012, 4, 1155
- CIUCCIOVINO, *Mettere ordine nella giungla dei ccnl: un'esigenza indifferibile*, in *GDLRI*, 2018, 3, 228
- CIUCCIOVINO, *Trasparenza dei trattamenti dei lavoratori tra nuove conquiste e fallimenti della contrattazione collettiva*, in PROIA (a cura di), *Appalti e lavoro: problemi attuali*, Torino, 2022, 151
- COMANDÈ G., *Unfolding the legal component of trustworthy AI: a must to avoid ethics washing*, in *Annuario di diritto comparato e di studi legislativi*, 2020, 1, 39
- CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2019*, Milano, 2020
- COPPOLA, + *Digitale – Corruzione + Democrazia. La trasformazione digitale della pubblica amministrazione*, Santarcangelo di Romagna, 2022
- CORRADO, *Gli obblighi di trasparenza dei dirigenti amministrativi: il lento e incerto incedere del legislatore*, in *Federalismi.it*, 2021, 20, 102
- CORRADO, *Gli obblighi di trasparenza dei dirigenti amministrativi: il lento e "incerto" incedere del legislatore*, in *Federalismi.it*, 2021
- CORTESE, SALOMONE (a cura di), *Deontologia e buon andamento della pubblica amministrazione*, Milano, 2014
- CORTI, *I diritti di informazione e consultazione in Italia dopo il d.lgs. n. 25 del 2007 tra continuità ed innovazione*, in *www.ruct.uva.es*, 2009, 35
- CORTI, *Il coinvolgimento dei lavoratori preso sul serio: il caso GKN*, in *DRI*, 2022, 1, 265
- CORTI, *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici. Artt. 1-2 e 4*, in NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori. Commentario sistematico al decreto legislativo n. 25/2007*, in *NLCC*, 2008, 876
- CORTI, *Ius variandi e tutela della professionalità dopo il jobs act (ovvero cosa resta dell'art. 13 dello statuto dei lavoratori)*, in *VTDL*, 2016, 1, 39
- COSIO, *Le sentenze della Corte di Giustizia sul velo islamico*, in *Rep. FI*, 2017, voce Unione europea e Consiglio d'Europa, 116
- COSTANTINI, *Profilazione e "automated decision making" in ambito lavorativo nella giurisprudenza italiana*, in *LG*, 2019, 11, 984

- COUNTOURIS, An Autonomous EU definition of 'Worker' – Pitfalls and Opportunities for the European Labour Movement', in ETUC, 4 dicembre 2015
- CRAWFORD, *Né intelligente né artificiale. Il lato oscuro dell'IA*, Bologna, 2021
- CRENSHAW, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine. Feminist Theory and Antiracist Politics, The University of Chicago Legal Forum, 1989, 139
- CRIBADO PEREZ, *Invisibili*, Torino, 2020
- CRISAFULLI (con la collaborazione di AMBROSI), *Commentario breve alla Costituzione*, Padova, 2008
- CRISTINI, *Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*, in CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, Milano, 2018, 48
- CRISTINI, *Il personale maschile e femminile delle aziende con oltre 100 dipendenti del Friuli Venezia Giulia*, in CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2019*, Milano, 2020, 45
- CROSTA, *Indicatori di performance aziendali. Come identificare gli indicatori più adatti per misurare le performance: dagli obiettivi ai risultati*, 2022.
- CUTTONE, *I criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali: i limiti della buona fede e correttezza comportamentale nell'azione organizzativa e gestionale del datore di lavoro pubblico*, nota a Corte di Cassazione, sez. lav., 9 marzo 2021, n. 6485, in *LPA*, 2021, 4, 841
- D'ALOIA, *Ripensare il diritto nel tempo dell'IA*, in DONATI, PAJNO, PERRUCCI (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto: una rivoluzione? Diritti fondamentali, dati personali e regolazione*, Bologna, 2022, in corso di stampa.
- D'ANTONA, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Enc. Giur. Treccani*, Roma, 1990
- D'APONTE, *Il regime delle incompatibilità e l'aspettativa per mandato parlamentare. Incompatibilità, cumulo di impieghi, esercizio di attività professionale*, in AMOROSO, DI CERBO, FIORILLO, MARESCA (a cura di), *Il lavoro pubblico*, Milano, 2020, 449
- D'APONTE, *L'autorizzazione dei dipendenti pubblici allo svolgimento di incarichi esterni dopo la riforma Brunetta*, in *LPA*, 2011, 6, 965
- D'ARCANGELO, *L'obbligo di protezione dei dati del lavoratore: adempimento e sanzioni*, in *DLM*, 2020, 1, 75
- D'AVOSSA, *Ancora sulla "rigidità eccessiva": il problema della mobilità interna; variazioni delle mansioni e trasferimenti alla luce dell'art. 13*, in AA.Vv., *Lo Statuto dei lavoratori dieci anni dopo*, Milano, 1981, 97
- D'ONGHIA, *Lavoro agile e luogo del lavoro: cosa ci ha insegnato la pandemia?*, in *LDE*, 2022, 1
- DAGNINO, ARMAROLI, A seat at the table: negotiating data processing in the workplace. A national case study and comparative insights, in *CLLPJ*, 2019, 41, 1
- DAGNINO, *Big data e lavoro, le sfide della workforce analytics*, in *Bollettino ADAPT*, 20 ottobre 2016
- DAGNINO, *Dalla fisica all' algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, ADAPT University Press, 2019
- DAGNINO, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *LLI*, 2017, 3, 1
- DAGNINO, *Una questione di fiducia: la reputazione ai tempi delle piattaforme online tra diritto alla privacy e prospettive di mercato*, in *DRI*, 2017, 1, 247

- DAMIANI, UVALIC, *Teoria e prassi della partecipazione finanziaria in Europa*, in *DRI*, 2010, 1, 108
- DAVIDOV, A *Purposive approach to labour law*, Oxford, 2016
- DAVIS, *Women, Race & Class*, New York, 1981
- DE ANGELIS, *Note sulla nuova disciplina delle mansioni ed i suoi (difficilissimi) rapporti con la delega*, in *FI*, 2015, 1, 433
- DE CAMILLIS, *L'esperienza del lavoro agile emergenziale*, in *LDE*, 2022, 1
- DE CRISTOFARO M.L. (a cura di), *La legge italiana per la parità di opportunità delle lavoratrici. Commento alla l. 10 aprile 1991, n. 125*, Napoli, 1993
- DE FALCO, *Accomodamenti ragionevoli: sovvenzioni nel settore privato, accessibilità ovunque*, in *RIDL*, 2021, 4, 429
- DE FALCO, *Costrittività organizzativa: se il lavoratore si ammala, l'INAIL risponde*, nota a Cass. n. 8948/ 2020, in *RCP*, 3, 2021, 916
- DE FALCO, *Le competenze digitali per la trasformazione smart del lavoro pubblico*, in *LPA*, 2022, 4, in corso di stampa.
- DE FEO, *La nuova nozione di equivalenza professionale*, in *ADL*, 2015, 4-5, 853
- DE LUCA TAMAJO, *L'attualità della funzione del diritto del lavoro*, in PAGANO, NICOSIA, (a cura di), *Tutela del lavoro ed esigenze dell'impresa. Atti del 49° Convegno Nazionale in onore di Vincenzo Panuccio e Giuseppe Savoca. Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro "Domenico Napoletano", Taormina, 15-16 ottobre 2021*, Bari, 2022, 378
- DE MARCO, GARILLI, *La qualificazione del lavoro dei rider: ancora una volta il giudice accerta la subordinazione e individua nella piattaforma interponente il reale datore di lavoro*, nota a Trib. Torino, 18 novembre 2021), in *Labor*, 2022, 2, 213
- DE MARINIS, *I controlli difensivi tra vecchi orientamenti interpretativi e rinnovate regole legali*, in *LPO*, 2020, 3-4, 172
- DE MINICIS, MAROCCO, *Consistenza, caratteristiche e bisogni dei lavoratori delle piattaforme. Quali strategie regolative alla luce della Proposta di Direttiva?*, in *LDE*, 2022, 1
- DE MOZZI, *Le tariffe professionali: che cosa rimane?*, in *LDE*, 2021, 4
- DE NICOLA, BRACALETTI, *Iniziative di sostegno all'adozione di modalità gestionali della salute e sicurezza sul lavoro nelle aziende*, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2016, 3, 673
- DE STEFANO, *Negotiating the Algorithm': Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection*, in *CLLPJ*, 2019, 41, 1
- DE TONI, BASTIANON, *Isomorfismo del potere. Per una teoria complessa del potere*, Venezia, 2019
- DE TONI, COMELLO, *Prede o ragni. Uomini e organizzazioni nella ragnatela della complessità*, Torino, 2005
- DE TONI, COMELLO, *Viaggio nella complessità*, Venezia, 2007
- DE TONI, DE ZAN, *Il dilemma della complessità*, Venezia, 2015
- DE TONI, RULLANI, *Uomini 4.0: Ritorno Al Futuro. Creare valore esplorando la complessità*, Milano, 2018
- DEL CONTE, *Contributi sindacali tra cessione del credito e delegazione di pagamento*, in *MGL*, 2004, 2, 458
- DEL CONTE, *Internet, posta elettronica e oltre: il garante della privacy rimodula i poteri del datore di lavoro*, in *DII*, 2007, 3, 497
- DEL CONTE, *Mansioni (nuova disciplina delle)*, in *AA.Vv., Digesto delle Discipline Privatistiche – Sezione Civile*, 2016, Torino, 521

