

L'opacità algoritmica nei sistemi di intelligenza artificiale: continuando a ragionare intorno alle asimmetrie informative nei rapporti di lavoro

Claudia Faleri

1. L'incidenza delle asimmetrie informative nei rapporti incompleti: il contributo di Riccardo Del Punta nel dibattito con gli economisti

Le profonde trasformazioni socioeconomiche che hanno interessato questi primi decenni del XXI secolo hanno più volte condotto Riccardo Del Punta a interrogarsi su quale ruolo possa assolvere il diritto (e in particolare il diritto del lavoro) affinché queste non siano lasciate in balia di un incontrollato dispiegarsi dei rapporti di forza. Muovendo da una presa d'atto delle difficoltà, se non talora dell'incapacità, della disciplina lavoristica di adeguare le proprie strutture cognitive e valutative al mutato contesto esterno, Riccardo, nei suoi scritti, ha espresso forte l'esigenza – dapprima, con riguardo ai processi di europeizzazione e di globalizzazione, più recentemente, in riferimento al fenomeno della digitalizzazione – di (ri)disegnare un nuovo statuto giuridico del lavoratore, declinando in termini nuovi la giuridicità del diritto del lavoro¹.

A fronte di queste stagioni di cambiamenti e di crisi del diritto del lavoro egli ha sovente invitato la dottrina guislavoristica a non limitarsi a cogliere del termine «crisi» solo la sua accezione negativa, disconoscendone così l'origine etimologica²; piut-

¹ In particolare si richiamano, rispettivamente: Del Punta 2004, 127 sgg.; 2018b, 237 sgg.

² Al riguardo si rinvia alla dissertazione sulla parola greca *krisis* e alla sua origine etimologica che si rinviene in Del Punta 2013, 37.

Claudia Faleri, University of Siena, Italy, claudia.faleri@unisi.it, 0000-0002-7949-0174

Referee List (DOI 10.36253/fup_referee_list)

FUP Best Practice in Scholarly Publishing (DOI 10.36253/fup_best_practice)

Claudia Faleri, *L'opacità algoritmica nei sistemi di intelligenza artificiale: continuando a ragionare intorno alle asimmetrie informative nei rapporti di lavoro*, © Author(s), CC BY 4.0, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8.26, in William Chiaromonte, Maria Luisa Vallauri (edited by), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, pp. 453-469, 2024, published by Firenze University Press, ISBN 979-12-215-0507-8, DOI 10.36253/979-12-215-0507-8

tosto la sua inclinazione anti-apocalittica³ lo ha indotto a esplorare nuovi orizzonti valoriali, capaci di tenere ferma la barra delle tutele sociali, seppur in una prospettiva meno paternalistica di quella tradizionale (Del Punta, Caruso 2016, 651), ovvero a ricercare nuovi paradigmi positivi, in grado di «tenere insieme le istanze della crescita economica e quelle della valorizzazione del lavoro, da concepirsi non come contrapposte, bensì come strategicamente complementari» (Del Punta 2018b, 226).

In quest'ottica Riccardo Del Punta si è aperto agli apporti della riflessione economica e in particolare a quel filone detto «economia dei contratti», specializzato nell'analisi delle disfunzioni dei rapporti contrattuali, specie laddove incompleti, ovvero caratterizzati da una disparità di potere tra le parti. L'aspetto che ha maggiormente richiamato la sua attenzione quale giurista del lavoro è il ricorso – nei modelli economici di matrice neoclassica – a *standard* protettivi inderogabili volti a compensare quella che, secondo questo filone dell'economia, è da considerarsi una delle ragioni di incompletezza contrattuale e delle principali cause di imperfezione del mercato, ovvero la ricorrenza delle asimmetrie informative.

Di particolare interesse per il dibattito giuslavoristico è stato segnatamente il confronto – effettuato da Riccardo in uno dei suoi saggi più significativi, *L'economia e le ragioni del diritto del lavoro* – con il modello economico di Aghion ed Hermalin, con cui gli economisti studiano le relazioni contrattuali caratterizzate da asimmetrie informative. Con tale modello essi “dimostrano” come nelle ipotesi in cui i soggetti economici tendono a comportarsi in modo opportunistico, mirano cioè a perseguire, a realizzare o ad accrescere i propri interessi approfittando delle condizioni di non osservabilità o di mancanza di verificabilità delle azioni poste in essere, si renda necessaria una regolazione legale (e potremmo aggiungere anche contrattuale) volta a correggere i risultati di inefficienza che l'asimmetria informativa potrebbe causare⁴.

