

**BLOG**

---

## ***Il decreto trasparenza arriva in Tribunale***

di **Evangelista Basile**

Sembrava essere finita nel dimenticatoio la questione *riders*, fra pronunce che li hanno equiparati ai lavoratori subordinati e accordi collettivi faticosamente raggiunti, e invece, colpo di scena, ecco che fanno nuovamente capolino nelle aule di Tribunale.

In particolare, con ordinanza dello scorso 3 aprile 2023, il Tribunale di Palermo (che peraltro era stato il Foro che si era espresso agli albori dell'annosa vicenda con una lunga e argomentata pronuncia di stampo anche sovranazionale) – dopo aver ammesso la possibilità per i sindacati di agire ex articolo 28, L. 300/70 richiamando l'applicabilità della disciplina del lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015 anche sotto il profilo processuale – si è pronunciato sugli obblighi di informazione previsti dal decreto trasparenza, il D.Lgs. 104/2022.

Tale decreto legislativo, infatti, ha previsto all'articolo 4, l'introduzione del nuovo art. 1bis del D.Lgs. 152/1997 che obbliga il datore di lavoro ad informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, valutazione e prestazioni dei lavoratori.

Al fine di ottemperare a tale obbligo, il datore di lavoro deve quindi fornire informazioni circa il funzionamento e il meccanismo di tali sistemi automatizzati, gli scopi e le categorie di dati e parametri utilizzati per programmare i sistemi, i meccanismi di valutazione delle prestazioni, il livello di cybersicurezza, le misure di controllo.

Nel caso in esame, a detta del Giudice, la Società non avrebbe ottemperato a tali obblighi, poiché avrebbe ritenuto non applicabile la disciplina del decreto trasparenza e non avrebbe dunque fornito tutte le informazioni in esso indicate pur a fronte di esplicita richiesta da parte delle OO.SS. ricorrenti.

Secondo il Tribunale, sarebbero infatti ignoti il *dataset* dell'algoritmo e i criteri di valutazione, le misure di controllo e i livelli di cybersicurezza e, pertanto, il Giudice ha condannato la Società a fornire i dati previsti dalla normativa alle OO.SS.

Come già buona parte della dottrina aveva fatto notare all'entrata in vigore del decreto trasparenza, tali obblighi – pur nati per tutelare i diritti dei prestatori di lavoro alla trasparenza nella gestione del rapporto – così declinati e acriticamente presi in considerazione, rischiano di

mettere a rischio il segreto industriale di imprese la cui stessa esistenza è legata al funzionamento (e quindi all'investimento nello sviluppo) dell'algoritmo.

Era evidente comunque già dalla lettura della normativa che il comma 1bis fosse stato pensato proprio a seguito dell'esperienza riders e a questi si riferiva, non c'è quindi voluto molto tempo perché i sindacati (peraltro molto presenti nel settore, anche a causa del tasso di precarietà che lo distingue) ne chiedessero l'applicazione, trovandola.

Peraltro, non può tacersi del fatto che il nuovo decreto lavoro (D.L. 48/2023) ha modificato la norma facendo riferimento a sistemi "integralmente" automatizzati, ove dunque non vi è alcun intervento discrezionale umano. La nuova norma dunque dovrebbe restringere il campo di applicazione degli obblighi informativi. È lecito dunque domandarsi se con la nuova normativa si sarebbe giunti alla medesima pronuncia oggi in commento.

Seminario di specializzazione

**COME GESTIRE IL CONTENZIOSO CON GLI ENTI**

[accedi al sito >](#)