- DEL PUNTA, *Introduzione*, in DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, 2022, 7
- DEL PUNTA, Labour Law and the Capability Approach, in *IJCLIR*, 2016, 4, 383
- DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro*, in *RIDL*, 2016, 1, 107
- DELL'OLIO, *Sub art. 26*, in PROSPERETTI (diretto da), *Commentario allo statuto dei lavoratori*, Milano 1975, 813
- DELSIGNORE, RAMAJOLI, *La prevenzione della corruzione e l'illusione di un'amministrazione senza macchia*, in *RTDP*, 2019, 1, 61
- DELOGU, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione della sicurezza sul lavoro di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008: analisi e prospettive*, in *DSS*, 2018, 1, 7
- DENTICI, *La decadenza nel diritto del lavoro tra vicende traslative e fattispecie interpositorie*, in *VTDL*, 2020, 1, 199
- DESSÌ, *Il controllo a distanza sui lavoratori. Il nuovo art. 4 St. lav.*, Napoli, 2017
- DI FRONZO, *Controlli interni e Internal Auditing nella pubblica amministrazione*, in *Impresa commerciale e industriale*, 2005, 11, 1724
- DI PACE, *Controllo della posta elettronica e navigazione Internet dei dipendenti – Indicazioni del garante*, in *DPL*, 2007, 29, 1837
- DI PACE, *Trattamento dati dei lavoratori: Linee guida del garante*, in *DPL*, 2007, 20, 1207
- DIAMOND, *Armi, acciaio, malattie*, Milano, 1997
- DIONIGI, *Osa sapere. Contro la paura e l'ignoranza*, Milano, 2019
- DONINI, *Alcune riflessioni sulla presunzione di subordinazione della Direttiva Piattaforme*, in *LLI*, 2022, 1, 31
- DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *LLI*, 2017, 1, 35
- DONINI, *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *DRI*, 2018, 1, 222
- EIGE, *Poverty, Gender and Intersecting Inequalities — Review of the implementation of an area A: Women and poverty of the Beijing Platform for Action*, 2016, in <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>
- EIGE, *Work in the EU: women and men at opposite ends*, 2017, in <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/work-eu-women-and-men-opposite-ends>
- EURISPES, *Rapporto Italia: Arretratezza/ Modernità. I caregiver in Italia, un esercito di invisibili*, 2022, 377
- EUROSTAT, *Labour market slack. Annual statistics on unmet needs for employment, 2021*, in https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_market_slack_%E2%80%93_annual_statistics_on_unmet_needs_for_employment.
- FACCIOLI, CASSARO, *Il GDPR e la normativa di armonizzazione nazionale alla luce dei principi: accountability e privacy by design*, in *Il diritto industriale*, 2018, 6, 561
- FAGIOLO, *La Costituzione della Repubblica Italiana: l'iter parlamentare articolo per articolo*, Roma, 1992
- FAIOLI, *Condizioni trasparenti di lavoro, Regolazione europea e schema ministeriale di attuazione*, in *IlSole24ore*, 6 maggio 2022
- FAIOLI, *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*, in *DRI*, 2021, 1, 204
- FAIOLI, *Mansioni e macchina intelligente*, Torino, 2018, 221
- FALSONE, *L'accesso al lavoro nelle imprese pubbliche*, in BOSCATI (a cura di) *Il lavoro pubblico. Dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2022, 297

- FALZONE, PALERMO, CASENTINO, *La Costituzione della Repubblica italiana: illustrata con i lavoratori preparatori e corredata da note e riferimenti*, Milano, 1976
- FANTI, *La trasparenza amministrativa tra principi costituzionali e valori dell'ordinamento europeo: a margine di una recente sentenza della Corte costituzionale (n. 20/ 2019)*, in *Federalismi.it*, 2020, 5, 34
- FERRANTE, *Direzione e gerarchia nell'impresa (e nel lavoro pubblico privatizzato). Art. 2086*, Milano, 2012
- FERRANTE, *La privacy del lavoratore: brevi considerazioni alla luce delle fonti internazionali e della normativa comparata*, in ZOLI (a cura di), *La tutela della privacy del lavoratore*, in *Quad. DLRI*, 2000, 280
- FERRANTE, *Nuova disciplina delle mansioni del lavoratore (art. 3, d.lgs. N. 81/ 2015)*, in MAGNANI, PANDOLFO, VARESI (a cura di), *Il codice dei contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino, 2016, 31
- FERRARESI, *Criteri di applicazione del contratto collettivo di categoria, Art. 2070*, Milano, 2021
- FERRARI, *Documanità*, Bari-Roma, 2021
- FERRARIO, *La risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro del personale pubblico con quaranta anni di anzianità contributiva*, in *LPA*, 2010, 3-4, 649
- FERRI, *Diritto dell'informazione e diritto all'oblio*, in *Rivista di Diritto Civile*, 1990
- FERRIERI CAPUTI, *Welfare aziendale e lavoro agile: due istituti legati a doppio filo nel prisma delle relazioni industriali*, in *Bollettino ADAPT*, 7 febbraio 2022, 5
- FIATA, *A piccoli passi verso l'accertamento della rappresentatività: l'articolo 16-quater del decreto-legge n. 76/ 2020 ed il codice alfanumerico unico dei contratti collettivi*, in *DRI*, 2021, 3, 724
- FIATA, *Il potere di controllo nel lavoro da remoto tra valutazione del risultato e privacy del lavoratore*, in MARTONE (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smartworking oltre l'emergenza*, in *Quad. ADL*, Piacenza, 2020, 113
- FILÌ, COSTANTINI (a cura di), *Legal Issues in the Digital Economy: The Impact of Disruptive Technologies in the Labour Market*, ADAPT University Press, Newcastle upon Tyne, 2019
- FILÌ, *Gli strumenti di salvataggio del diritto a pensione per le carriere discontinue*, in GAROFALO D., RENGÀ (a cura di), *Pensioni*, in *RGL*, 2020, 4, 685
- FILÌ, *Il libro unico del lavoro e gli altri adempimenti formali di gestione del rapporto di lavoro*, in MISCIONE, CARINCI F. (a cura di), *Commentario alla legge n. 133/ 2008. Lavoro privato, pubblico e previdenza*, Milano, 2009, 533
- FILÌ, *La sostenibilità del sistema pensionistico italiano tra equilibri ed equilibrismi*, in *MGL*, 2018, 1, 25; BONARDI, *Non è un paese per vecchie. La riforma delle pensioni e i suoi effetti di genere*, in *RDSS*, 2012, 3, 513
- FILÌ, *Le carriere lavorative femminili e i differenziali retributivi*, in CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ (a cura di), *Il lavoro femminile in Friuli Venezia Giulia. Rapporto 2017*, Milano, 2018, 91
- FILÌ, *Le ricadute dell'invecchiamento della popolazione sul Welfare, sul mercato del lavoro e sulla solidarietà intergenerazionale*, in MELCHIOR, STRIZZOLO (a cura di), *Anziani e industria 4.0, in Salute e Società*, 2022, 3, 80
- FIORENDI, *Diritto all'oblio: bilanciamento con gli altri diritti e interessi meritevoli di tutela e suoi profili risarcitori*, in *Ridare.it*, 29 luglio 2020

- FIORILLO, *Il lavoro agile: continua il processo di ridefinizione del Diritto del lavoro*, in FIORILLO, PERULLI A. (a cura di), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile – parte seconda*, Torino, 2017, 165
- FIORILLO, *Le relazioni sindacali nel lavoro pubblico: informazione, consultazione, partecipazione*, in *LD*, 1996, 10, 471
- FIORILLO, *Un diritto del lavoro per il lavoro che cambia: primi spunti di riflessione*, in *WP CSDL E “Massimo D’Antona”.IT – 368/ 2018*
- FLORIDI, *Infosfera. Etica e filosofia nell’età della informazione*, Torino, 2009
- FLORIDI, *La rivoluzione dell’informazione*, Torino, 2012 (già Id., *Information. A Very Short Introduction*, Oxford, 2010)
- FOGLIA, *Trasferimento del lavoratore e ambiti di legittimo esercizio dell’autotutela individuale*, nota a *Cass. sez. lav. 11 maggio 2018, n. 11408*, in *GC*, 2019, 2, 380
- FONTANAROSA, *Il diritto alla protezione dei dati tra tutela della persona e libera circolazione delle informazioni: aspetti di diritto comunitario e di diritto comparato*, in *AA.VV., Annali del Dipartimento Giuridico dell’Università del Molise*, 2018, 19, 93
- FORGIONE, *Il caso dell’accesso al software MIUR per l’assegnazione dei docenti*, in *GDA*, 2018, 5, 647
- FORUM DISUGUAGLIANZE DIVERSITÀ, *15 proposte per la giustizia sociale, ispirate da programma di azione di Anthony Atkinson*, Bologna, 2019
- FRACANZANI, *L’identità. Diritti fondamentali fra Corti europee e Pubblica amministrazione*, Bologna, 2017
- PROSECCHI, *Diritti collettivi di informazione. Lezioni dal caso GKN*, in *LLI*, 2021, 7, 2, 38
- FUGGETTA, PERRUCCI, *Il ruolo delle tecnologie digitali nei processi di disintermediazione e l’impatto sui corpi intermedi: riflessioni preliminari*, in BASSANINI, TREU, VITTADINI (a cura di), *Una società di persone? I corpi intermedi nella democrazia di oggi e di domani*, Bologna, 2021, 321
- FUSO, *Principi in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali: il giusto procedimento*, in TIRABOSCHI, VERBARO (a cura di), *La nuova riforma del lavoro pubblico. Commento alla legge 4 marzo 2009, n. 15 e al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, Milano, 2009, 569
- GAETA, ZOPPOLI (a cura di), *Il diritto diseguale. La legge sulle azioni positive. Commentario alla Legge 10 aprile 1991, n. 125*, Torino, 1992
- GAFFURI, *La disciplina degli appalti pubblici dopo il “decreto semplificazioni”*, in *GI*, 2021, 5, 1243
- GALLO, *Costo dell’energia e redditività delle imprese: caso della carta e della siderurgia*, in *L’industria*, 2003, 1, 107
- GAMBINO, *Stato, diritti sociali e devolution: verso un nuovo modello di welfare state*, in *www.associazionedeicostituzionalisti.it*, 2006
- GARGIULO, *Lo ius variandi del “nuovo” art. 2103 c.c.*, in *RGL*, 2015, 1, 619
- GARILLI, *La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro*, in *GDLRI*, 2016, 1, 129
- GARILLI, *Rivoluzione digitale, tutela del lavoro e libertà d’impresa*, in RICCI M., OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa
- GARILLI, *Tutela della persona e tutela della sfera privata nel rapporto di lavoro*, in *RCDP*, 1992, 3, 330
- GARNERO, GIUPPONI, *Sul salario minimo occorre avere metodo*, in *www.lavoce.info*, 29 settembre 2021