Nella prospettiva giuslavoristica, da tale dimostrazione economica può (e deve) essere accolta di buon grado – come da Del Punta stesso significativamente puntualizzato – l'imposizione di una soglia minima di trattamento tale da consentire un equilibrio più efficiente, ravvisando in questa analisi sull'asimmetria informativa una sorta di traduzione, sul terreno economico, degli assunti lavoristici sulla disparità di potere tra datore di lavoro e lavoratore subordinato, con la consapevolezza tuttavia che la confluenza tra questi due concetti è solo parziale: se è vero che la carenza informativa è un ulteriore fattore di debolezza del lavoratore sul mercato del lavoro, non è vero, dal punto di vista del giuslavorista, l'opposto, ovvero che un lavoratore perfettamente informato è per ciò solo in una posizione di parità negoziale con la controparte (Del Punta 2001, 22). Più volte egli ha, infatti, ribadito, nel dialogo con gli economisti, come non si possa operare alcuna meccanica equazione fra il concetto di asimmetrie informative

³ Come la definisce lo stesso Del Punta 2013, 37.

⁴ Si rinvia alle osservazioni relative all'applicazione del modello Aghion ed Hermalin nel mercato del lavoro sviluppate da Del Punta 2001, 20.

e quello di disparità di potere, in ragione della diversa valenza dei beni in gioco: «il deficit informativo può sempre essere colmato, ma il potere, sia pure senza vederlo con connotazioni di classe o di condizione sociale, è una “bestia” assai più impegnativa» (Del Punta 2001, 23).

Queste linee direttrici indicate da Riccardo Del Punta hanno accompagnato e indirizzato, già in passato, studi giuslavoristici in tema di diritti individuali di informazione, in cui si è riflettuto – sia in una prospettiva *de iure condito*, sia in una *de iure condendo* – sull'adeguatezza di interventi di regolazione fondati su dispositivi informativi a contrastare le asimmetrie informative che incidono sulla condizione di debolezza contrattuale del lavoratore, e con esse gli squilibri insiti nel rapporto di lavoro, in un'ottica di rivalutazione dell'autonomia negoziale del prestatore di lavoro⁵.

Ancora oggi peraltro il contributo di Riccardo Del Punta sulle asimmetrie informative e sulle tecniche di regolazione atte a compensarle può costituire un faro atto a guidare gli studi sulle disuguaglianze di potere che discendono dall'impiego delle piattaforme digitali e dei sistemi di intelligenza artificiale, a causa della conclamata opacità degli algoritmi da questi utilizzate. Non v'è infatti chi non veda come le sue considerazioni sul metodo, sui valori e sui fondamenti della disciplina lavoristica possano continuare a fornire utili e importanti spunti di riflessione nell'affrontare la nuova stagione di crisi del diritto del lavoro e nel governare le sfide del prossimo futuro che i sistemi di intelligenza artificiale ci pongono.

2. Il problema delle asimmetrie informative ai tempi del *management* algoritmico

Di asimmetrie informative si torna, dunque, a parlare a fronte dei processi di digitalizzazione e in particolare dell'utilizzo sempre più diffuso degli algoritmi nell'ambito dei processi decisionali e di gestione dei rapporti di lavoro. Numerose sono le possibilità di impiego degli algoritmi, specialmente di quelli che integrano i sistemi di intelligenza artificiale, i quali, come la dottrina più attenta a queste tematiche ha da subito messo ben in evidenza, tendono ad aumentare a dismisura i tradizionali poteri datoriali, quasi a determinarne una sorta di mutamento morfologico o variazione genetica⁶.

Si parla a tal riguardo di *algorithmic management*, intendendo descrivere con tale espressione una realtà, già ampiamente consolidata e destinata a divenire sempre più pervasiva e totalizzante⁷, in cui attraverso gli strumenti algoritmici i

⁵ Sia consentito rinviare a Faleri 2007, con prefazione di R. del Punta.

⁶ Si richiama Tebano 2020, 193 sgg., in particolare laddove evidenzia come «il potere direttivo cambia pelle e si contamina con il potere di controllo assumendo le sembianze di un «potere di controllo direttivo»»; al riguardo si vedano altresì Peruzzi 2023, 7; Tullini 2021, 442 sgg.; Zappalà 2021b.