- GAROFALO C., *I risultati del policy brief dell'INAPP su incentivi e occupazione nel 2021*, in *Equal – www.dirittoantidiscriminatorio.it*, 13 luglio 2022
- GAROFALO C., *Le politiche per l'occupazione tra aiuti di Stato e incentivi in una prospettiva multilivello*, Bari, 2021
- GAROFALO D., *Blockchain, smart contract e machine learning: alla prova del diritto del lavoro*, in *LG*, 2019, 10, 689
- GAROFALO D., *Disabili e "insider/ outsider theory"*, nota a Cass., 12 novembre 2019 n. 29289, in *GI*, 2020, 2, 375
- GAROFALO D., *La tutela del lavoratore disabile nel prisma degli accomodamenti ragionevoli*, in *ADL*, 2019, 6, 1211
- GAROFALO D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.Vv., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi. Atti delle Giornate di studio di Diritto del lavoro. Cassino, 18-19 maggio 2017*, Milano, 2018, 17
- GAROFALO D., *Lo ius variandi tra categorie e livelli*, in *MGL*, 2022, 1, 107
- GAUDIO, *La Cgil fa breccia nel cuore dell'algoritmo di Deliveroo: è discriminatorio*, in *RIDL*, 2021, 1, 188
- GAUDIO, *La nozione di «impresa che controlla il datore di lavoro» ai fini dell'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione in materia di licenziamenti collettivi*, nota a CGUE, 7 agosto 2018, in *ADL*, 2019, 1, 182
- GAUDIOSI, *Smart working agevolato: tra business continuity e garanzie legali a presidio della riservatezza del lavoratore e del know how aziendale*, in *www.camminodiritto.it*, 2020
- GEREFFI, HUMPREY, STURGEON, *Il governo delle catene di valore globali*, in *Economia e società regionale*, 2005, 2, 5
- GHINI, MAGLIO, *Smart working: opportunità e criticità tra riservatezza delle informazioni e controlli a distanza*, in *RASE*, 2020, 3, 41
- GIACCARDI, MAGATTI, *Supersocietà. Ha ancora senso scommettere sulla libertà?*, Bologna, 2022
- GIACOBBE, *Relazione*, in GABRIELLI (a cura di), *Il diritto all'oblio. Atti del Convegno di Studi del 17 maggio 1997*, Napoli, 1999
- GIBBON, PONTE, *Standard di qualità, convenzioni e governance delle catene globali del valore*, in *Sociologia del lavoro*, 2008, 109, 117
- GIOVANNETTI, *Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione: contenuti e metodologia di redazione*, in *RU*, 2014, 2, 41
- GIUBBONI, *Note sparse sugli usi della nozione euro-unitaria di subordinazione nell'ordinamento interno*, in *RIDL*, 2022, 1, 55
- GIUGNI, *Aspetti istituzionali della giungla retributiva*, Napoli, 1979
- GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Napoli, 1963
- GIUSTI, *Oltre il diritto all'oblio: la deindicizzazione dei dati e l'adattamento alla "sentenza Google" nell'esperienza italiana e spagnola*, in *GC.com*, 2017, 10, 1
- GOBBATO, DE MENECH, *Le misure introdotte per la garanzia della parità di genere e il coinvolgimento dei lavoratori disabili, anche in relazione agli appalti pubblici e ai progetti del PNRR*, in *LDE*, 4, 2021
- GORNICK, MEYERS, *Building the Dual Earner/ Dual Career Society: Policy Developments in Europe*, CES Working Paper, 2001, 82
- GOTTARDI, *I contributi sindacali: un tema negletto non ancora assestato e attratto nel diritto comune*, in *DLM*, 2010, 837

- GRAGNOLI, *Dalla tutela della libertà alla tutela della dignità e della riservatezza dei lavoratori*, in *ADL*, 2007, 4, 1211
- GRAGNOLI, *Il potere di controllo del datore di lavoro e lo Statuto dei diritti dei lavoratori*, in RICCI M., OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa
- GRAGNOLI, *Intervento*, in *Aa. Vv., Le trasformazioni dei rapporti di lavoro pubblico e il sistema delle fonti, Atti delle Giornate di studio AIDLaSS, L'Aquila, 31 maggio – 1 giugno 1996*, Giuffrè, Milano, 1997, 989
- GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Torino, 1996
- GRAGNOLI, *L'oggetto del contratto di lavoro privato e l'equivalenza delle mansioni*, in *VTDL*, 2016, 1, 3
- GRAGNOLI, *L'uso della posta elettronica sui luoghi di lavoro e la strategia di protezione elaborata dall'Autorità Garante*, in TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati*, Padova, 2010, 53
- GRAGNOLI, *Modelli di organizzazione e gestione*, in ZOLI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro*, I. Principi comuni, Bologna, 2011, 415
- GRAMANO, *La rinnovata (e ingiustificata) vitalità della giurisprudenza in materia di controlli difensivi*, nota a Trib. Roma, ord., 24 marzo 2017, in *DRI*, 2018, 1, 265.
- GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, 1976, 200
- GRECO M.G., *Le funzioni e le modalità di funzionamento degli enti paritetici (art. 51, D.Lgs. 9.4.2008, n. 81)*, in CARINCI F., GRAGNOLI (a cura di), *Codice commentato della sicurezza sul lavoro*, Milano, 2010, 419
- GRECO L., *Produzione globale, lavoro e strategia sindacale: alcune riflessioni a partire dalla teoria delle catene globali del valore*, in *Sociologia del lavoro*, 2011, 123, 49
- GRUPPO DI STUDIO SUL LAVORO AGILE, *Relazione conclusiva*, in *LDE*, 1, 2022
- GUARNIERI, *Accesso civico generalizzato: arbitri e arbitri*, in *Federalismi.it*, 2020, 29, 89
- GUARRIELLO, *Dalla direttiva sui Comitati aziendali europei alla Società europea: una transizione difficile*, in FICARI (a cura di), *Società europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Milano, 2006, 132
- HARARI, *Homo Deus. Breve storia del futuro*, Milano, 2017
- HARARI, *Sapiens. Da animali a dèi. Breve storia dell'umanità*, Milano, 2014
- HUNT, YEE, PRINCE, DIXON-FYLE, *Delivering through diversity*, 2020
- ICHINO, *Diritto alla segretezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Milano, 1979
- ICHINO, *Il contratto di lavoro*, Milano, 2003, 627
- ICHINO, *Lavoro povero: lo standard minimo non basta, occorre anche la trasparenza delle retribuzioni*, in www.pietroichino.it e anche in *Il Foglio*, 5 ottobre 2021
- IENTILE, *Dai Dark Patterns al Legal Design: problemi e soluzioni all'utilizzo degli elementi grafici per alterare la volontà degli utenti*, in *Cyberspazio e diritto*, 2020, 1, 185
- INGRAO, *Data – Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *LLI*, 2019, 2, 128
- INGRAO, *I controlli difensivi tra passato e presente: privacy del lavoratore e inutilizzabilità dei dati*, nota a Trib. Padova, 24 dicembre 2018, in *NGC*, 2019, 4, 652
- INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Bari, 2018