⁷ Sulle potenzialità d'uso degli algoritmi e il loro impatto nei rapporti di lavoro cfr. Novella 2022, 23; Zappalà 2022, 18; Aloisi, De Stefano 2020; Gaudio 2020, 23; Dagnino 2019; Franceschetti, Guarascio 2018; Maio 2018; Spinelli 2018.

processi decisionali, così come quelli di monitoraggio e di giudizio del *management* tendono a divenire parzialmente o persino integralmente automatizzati e come tali sovente di difficile esplicazione. Infatti, se, da un lato, l'introduzione di meccanismi decisori automatizzati sembra apparentemente poter incentivare l'autorganizzazione e l'autocontrollo del lavoratore riguardo alla prestazione di lavoro resa, dall'altro lato, la complessità, l'imprevedibilità e soprattutto l'opacità dei processi decisionali algoritmici possono andar ad accentuare la condizione di soggezione del lavoratore e a determinare un nuovo squilibrio nel rapporto di lavoro⁸. Si pensi, a tal riguardo, a come l'estrema difficoltà di comprensione e valutazione del funzionamento dell'algoritmo lasci di fatto i lavoratori all'oscuro rispetto alle modalità con cui vengono assunte determinate decisioni destinate a produrre effetti nei loro rapporti di lavoro.

L'imperscrutabilità dei processi decisionali algoritmici a cui ci si intende riferire non è tanto quella che discende dai doveri di riservatezza e segreto industriale posti *ex lege* a carico di coloro che sono chiamati a programmare e/o realizzare il funzionamento dell'algoritmo, né quella connessa al riconoscimento dei diritti di proprietà intellettuale che trovano la loro ragion d'essere nella necessità di garantire un vantaggio competitivo all'impresa che lo ha ideato e lo utilizza⁹. L'opacità dell'*algorithmic management* a cui in questa sede si fa riferimento riguarda piuttosto il fatto che i meccanismi che sottendono ai processi decisionali, anche qualora si basino su algoritmi semplici, presuppongono comunque competenze tecnico-informatiche altamente specialistiche, difficilmente possedute da un lavoratore; laddove poi ad operare siano i c.d. algoritmi di apprendimento, quelli cioè su cui si fondano i sistemi di *machine learning*, la complessità che questi presentano è tale da renderli incomprensibili o inspiegabili anche ai più esperti, potendo non essere decifrabile neppure per loro la logica dell'algoritmo che ha condotto a una specifica decisione¹⁰.

L'opacità che connota le decisioni assunte mediante strumenti algoritmici è pertanto tale da rendere alquanto difficoltoso per il lavoratore individuare e dimostrare un'eventuale violazione dei limiti legali e contrattuali posti dalla normativa lavoristica all'esercizio dei poteri datoriali e quindi il disconoscimento dei diritti che ne può conseguire, andando ciò a inficiare l'effettività della normativa e di conseguenza la possibilità per il lavoratore di ricorrere all'autotutela nel rapporto di lavoro e/o alla tutela giudiziale (Peruzzi 2023, 147). Altresì, la scarsa trasparenza propria degli strumenti del *management* algoritmico può essere tale da dissimulare e rendere problematico l'accertamento della natura di taluni rapporti di lavoro, nonché complessa l'identificazione del soggetto titolare del potere direttivo e organizzativo¹¹.

⁸ Al riguardo Novella 2022, 23; Tebano 2020, 245; Tullini 2017, 18.

⁹ Sul punto e sulla questione dell'opacità algoritmica si veda Covelli 2023, 94-95; Renzi 2022, 64; Spinelli 2022, 8; Gaudio 2020, 25.

¹⁰ Al riguardo Lo Faro 2022, 192, ove si definisce l'algoritmo «irrazionale», «cieco» e «specchio».

¹¹ cfr. Ciucciavino 2018, 1043 sgg.

Si consideri, inoltre, come la strumentazione digitale e l'utilizzo degli algoritmi – specie nei processi di valutazione e misurazione della prestazione lavorativa – consentano nuove pratiche discriminatorie e il potenziamento di quelle già in atto, a seconda di come l'algoritmo è programmato. Come da più parti è stato evidenziato¹², i processi decisionali algoritmici non garantiscono imparzialità, specie laddove il decisore algoritmico sia dotato di IA: da un lato, si tenga conto come i dati utilizzati possano incorporare pregiudizi già radicati in una determinata realtà aziendale, sì da andare a replicare il pregiudizio potenzialmente all'infinito; dall'altro lato, si consideri come il modello decisionale automatizzato richieda comunque un *input* umano e possa pertanto risentire degli eventuali pregiudizi soggettivi del programmatore (Gaudio 2020, 24). Al riguardo, la Commissione Ue – nella Comunicazione del 5 marzo 2020 dal titolo *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025* – ha già avuto modo di evidenziare come gli algoritmi, laddove non siano sufficientemente trasparenti, rischino di riprodurre, amplificare o contribuire a far sorgere pregiudizi, di cui i programmatori possono non essere a conoscenza o che sono il risultato di una specifica selezione di dati. Tra l'altro, in questi termini era altresì intervenuto il Libro bianco sull'intelligenza artificiale del 2019, in cui già si riconosceva come l'utilizzo dell'IA possa comportare una serie di rischi per i diritti fondamentali in ragione dell'uso di meccanismi decisionali opachi.