- INGRAO, *Pandemia, protezione dei dati personali, accertamenti sanitari, vaccini, green pass e dintorni*, in *LDE*, 2021, 3
- INGRAO, *Riders: un altro passo verso la subordinazione*, in *LLI*, 2022, 1, 60
- IRTI C., *Consenso "negoziato" e circolazione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2021
- ISENBURG, *Divieti di discriminazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1984
- ISTAT – UNAR, *Il diversity management per le diversità lgbt+ e le azioni per rendere gli ambienti di lavoro più inclusivi*, 2020
- ISTAT, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, 2019, in <https://www.istat.it/it/files/2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>
- ISTAT, *La vita delle donne e degli uomini in Europa. Un ritratto statistico*, 2020, in <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2b.html>
- IULIANI, *La trasparenza consumeristica nell'interpretazione della Corte di giustizia e della dottrina*, nota a CGUE, 5 giugno 2019, C-38/17, in *FI*, 2020, 1, 4
- IZZI, *Discriminazione razziale e accesso al lavoro: il caso Feryn. Il divieto di discriminazioni razziali preso sul serio*, in *RGL*, 2008, 4, 765
- IZZO, *Lo smart working, da pratica sperimentale a modus operandi ordinario: problematiche giuridiche e applicative*, in *EJPLT*, 2020, 1, 208
- LAMANNIS, *Frank è un falso cieco: l'algoritmo discrimina i riders*, in *LG*, 2021, 5, 532
- LAMBERTUCCI, *Esiste la tutela della privacy nel rapporto di lavoro?*, in TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, Padova, 2010, 175.
- LAMBERTUCCI, *I contributi sindacali dopo il referendum*, in *ADL*, 1996, 1, 65
- LAMBERTUCCI, *La disciplina dei "controlli a distanza" dopo il Jobs Act: continuità e discontinuità con lo Statuto dei lavoratori*, in CARINCI F. (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, ADAPT Labour Studies, E – book series, 2016, 54, 270
- LAMBERTUCCI, *Sulle conseguenze della violazione dell'art. 47, l. n. 428/1990 nel trasferimento di ramo di azienda*, in *RIDL*, 2000, 2, 337
- LANGILLE, *The Capability Approach to Labour Law*, Oxford, 2019
- LANZALONGA, RECCHIA, ZILLI, *Le pari opportunità dopo il Jobs Act 2: organismi e azioni positive*, in GAROFALO D., GHERA (a cura di), *Commentario ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Bari, 2016, 241
- LASSANDARI, *Fenomenologia di Frank: un algoritmo con cattive abitudini*, in *RGL*, 2021, 1, 228
- LAUS, *La tecnologia nella pubblica amministrazione: algoritmi e processi decisionali nei procedimenti amministrativi. Il caso della procedura di mobilità*, in *LPA*, 2020, 1, 49
- LAFRATTA, *Il decreto flussi tra vecchie ombre e nuove esigenze*, in *Labor*, 2022, 4, 450
- LAMONACA, *L'estensione della durata dei permessi retribuiti ex art. 33, l. n. 104/1992, e gli altri istituti di supporto dell'assistenza ai disabili in condizione di gravità*, in AA.VV., *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale, Vol. I*, FILI (a cura di), *Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT Labour Studies e – Book series, 2020, 89, 261
- LAZZARI, *Gli organismi paritetici nel decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, in *WP Olympus* - 21/2013
- LAZZERONI, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in BARBERA, GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, Strumenti, Interpreti*, Torino, 2019, 165, 206
- LEONG, *The sharing economy has a race problem*, 2 novembre 2014, in http://www.salon.com/2014/11/02/the_sharing_economy_has_a_race_problem/

- LEVI (a cura di), *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo statuto dei lavoratori dopo il Jobs act*, Milano, 2016
- LOMBARDI, “Compliance 231” e misure di “risk management”: la “nouvelle vague” della “regolazione responsiva” degli attori pubblici economici, in *DA*, 2019, 1, 125
- LOREA, Procedura “preventiva” di informazione sindacale di natura negoziale vs. procedura legale di licenziamento collettivo: osservazioni a partire dal caso GKN, in *ADL*, 2022, 1, 116
- LOWITZSCH, *Problemi e prospettive della partecipazione finanziaria: incentivi fiscali e opportunità degli schemi ESOP*, in *DRI*, 2010, 1, 131
- LUNARDON (a cura di), *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, Milano, 2008
- LUNARDON, *Fonti e obiettivo delle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese*, in LUNARDON (a cura di), *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. D. Lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, Milano, 2008
- MACCIOTTA, *Il Cnel sia soppresso ... a meno che ...!*, in *QC*, 2014, 2, 409
- MAGGIO, *La “prova statistica” nel processo contro le discriminazioni*, in *RCP*, 6, 2021, 1826
- MAGLIO, *La “trasparenza” dei prodotti alimentari: la funzione dell’etichettatura nella tutela del consumatore*, in *CIE*, 2001, 1, 311
- MAGRI, *L’obbligo di pubblicazione nei bandi di concorso nella Gazzetta Ufficiale*, commento a Cons. St., Sez V, 16 febbraio 2010 n. 871, in *GDA*, 2010, 12, 1259
- MAIO, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull’attività dei lavoratori e la modernità post panottica*, in *ADL*, 2015, 6, 1186
- MAIO, *Le modifiche ai contratti di solidarietà apportate dal d.l. n. 24 del 2014 (cd. decreto Poletti) e dalla legge di conversione n. 78 del 2014*, in *ADL*, 2014, 4-5, 956
- MALZANI, *Dal collocamento mirato al ‘diversity management’. Il lavoro dei disabili tra obbligo e inclusione nella prospettiva di genere*, in *RDSS*, 2019, 4, 717
- MALZANI, *La qualità del lavoro nelle politiche per l’impiego e nella contrattazione decentrata*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 313/ 2016*
- MANGANARO, *L’evoluzione del principio di trasparenza amministrativa*, in *SCOCA* (a cura di), *Scritti in memoria di Roberto Marrama*, Napoli, 2012, 417
- MANTELERO, *Observatory on ICT Law: new rules and technical solutions concerning cookies and other device to profile Internet users*, in *Contratto e impresa. Europa*, 2011, 2, 807
- MANTELERO, *Si rafforza la tutela dei dati personali: data breach notification e limiti alla profilazione mediante i cookies*, in *DII*, 2012, 4-5, 781
- MARAZZA, *Dei poteri (del datore di lavoro), dei controlli (a distanza) e del trattamento dei dati (del lavoratore)*, in *ADL*, 2016, 3, 483
- MARAZZA, *Il diritto del lavoro per la sostenibilità del valore sociale dell’impresa*, Relazione al XX Congresso Nazionale AIDLASS, *Il diritto del lavoro per una ripresa sostenibile*, Taranto 28 – 30 ottobre 2021, in www.aidlass.it
- MARESCA, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2016, 1, 513
- MARINELLI F., *Gender gap e mercato del lavoro alla luce della pandemia: il “punctum dolens” è la ripartizione tra i generi dei compiti di cura genitoriale*, in *RIDL*, 2021, 1, 65
- MARINELLI M., *Incompatibilità e incarichi*, in *GI*, 2018, 4, 1014
- MARQUETTE, *The World Bank’s Fight against Corruption*, in *The Brown Journal of World Affairs*, 2007, 2, 27
- MARRA, *Il regolamento sull’organizzazione e il funzionamento dell’ANAC*, in *GDA*, 2022, 1, 71

- MARRAS, *Il familiare fiscalmente a carico non è dato idoneo ad integrare il criterio legale dei "carichi di famiglia" ai fini del licenziamento collettivo*, nota a Trib. Tempio Pausania, 22 febbraio 2019, in *RGS*, 2020, 1, 336
- MARTONE, *Rapporto di lavoro e corruzione*, in *LPA*, 2016, 5-6, 575
- MASLAND, *Lo sappiamo quando lo vediamo. Cosa ci dice la neurobiologia della visione su come pensiamo*, Torino, 2021
- MATTARELLA, *La prevenzione della corruzione in Italia*, in *GDA*, 2013, 2, 123
- MATTARELLA, *Le regole dell'onestà. Etica, politica, amministrazione*, Bologna, 2007
- MATTARELLA, *Controllo della corruzione amministrativa e regole di etica pubblica*, in *RIDPC*, 2002, 5, 1029
- MATTARELLA, *Recenti tendenze legislative in materia di prevenzione della corruzione*, in *Percorsi costituzionali*, 2012, 1-2, 15
- MATTEI, *Controlli difensivi e tutela della riservatezza del lavoratore*, nota a Cass. 1 ottobre 2012, n. 16622, in *RGL*, 2013, 2, 32
- MATTEI, SALOMONE, *Conflict of laws e tutela del lavoro nelle imprese multinazionali*, in *RGL*, 2018, 2, 272
- MIAZZANTI, *Le tutele del lavoratore autonomo: equo compenso, invalidità delle clausole abusive e risarcimento del danno*, in *LDE*, 1, 2022
- MAZZOTTA, *L'inafferrabile etero-direzione: a proposito di ciclofattorini e modelli contrattuali*, in *Labor*, 2020, 1, 5
- MENEGATTI, *I limiti alla concorrenza del lavoratore subordinato*, Padova, 2012
- MENEGATTI, *The Evolving Concept of "worker" in Eu law*, in *ILLEJ*, 2019, 1, 71
- MENEGHETTI, *Consenso bis: la Corte di giustizia torna sui requisiti di un valido consenso privacy*, nota a CGUE, 11 novembre 2020, C-61/19, in *Media laws*, 2021, 1, 266
- MENGONI, *Diritto e tecnica*, in *RTDPC*, 2001, 1, 1
- MENGONI, *Introduzione al Titolo I*, in PROSPERETTI (diretto da), *Commentario dello Statuto dei lavoratori*, Milano, 1975, 32
- MESSINA, *La libertà di circolazione e accesso al lavoro dei cittadini dei nuovi Stati membri UE e dei loro familiari: uno degli ultimi baluardi della discriminazione in base alla nazionalità tra cittadini dell'Unione*, in *OIDU*, 2015, 2, 288
- MEZZACAPO, *Dirigenza pubblica e tecniche di tutela*, Napoli, 2010, 131
- MIEDICO, *Il conferimento di incarichi di posizione organizzativa tra discrezionalità e perdita di chance*, nota a Trib. Arezzo, 12 febbraio 2020, n. 65, in *LPA*, 2020, 3, 171
- MILTENYL, MINNS, *Key performance indicators manual*, 1995
- MINERVINI, *I diritti di informazione e di consultazione tra ordinamento comunitario e ordinamento interno*, in *LG*, 2003, 523
- MIOTTO, *Il controllo creditorio difensivo*, Torino, 2017
- MISCIONE, *I controlli intenzionali, preterintenzionali e difensivi sui lavoratori in contenzioso continuo*, in *LG*, 2013, 8-9, 761
- MISCIONE, *Il contratto di agenzia*, in RESCIGNO (diretto da), *Trattato di diritto privato, IV, Obbligazioni e contratti*, Torino, 1985
- MISCIONE, *Jobs Act: le mansioni e la loro modificazione*, in *LG*, 2015, 5, 437
- MISSERINI, MOROZZO DELLA ROCCA, *Tutela della privacy (l. 31 dicembre 1996, n. 675): Art. 12. Casi di esclusione del consenso*, in *NLCC*, 1999, 2-3, 359
- MONACI, *I costi del gas mettono in crisi le cartiere*, in *Il Sole 24ore*, 8 marzo 2022

- MONACO, *Gli incarichi di funzione dirigenziale. Uno snodo cruciale nel rapporto tra politica ed amministrazione*, Milano, 2016
- MONTANARI, *La Cassazione conferma i suoi orientamenti più recenti in tema di obbligo di segreto e diritto alla difesa del lavoratore*, in *RIDL*, 2005, 3, 641
- MONTUSCHI, *La Costituzione e i lavori*, in *RIDL*, 2009, 2, 156
- MORAND, MERRIMAN, DECKOP, Making sense of egalitarian pay: Reconceptualising its treatment in organisations, in *Human Resource Management Journal*, 2019, 2, 180
- MOSTARDA, *Diritti di informazione e consultazione sindacale nei licenziamenti collettivi tra procedure legali e procedure negoziali*, nota a Trib. Monza, 12 ottobre 2021, in *ADL*, 2022, 3, 610
- NALDINI, *Modelli e politiche sociali a sostegno dell'infanzia*, in *Minorigiustizia*, 2018, 3, 23
- NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori, Commentario sistematico al decreto legislativo n. 25/2007*, in *NLCC*, 4, 2008
- NAPOLI, *La discussione parlamentare sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: la via del sostegno tributario*, in *DRI*, 2010, 1, 72
- NAPOLITANO, *Le riforme amministrative in Europa all'inizio del ventunesimo secolo*, in *RTDP*, 2015, 2, 611
- NEALE, The trouble with secrets: pay secrecy, satisfaction and climate, in *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 2020
- NICOLINI, *Contratti di solidarietà: evoluzione di una disciplina non scritta*, in *RDSS*, 2014, 4, 473
- NOLAND, MORAN, *Kotschwar, Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, in *WP Series*, Peterson Institute for International Economics, 2016, 3
- NUNIN, *Contrasto al gender gap e sostegno all'occupazione femminile: le novità della legge n. 162/2021*, in *FD*, 2022, 2, 203
- NUNIN, *Utilizzo di dati biometrici da parte del datore di lavoro: la prescrizione del garante per la privacy*, in *LG*, 2007, 2, 147
- NUSSBAUM, *Creare capacità*, Bologna, 2012
- NUZZO, Customer satisfaction e contratto di lavoro subordinato, in *GDLRI*, 2020, 1, 28
- NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Napoli, 2018
- NUZZO, *Verso una società multiculturale. Gli inediti conflitti tra la libertà di vestirsi secondo la propria fede e l'interesse datoriale al profitto*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 324/2017*
- O' NEIL, *Armi di distruzione matematica. Come i big data aumentano la disuguaglianza e minacciano la democrazia*, Milano, 2017
- OERTELT – PRIGIONE, The impact of sex and gender in the COVID – 19 pandemic. Case Study, in <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4f419ffb-a0ca-11ea-9d2d-aa75ed71a11/language-en>
- OLIVELLI P., CIOCCA, *La partecipazione del sindacato in generale*, in LUNARDON (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in PERSIANI, CARINCI F. (diretto da), *Trattato di Diritto del Lavoro*, Padova, 2011, 773
- OLIVELLI P., *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *GDLRI*, 2005, 3, 330
- OLIVIERI, *Gli obblighi del pubblico dipendente e la rilevanza disciplinare del codice di comportamento*, in BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2021, 733, 742

- OLIVIERI, *Incompatibilità e inconfiribilità del pubblico dipendente tra esclusività, imparzialità ed eticità: (non) si possono servire due padroni?*, in *VTDL*, 2020, 2, 389
- OVEREEM, SAGER (a cura di), *The European Public Servant – A shared administrative Identity?*, Colchester, 2015
- PAISSAN, *E-mail e navigazione in internet: le linee del Garante*, in TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati*, Padova, 2010, 11
- PAJNO, *Il principio di trasparenza alla luce delle norme anticorruzione*, in *GC*, 2015, 2, 213
- PALMIERI, *Diritto all'oblio, deindicizzazione e conclusioni non consequenziali alle premesse*, nota a Cass., 31 maggio 2021, n. 15160, in *FI*, 2022, 1, 331
- PALUMBO, *Emergenza da covid – 19 ed effettività della tutela negli appalti pubblici: esigenze a confronto*, in *QA*, 2021, 1, 105
- PANTANO, *Le incompatibilità e il cumulo di incarichi*, in BOSCATI (a cura di), *Il lavoro pubblico dalla contrattualizzazione al Governo Draghi*, Santarcangelo di Romagna, 2021, 469
- PAPALEONI, *I contributi sindacali: profili teorici ed applicativi*, in *GC*, 1982, 1, 835
- PASCUCCI, *Definizione, ruolo e funzioni dei "genuini" organismi paritetici in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in LOI, NUNIN (a cura di), *La bilateralità nel tempo a garanzia dell'artigianato*, Trieste, 2018, 96
- PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro, oggi*, in *GDLRI*, 2019, 1, 59
- PASCUCCI, *In tema di comunicazione dei motivi di trasferimento del lavoratore*, nota a Cass. SS.UU., 15 luglio 1986, n. 4572, in *GC*, 1987, 2, 395
- PASCUCCI, *L'asseverazione dei modelli di organizzazione e di gestione*, in *WP Olympus - 43/2015*
- PASCUZZI (a cura di), *Il diritto dell'era digitale*, Bologna, 2020
- PASCUZZI, GUARDA, *L'evoluzione del concetto di documento e di sottoscrizione*, in PASCUZZI (a cura di), *Il diritto dell'era digitale*, Bologna, 2016, 77
- PASQUALE, *Le nuove leggi della robotica*, Roma, 2021, 141
- PASQUARELLA, *La tutela dei dati dei lavoratori agili (privati) nell'era post-pandemica: un mosaico normativo ancora in fase di composizione*, in RICCI M., OLIVIERI, (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa.
- PATRIZIO, *L'assenza della preventiva informativa sui controlli a distanza ex art. 4 St. lav. preclude l'utilizzabilità ai fini disciplinari della chat aziendale*, in *Ilgiuslavorista.it*, 20 dicembre 2021
- PATTI, *Tutela della privacy (l. 31 dicembre 1996, n. 675): Art. 11. Consenso*, in *NLCC*, 1999, 2-3, 359
- PEDNA, *I piani della qualità nell'organizzazione aziendale e negli appalti*, in *ISL*, 2020, 8-9, 461
- PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale*, Torino, 1989
- PEDRAZZOLI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, Milano, 2022
- PEDRESCHI, GIANNOTTI, *I bias dell'algoritmo e la polarizzazione delle opinioni*, in *Gnosis*, 2019, 2, 88
- PELLACANI, *I riflessi della qualità sui sistemi di inquadramento, sulle categorie legali e sulla mobilità interna*, in GALANTINO (a cura di), *Qualità e rapporto di lavoro*, Milano, 1995, 113
- PELLACANI, *La forma del licenziamento per motivi oggettivi*, in PELLACANI, GALANTINO, *Licenziamenti: forma e procedura*, Milano, 2011, 90
- PELLECCHIA, *Profilazione e decisioni automatizzate al tempo della black box society: qualità dei dati e leggibilità dell'algoritmo nella cornice della responsible research and innovation*, in *NLCC*, 2018, 5, 1209

- PERA, *Artt. 2, 3*, in ASSANTI, PERA, *Commento allo statuto dei diritti dei lavoratori*, Padova, 1972, 14
- PERLINGIERI P. (a cura di), *Commento alla Costituzione italiana*, Napoli, 2001
- PERRONE, *L'“interesse” del lavoratore nel nuovo art. 2103 c.c.: presupposti e limiti del sindacato giurisdizionale sul demansionamento unilaterale e pattizio*, in RGL, 2019, 1, 493
- PERSIANI, *Ancora incertezze su adeguatezza e proporzionalità delle prestazioni pensionistiche*, in GI, 2015, 5, 1183
- PERSIANI, *Diritto del lavoro e sistema di produzione capitalistico*, in RIDL, 2019, 3, 279
- PERULLI A., *Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova, 2018, 115
- PERULLI A., *I diritti di informazione*, Torino, 1991
- PERULLI A., *Il diritto del lavoro tra libertà, riconoscimento e non-dominio*, in DEL PUNTA (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Firenze, 2022, 95
- PERULLI A., *La “soggettivazione regolativa” nel diritto del lavoro*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT – 365/ 2018
- PERULLI A., TREU, *“In tutte le sue forme e applicazioni”: per un nuovo Statuto del lavoro*, 2022, in corso di stampa
- PERULLI P., *Dopo il capitalismo*, in PERULLI A. (a cura di), *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*, Padova 2018, 147
- PERUZZI, *Differenziali di genere e trasparenza retributiva, tra reporting aziendale e certificazione di parità*, in GDLRI, 2021, 1, 143
- PERUZZI, *Gender pay gap e decentralizzazione contrattuale. Una prospettiva di analisi comparata*, in GOTTARDI, PERUZZI (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione europea*, Torino, 2017, 31
- PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in LLI, 2021, 1, 48
- PERUZZI, *Il prezzo del velo: ragioni di mercato, discriminazione religiosa e quantificazione del danno patrimoniale*, in RIDL, 2016, 3, 827
- PEZZINI, *L'algoritmo Frank è cieco, ma il datore di lavoro ci vede benissimo*, in Equal – www.dirittoantidiscriminatorio.it, 9 gennaio 2021
- PEZZINI, *La (discutibile) qualificazione dello “straining” come un “minus” del “mobbing”, ma a oneri probatori invariati*, in RCP, 2020, 2, 496
- PIETROPAOLI, *La rete non dimentica. Una riflessione sul diritto all'oblio*, in *Ars interpretandi*, 2017, 1, 67
- PILATI, *Inapplicabilità dell'art. 2103 c.c. al trasferimento collettivo di lavoratori*, nota a Pret. Verona, 4 febbraio 1993, in DL, 1993, 6, 515
- PISANI, *Dall'equivalenza all'inquadramento: i nuovi limiti ai mutamenti “orizzontali” delle mansioni*, in GDLRI, 2016, 4, 149
- PISATI, *La mobilità sociale*, Bologna, 2000
- PIZZOFERRATO, *Gli effetti del GDPR sulla disciplina del trattamento aziendale dei dati del lavoratore*, in ADL, 2018, 4-5, 1034
- PIZZOFERRATO, *La spinta europea e l'indeterminatezza italiana*, in FONDAZIONE UNIPOLIS, *La partecipazione dei lavoratori nelle imprese. Realtà e prospettive verso nuove sperimentazioni*, Bologna 2017, 19
- PIZZOFERRATO, *Platform Workers in the Italian Legal System*, in ILLEJ, 1, 2019, 93
- PODDA, ARCIDIACONO, MAESTRIPIERI, LOCONTO, *Introducing the wave of the prosumers in the age of labour market shattering*, in *Sociologia del lavoro*, 2018, 152, 7

- POLI, *Diritto alla prova scientifica, obbligo di motivazione e sindacato in sede di legittimità*, in GC, 2018, 2, 417
- POMMIER VINCELLI, *Il diritto di accesso ai documenti amministrativi in Italia: società civile, politica e burocrazia (2016 – 2019)*, in *Le Carte e la Storia, Rivista di storia delle istituzioni*, 2020, 2, 143
- PONTERIO, *La direzione della Direttiva*, in *LDE*, 2022, 1
- PONTERIO, *Sicurezza e lavoro agile*, in *LDE*, 2022, 1
- POSO, *In claris fit interpretatio? Le relazioni sindacali «pericolose» alla Gkn Driveline di Campi Bisenzio e le conseguenze sulla decisione aziendale di cessare l'attività d'impresa e avviare la procedura dei licenziamenti collettivi*, in *Rivistalabor*, 27 settembre 2021
- POSO, *Non è assoluto ed illimitato il diritto del lavoratore di scegliere la sede più vicina al domicilio della persona invalida da assistere*, in *Rivistalabor*, 25 agosto 2021
- PORCHEDDU, *Le Linee guida per il lavoro agile nella Pubblica Amministrazione*, in *Bollettino ADAPT*, 21 dicembre 2020, 47
- PREDIERI, *Le norme tecniche nello Stato pluralista e prefederativo*, in *Il diritto dell'economia*, 1996, 2, 251
- PROCCACCINO, *Oblio e deindicizzazione nella delega Cartabia: rose e spine*, in *GI*, 2022, 4, 1028
- PROFETA, *Parità di genere e politiche pubbliche*, Milano, 2020
- PROIA, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in *DRI*, 2020, 1, 60
- QUADRI, E., *Trasparenza nei servizi bancari e tutela del consumatore*, in *NGCC*, 2011, 2, 90
- QUITARELLI, *Capitalismo immateriale. Le tecnologie digitali e il nuovo conflitto sociale*, Torino, 2019
- RAIMONDI, *Potere di controllo, tutela della riservatezza e «lavoro agile»*, in *RGL*, 2019, 1, 69
- RATTO TRABUCCO, *Utilità o inutilità del Cnel e sua soppressione ("rectius", sospensione) a mezzo legge ordinaria*, in *Rivista AIC*, 2018, 1, 19
- RAUSEI, TIRABOSCHI, *Le fonti che regolano l'attività ispettiva e di vigilanza*, in RAUSEI, TIRABOSCHI (a cura di), *L'ispezione del lavoro dieci anni dopo la riforma. Il d.lgs. n. 124/ 2004 fra passato e futuro*, ADAPT University Press, 2014, 25
- RECCHIA, *Controlli datoriali difensivi: note su una categoria in via di estinzione*, nota a Cass., 8 novembre 2016, n. 22662, in *LG*, 2017, 4, 346
- RICARD, *The Principles of Just – In – Time*, in *SAE Transactions*, 1985, 4, 50
- RICCARDI, *Disabili e lavoro*, Bari, 2018
- RICCI G., *Gli incarichi professionali e i rapporti di collaborazione nelle pubbliche amministrazioni*, in *LPA*, 2008, 2, 249
- RICCI M., DI NOIA, *Le (nuove) relazioni sindacali nel settore pubblico*, in *VTDL*, 2020, 1, 97
- RICCI M., *La vis (espansiva?) dei controlli a distanza: dallo Statuto dei lavoratori al Jobs Act (e oltre)*, in RICCI M., OLIVIERI (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa
- RICCI M., OLIVIERI, *Introduzione. Il problema del senso del limite*, in RICCI M., OLIVIERI, (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa
- RICCI M., *Tutele collettive e diritti sindacali nell'esternalizzazione*, in *DLM*, 2005, 1, 131
- RICCI M., VENEZIANI (a cura di), *Tra conflitto e partecipazione. Una indagine empirica sul protocollo Iri e sui diritti di informazione*, Bari, 1990

- RICCOBONO, BOLOGNA, *“A cosa stai pensando”? – Libertà di pensiero e diritto del lavoro ai tempi dei social network*, in *VTDL*, 2020, 3, 819
- RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controlli sulla attività telematiche dei lavoratori*, in RICCI M., OLIVIERI, (a cura di), *Tutela dei dati del lavoratore. Visibile e invisibile in una prospettiva comparata*, 2022, in corso di stampa
- RIMINI, *I patti in vista del divorzio: spunti di riflessione e una Proposta dopo l'introduzione della negoziazione assistita per la soluzione delle controversie familiari*, in *Diritto di Famiglia e delle Persone*, 2015, 1, 207
- RISAK, DULLINGER, The concept of “worker” in EU law, ETUI, Brussels, 2018
- RISAK, Fair Working Conditions for Platform Workers Possible Regulatory Approaches at the EU Level, Friedrich – Ebert – Stiftung, 2017
- RIVA SANSEVERINO, *Il lavoro nell'impresa*, Torino, 1960
- RODOTÀ, *Elaboratori elettronici e controllo sociale*, Bologna, 1973
- RODOTÀ, *La rivoluzione della dignità*, Napoli, 2013
- RODOTÀ, *Tecnologie e diritti*, Bologna, 1995
- ROMAGNOLI, Art. 8, in GHEZZI, MANCINI, ROMAGNOLI, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Bologna 1979, 147
- ROMAGNOLI, Artt. 2 – 3, in ROMAGNOLI, MONTUSCHI, MANCINI, *Statuto dei Diritti dei Lavoratori, Libro V, Del Lavoro. Titoli I e II – Supplemento Legge 20 maggio 1970 n. 300*, in SCIALOJA, BRANCA (a cura di), *Commentario del Codice civile*, Bologna, 1972, 12
- ROMEI, *La modifica unilaterale delle mansioni*, in *RIDL*, 2018, 1, 233
- ROSSELLO, *Le clausole di riservatezza e i “non disclosure agreements”*, in *Il diritto del commercio internazionale*, 2014, 3, 697
- ROSSI CHAUVENET, STEFANINI, Internet e privacy: *il recepimento in Italia della Direttiva sulla Cookie Law*, in *RCP*, 2012, 5, 1806
- ROSSI, *Tutela della riservatezza e limiti ai controlli difensivi*, nota a Cass., 10 novembre 2017, n. 26682, in *GI*, 2019, 2, 390
- ROTA, *L'intimazione del licenziamento nell'era digitale: dalla notificazione a mezzo raccomandata all'invio tramite WhatsApp*, in *LLI*, 2017, 2, 25
- ROTA, *La rilevazione biometrica della presenza in servizio al vaglio della giurisprudenza civile*, nota a Cass., 15 ottobre 2018, n. 25686, in *RIDL*, 219, II, 84
- ROTA, *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *LLI*, 2017, 1, 34
- ROTA, *Riflessioni giuslavoristiche sul fenomeno Facebook: diritto alla privacy o potere di controllo datoriale? Social network, social not work o danno alla carriera?*, in *RCDL*, 2010, 1, 23
- ROTA, *Sul licenziamento intimato via sms*, in *RIDL*, 2017, 1, 120
- ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *LLI*, 2020, 2, 25
- ROTARU, HUANG, LI, Event-level prediction of urban crime reveals a signature of enforcement bias in US cities, in *Nat. Hum. Behav.*, 2022, <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01372-0>.
- RUGGERI, *Sulla nozione di consenso nella nuova disciplina privacy: alcune prime considerazioni*, nota a Cass., 2 luglio 2018, n. 17278, in *GC.com* 2019, 3, 1
- RUSSO, *Valutazione dei titoli di precedenza o di riserva nei concorsi per l'assunzione a pubblico impiego*, nota a Tar VA – Aosta, 19 settembre 2012, n. 82, in *Giur. mer.*, 2013, 3, 679
- SABBADINI, *Audizione dell'Istituto nazionale di statistica: Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro AA.C.*

- 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925, 2020, in https://www.istat.it/it/files/2020/02/Memoria_Istat_Audizione_26_febbraio_2020.pdf
- SALERNO, *Verso un'amministrazione trasparente: principio costituzionali e regole legislative*, in GSC, 2016, 31, 97
- SALIMBENI, *I contributi sindacali dopo il referendum*, in NLCC, 1996, 5, 738
- SALIMBENI, *La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in RIDL, 2015, 4, 589
- SALMONI, *Le norme tecniche*, Milano, 2001
- SALOMONE, *Core Labour Standards (Diritto del commercio internazionale)*, in PEDRAZZOLI (a cura di), *Lessico Giuslavoristico*, Bologna, 2011, 75
- SALVAGNI, *I licenziamenti collettivi della Gkn: un caso di condotta antisindacale per violazione dell'obbligo di informazione*, nota a Trib. Firenze, 23 settembre 2021, in RGL, 2021, 4, *Giurisprudenza on line*, Newsletter, *Approfondimenti*, 2021, 11
- SANDULLI, *Le norme tecniche dell'edilizia*, in *Riv. giur. edil.*, 1974, 189
- SANTINI, *Violazione dell'obbligo di riservatezza e diritto di difesa*, in LG, 2002, 9, 849
- SANTONI, *La privacy nel rapporto di lavoro: dal diritto alla riservatezza alla tutela dei dati personali*, in TULLINI (a cura di), *Tecnologie della comunicazione e riservatezza nel rapporto di lavoro. Uso dei mezzi elettronici, potere di controllo e trattamento dei dati personali*, Padova, 2010, 25, 31
- SANTORO PASSARELLI, *Art. 26. Contributi sindacali*, in GIUGNI (diretto da), *Lo statuto dei Lavoratori. Commentario*, Milano, 1979, 438
- SANTORO PASSARELLI, *Autonomia privata individuale e collettiva e norma inderogabile*, in CALCATERRA (a cura di), *Tutele del lavoro ed esigenze della produzione. Le riforme del quinquennio 2011 – 2015. Studi in onore di Raffaele De Luca Tamajo*, Napoli, 2018, 1358
- SARACINI, TOFFOLETTO, *Il contratto di agenzia. Artt. 1742 – 1753*, Milano, 1987
- SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Torino, 2020
- SARTORI, *Titolo II. – Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance. – Capo III. – Trasparenza e Rendicontazione della Performance. – Art. 11. La Pubblica Amministrazione da castello inespugnabile a casa di vetro?*, in NLCC, 2011, 5, 1232
- SARVARY, *Il metaverso: la TV del futuro?*, in *Harvard business review. Edizione italiana*, 2008, 3, 20
- SAURO, *I controlli difensivi tra tutela del patrimonio aziendale e tutela della riservatezza*, nota a Cass., 8 novembre 2016, n. 22662 e a Cass., 19 settembre 2016, n. 18302, in RGL, 2017, 2, 276
- SCALERA, GIUNTA, *Dal decentramento alle catene globali del valore: la subfornitura industriale in Italia*, in *Analisi giuridica dell'economia*, 2011, 2, 195
- SCALON, *Il Cnel [Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro] fra tentativi di abolizione e proposte di autoriforma*, in QC, 2017, 4, 915
- SCARANO, PASTORE, *Il deposito dei contratti collettivi decentrati*, in GAROFALO D., GHERA (a cura di), *Commentario ai d.lgs. 14 settembre 2015, nn. 149 e 151*, Bari, 2016, 55
- SCARPELLI, *Decreto trasparenza: disciplinato il diritto del lavoratore (privato) a svolgere un'altra prestazione lavorativa*, in GC.com, 23 agosto 2022
- SCARPELLI, *Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro*, in RGL, 2000, 1, 272

- SCIARRA (a cura di), *Labour Law in the Courts. National Judges and the European Court of Justice*, Oxford, Portland – Oregon, 2001
- SCIMÉ, *L'azione ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori e l'ordine di rimozione degli effetti del trasferimento d'azienda: esiste una via di mezzo tra la spada di Damocle e il simulacro di tutela?*, in *RIDL*, 2011, 2, 1219
- SEN, *L'idea di giustizia*, Milano, 2010
- SETTIMIO, *Deindicizzazione e diritto all'oblio al vaglio della Suprema Corte*, nota a Cass., 21 luglio 2021, n. 20861, in *GC.com*, 2021, 9, 1
- SEZZA, *Siamo pronte a parlare di stipendi?*, in *Alley Oop Il Sole 24 Ore*, 13 gennaio 2017
- SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018
- SITZIA, FAMELI, *Diritto alla riservatezza e trasparenza: la Corte costituzionale e il "test di proporzionalità"*, nota a Corte Cost. 21 febbraio 2019, n. 20, in *LPA*, 2020, 2, 203
- SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4 st. lav. e il consenso del lavoratore*, in *LLI*, 2016, 1, 83
- SITZIA, *Il trattamento dei dati biometrici dei lavoratori: condizioni d'uso*, nota a Trib. Prato 19 settembre 2011, in *LG*, 2012, 1, 38
- SLOMAN, FERNBACH, *L'illusione della conoscenza. Perché non pensiamo mai da soli*, Milano, 2018
- SOFFIENTINI, *Accountability e figure privacy: Titolare, Responsabile, Incaricato e DPO*, in *DPL*, 2017, 39, 2333;
- SOFFIENTINI, *Nuova disciplina sull'utilizzo dei cookie*, in *DPL*, 2015, 15, 925
- SORDI, *Il nuovo art. 2103 c.c.: prime questioni interpretative*, in *LPO*, 2016, 9-10, 498
- SPINELLI C., *I controlli difensivi: assetti di interesse "casistici" e prospettive di (definitivo) componimento*, nota a Cass., 13 maggio 2016, n. 9904, Cass., 19 settembre 2016, n. 18302, Cass., 5 ottobre 2016, n. 19922, in *MGL*, 2017, 1, 58
- SPINELLI G., *Il pagamento dei contributi sindacali mediante ritenuta sulle retribuzioni. Orientamenti "consolidati" e nuove prospettive*, nota a Cass., 17 febbraio 2012, n. 2314, in *RIDL*, 2012, 4, 932
- STIEGLER, *La società automatica. 1. L'avvenire del lavoro*, Milano, 2019
- STIGLITZ, *The Revolution of Information Economics: The Past and the Future*, NBER Working Paper No. 23780, 2017
- SUPPIEJ, *Il potere direttivo dell'imprenditore ed i limiti derivanti dallo Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 1972, 1, 2
- TAMPIERI, *Costituzione del rapporto e tutela della riservatezza del lavoratore*, in ZOLI (a cura di), *La tutela della privacy del lavoratore*, in *Quad. DLRI*, 2000, 9
- TARANTINO, *Mutuo bancario in valuta estera e rischio di cambio: quando informazione, chiarezza e trasparenza lasciano (molto) a desiderare*, nota a CGUE, 20 settembre 2017 (causa C – 186/16), in *GC.com*, 2018, 4, 10
- TARQUINI, *Il velo islamico e il principio paritario: la giurisprudenza di merito si confronta con i divieti di discriminazioni*, in *Labor*, 2016, 5-6, 431
- TARUFFO, *La prova dei fatti giuridici*, Milano, 1992
- TENORE, *Le incompatibilità nel pubblico impiego, gli incarichi, le consulenze e l'anagrafe delle prestazioni*, Roma, 2008
- TESTA, *Anticorruzione: come individuare il responsabile della prevenzione*, in *Guida al pubblico impiego*, 2013, 3, 24
- TESTA, *Sulla titolarità collettiva dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori*, in *MGL*, 2020, 1, 153

- THIENE, *Segretezza e riappropriazione di informazioni di carattere personale: riservo e oblio nel nuovo regolamento europeo*, in *NLCC*, 2017, 2, 431
- TIMELLINI, *L'impugnazione del licenziamento via PEC alla luce della disciplina del codice dell'amministrazione digitale e del requisito della sottoscrizione da parte del lavoratore*, nota a Trib. Monza, 29 gennaio 2020, e a Trib. Brescia, 20 gennaio 2020, in *ADL*, 2020, 5, 1250
- TIRABOSCHI, *Mercati, regole, valori, Relazione al Convegno AIDLASS Persona e lavoro tra tutele e mercato*, Udine 13 – 14 giugno 2019, in www.aidlass.it
- TIRABOSCHI, *Persona e lavoro tra tutele e mercato*, ADAPT University Press, 2019
- TIRABOSCHI, *Sulla funzione (e sull'avvenire) del contratto collettivo di lavoro*, in *DRI*, 2022, 3, 1, in corso di stampa
- TIRABOSCHI (a cura di), *Welfare for People. Il Welfare occupazionale e aziendale in Italia*, ADAPT University Press, rapporti annuali (dal 2018)
- TIRABOSCHI, SEGHEZZI, *Il Piano nazionale Industria 4.0: una lettura lavoristica*, in *LLI*, 2016, 2, 3
- TOFFOLETTO, *Il contratto d'agenzia*, Milano, 2008
- TOMASINI, *Il valore dell'informazione nella teoria dell'impresa*, in *L'industria*, 1969, 1, 17
- TOMASINI, *Sul valore economico dell'informazione*, in *L'industria*, 1971, 1, 3
- TOMASSETTI, *Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale*, in *DRI*, 2019, 4, 1149
- TOPO, *Circolazione di informazioni, dati personali, profilazione e reputazione del lavoratore*, in PISANI, PROIA, TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Milano, 2021, 329
- TOSI, *Riflessioni brevi sulla Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, in *LDE*, 1, 2022
- TREU, *Digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *DRI*, 2022, 1, 19
- TREU, *Il Cnel ieri e oggi*, in *LDE*, 2018, 2
- TREU, *Il salario minimo: limiti della supplenza giurisprudenziale e prospettive*, in *GI*, 2015, 3, 743
- TREU, *Le proposte parlamentari sulla partecipazione*, in *DRI*, 2010, 1, 93
- TREU (a cura di), *Welfare aziendale*, Milano, 2020
- TRIA, *Tanta fatica e poco lavoro. A proposito di delocalizzazioni e di una Direttiva UE*, in *LDE*, 2022, 1
- TROJSI, *Al cuore del nuovo art. 4, co. 2, St. lav.: la delimitazione della fattispecie degli «strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa»*, nota a *Garante Privacy* 13 luglio 2016, n. 303, in *RIDL*, 2017, 2, 317
- TROJSI, MELLACE, Badge e GPS: *strumenti di controllo (e probatori)*, prima e dopo il Jobs Act, nota a Cass., 5 ottobre 2016, n. 19922 e Cass., 13 maggio 2016, n. 9994, in *RGL*, 2017, 1, 29
- TULLINI, *Dati*, in NOVELLA, TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, 2022, 105
- TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *LLI*, 2022, 1, 47
- TURATI, *Atti del Parlamento italiano, Camera dei deputati*, 17 giugno 1908
- TYC, *Il lavoro umano nelle catene globali del valore: dall'abbigliamento ai palloni da calcio*, in *Rivista di studi politici internazionali*, 2020, 4, 573
- VALENTE, *La direttiva n. 2002/14/ce sull'informazione e la consultazione dei lavoratori all'esame della Corte di giustizia*, nota a CGUE, 11 febbraio 2010, n. 405, in *RIDL*, 2010, 3, 732

- VALLEBONA, *Il codice di condotta dei dipendenti pubblici e i pericoli di una incontrollata ansia di moralizzazione*, in *RGL*, 1994, 3, 381
- VAN DIJCK, POELL, DE WALL, Platform society. *Valori pubblici e società connessa*, Milano, 2019
- VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *PD*, 1986, 79
- VENDITTI, *Licenziamento collettivo: l'indeffettibile trasparenza della selezione*, nota a Cass. 13 dicembre 2016, n. 25554, in *RIDL*, 2017, 2, 129
- VENTURATO, *Il rapporto tra standard tecnici e ordinamento giuridico: un vecchio problema al vaglio di alcuni recenti sviluppi negli ordinamenti europeo e italiano*, in *Rass. parl.*, 2017, 59
- VESCOVI, *Progettare le informative privacy tra tecniche comunicative e "legal design"*, in *Cyberspazio e diritto*, 2022, 1, 113
- VETTOR, *Licenziamento collettivo: ambito della comparazione dei criteri di scelta e requisiti di legittimità delle comunicazioni finali*, nota a Cass. 8 marzo 2007, n. 4970, in *RIDL*, 2007, 2, 163
- VIGORITO, *La declinazione "algoritmica" del consenso dell'interessato al trattamento dei dati personali. Il caso Mevaluate e il "rating" reputazionale "privato"*, in *RCDP*, 2021, 3, 441
- VILLA, *Accordo sindacale e procedura amministrativa nei controlli a distanza dei lavoratori*, in *VTDL*, 2016, 4, 707
- VINCENZI, *Legal Design: nuove forme di comunicazione legale*, in *Cyberspazio e diritto*, 2021, 3, 509
- WITMAN, *The Art and Science of Non – Disclosure Agreements*, in *Communications of the Association for Information Systems*, 2005, 16
- ZAMPINI, *Il Testo Unico del 10 gennaio 2014. Misura e certificazione della rappresentanza sindacale tra Costituzione e autonomia collettiva*, in *ADL*, 2014, 3, 629
- ZAMPINI, *Sicurezza sul lavoro e modello organizzativo: quali responsabilità per il datore?*, in *LG*, 2018, 2, 121
- ZANON, *Privacy e trasparenza in conflitto. Il caso della pubblicazione on-line dei dati reddituali e patrimoniali dei dirigenti della pubblica amministrazione*, 2019, 10, in https://www.corte-costituzionale.it/documenti/relazioni_internazionali/RelazioneZANON_Lisbona10-12ottobre2019.pdf
- ZAPPALÀ, *Big data*, in BORELLI, BRINO, FALERI, LAZZERONI, TEBANO, ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022, 28
- ZAPPALÀ, *Workforce analytics*, in BORELLI, BRINO, FALERI, LAZZERONI, TEBANO, ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022, 236
- ZEI, *Tecnica e diritto tra pubblico e privato*, Milano, 2008
- ZENO-ZENCOVICH, *Una svolta giurisprudenziale nella tutela della riservatezza*, in *DII*, 1986, 1, 934
- ZILLI, *Autonomia e modelli negoziali per il lavoro pubblico locale*, Torino, 2017
- ZILLI, *Che genere di autonomia?*, in *LDE*, 2021, 3
- ZILLI, *Dal telelavoro... al telelavoro: vent'anni (e due pandemici) attorno alla prestazione resa fuori dai locali dell'organizzazione*, in *ADL*, 2022, 4, 71
- ZILLI, *Dalla carta al bit, e ritorno: la consegna della busta paga nell'era digitale*, nota a Trib. Milano, Sez. lavoro, 7 maggio 2019, n. 1092, in *LG*, 2019, 12, 1146
- ZILLI, *Di genere precario. La questione del lavoro delle donne di fronte, e oltre, la pandemia Covid 19*, in *ADL*, 6, 2020, 1345
- ZILLI, *Donne che curano: il lavoro delle caregiver in Italia*, in Filà (a cura di), *Quale sostenibilità per la longevità?*, ADAPT University Press, 2022, in corso di stampa

- ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, in CARINCI F., PIZZOFRERATO (a cura di), *Diritto dell'Unione Europea*, Torino, 2021, 314
- ZILLI, *Oltre la subordinazione, nella pandemia: il progetto di un focus sul reddito da lavoro degli autonomi*, in *LDE*, 3, 2021
- ZILLI, *Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato*, nota a CGUE, 03 giugno 2021, C-624/19, *Tesco Stores Ltd.*, in *DRI*, 2021, 3, 956
- ZINI, *La domanda di riduzione del tasso medio INAIL per interventi di prevenzione*, in *ISL*, 2010, 1, 9
- ZOLI, *Articolo 51. Organismi paritetici*, in ZOLI (a cura di), *La nuova sicurezza sul lavoro, Principi comuni*, Bologna, 2011, 234
- ZOLI, *I diritti di informazione e di c.d. consultazione: il decreto legislativo 6 febbraio 2007, n. 25*, in *RIDL*, 2008, 1, 161
- ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *VTDL*, 2016, 4, 635
- ZOLI, *La disciplina delle mansioni*, in FIORILLO, PERULLI A. (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Torino, 2015, 353
- ZOPPOLI L., *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, in *LDE*, 2022, 1
- ZOPPOLI L., *Modelli partecipativi e tecniche di regolazione dei rapporti di lavoro*, in *DRI*, 2010, 1, 19
- ZUBOFF, *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, Roma, 2019

Finito di stampare anno 2022
presso le Industrie Grafiche della Pacini Editore S.r.l.
Via A. Gherardesca • 56121 Pisa
Tel. 050 313011 • Fax 050 3130300
www.pacineditore.it



La monografia indaga le potenzialità della trasparenza, quale valido strumento di tutela “forte” per lavoratrici e lavoratori e innovativa leva (competitiva, organizzativa e reputazionale) a favore di imprese e pubbliche amministrazioni.

Il percorso muove dalla crisi della *privacy*, ritenuta una protezione “debole” per i prestatori e foriera di rischi per i datori di lavoro. Nel contesto tecnologico e relazionale di Industria e Società 5.0, la ricerca mostra come il disvelamento dei dati già operi nel lavoro pubblico e privato. Le recentissime novità legislative (tra cui la certificazione della parità di genere, l. n. 162/2021, e il cd. Decreto Trasparenza n. 104/2022) offrono l’occasione per riflettere, in prospettiva multilivello, sull’evoluzione del principio indagato e sulla sua effettività.

Anna Zilli è Professoressa associata di Diritto del Lavoro nell’Università degli Studi di Udine, dove è titolare dei corsi di Diritto del Lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni e *Compliance* e prevenzione della corruzione nel lavoro pubblico e privato. Dirige i Corsi di Aggiornamento “Conversazioni di Lavoro e Impiego Pubblico”, “Diritto e gestione delle imprese cooperative” e “Lavoro e Cooperazione”. È autrice di numerose pubblicazioni scientifiche, tra cui l’opera monografica *Autonomia e modelli negoziali per il lavoro pubblico locale. Dalla legge quadro alla riforma Madia*, 2017 e la curatela del primo *Codice di Diritto Antidiscriminatorio*, 2019. Coordina il portale *Equal – Il diritto antidiscriminatorio*.



€ 20,00