Le piattaforme digitali, dunque, per quanto non rappresentino una forma organizzativa di carattere gerarchico, sono ugualmente capaci di produrre asimmetrie di potere (Stark, Pais 2021, 57); la gestione algoritmica dei rapporti di lavoro con la sua difficile intelligibilità va, infatti, a incidere sul grado di asimmetria informativa che già connota il rapporto fra il datore e il prestatore di lavoro¹³, dando luogo a un nuovo e più incisivo profilo di subordinazione, che ha indotto la dottrina a parlare a tal proposito di «subordinazione tecnologica-informativa del prestatore di lavoro» (Zappalà 2021c, 28). A fronte del rischio che queste asimmetrie informative di ultima generazione possano condurre i lavoratori a soccombere ai processi di digitalizzazione e innovazione organizzativa in termini di compressione dei loro diritti fondamentali, si impone pertanto che si intervenga a colmare i vuoti regolamentativi che la complessità dei processi decisionali algoritmici genera.

3. Sul valore abilitante dei diritti di informazione nei processi di transizione: tendenze regolative in atto

Le problematiche connesse all'opacità e all'imperscrutabilità proprie dei processi decisionali algoritmici e l'esigenza di compensare la condizione di subordinazione tecnologica del lavoratore che ne consegue hanno indotto il legislatore

¹² Al riguardo cfr. De Simone 2022; Lazzeroni 2022; Barbera 2021; Tullini 2021, ove si evidenzia la «forza deterministica e [solo] apparentemente neutrale che possiedono le tecnologie».

¹³ Al riguardo si vedano Faleri 2007; Gragnoli 1996.

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

Si richiama innanzitutto la Direttiva 2019/1152, adottata con lo scopo precipuo di garantire a tutti i lavoratori dell'Unione un livello adeguato di trasparenza e prevedibilità riguardo alle loro condizioni di lavoro (*Considerando 6*); preso atto dell'inadeguatezza della Direttiva 91/533 a far fronte ai profondi cambiamenti subiti dai mercati del lavoro a causa della digitalizzazione e nella consapevolezza che alcune nuove forme di lavoro si distanziano notevolmente dai rapporti di lavoro tradizionali in termini di prevedibilità, creando incertezza in merito alla protezione sociale e ai diritti applicabili per i lavoratori interessati, l'Ue ha avvertito l'esigenza di dettare una nuova regolamentazione affinché i lavoratori possano essere pienamente e tempestivamente informati in merito alle condizioni essenziali del loro lavoro (*Considerando 4*). Per quanto la finalità perseguita sia la medesima della Direttiva del 1991, quella cioè di contrastare lo stato di disorientamento del prestatore di lavoro circa i diritti e gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro e realizzare quella comprensione funzionale alla loro rivendicazione¹⁴, significativo risulta il fatto che ad essere previsto nella nuova Direttiva è il diritto del lavoratore ad acquisire le informazioni che gli consentono non solo di conoscere le condizioni contrattuali applicate al rapporto di lavoro ovvero di «fotografare» l'esistente, ma anche di poter prevedere le eventuali loro modifiche che nell'era digitale intervengono «ad alta velocità» e dunque maturare una visione dinamica della sua condizione lavorativa¹⁵.

Medesima logica protettiva della persona del lavoratore fondata sull'esigenza informativa del soggetto contraente debole è quella che ha ispirato la Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, definitivamente approvata e di prossima pubblicazione, al cui art. 9.2 si torna a valorizzare la trasparenza rispetto alla gestione algoritmica dei rapporti di lavoro, prescrivendo espressamente che le informazioni inerenti i sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati in uso siano comunicate «in forma trasparente, intellegibile e facilmente accessibile» attraverso «un linguaggio semplice e chiaro», al fine di garantire la conoscibilità dell'informativa da parte del lavoratore¹⁶. Rispetto a tale finalità risulta particolarmente significativo il riconoscimento esplicito ai sensi dell'art. 11 di tale Direttiva di un vero e proprio *right to explanation*,

¹⁴ Sul tema Faleri 2007, 69 sgg.; Rivara 1999; Izzi 1998; Clark, Hall 1992.

¹⁵ Così Zappalà 2021a, 26; al riguardo cfr. altresì Zilli 2022a.

¹⁶ Cfr. Peruzzi 2023, 47; Covelli 2023, 93.

prevedendo un diritto del lavoratore a ottenere una spiegazione per qualsiasi decisione presa o sostenuta dal sistema decisionale automatizzato, con la possibilità di rivolgersi a tal proposito a una persona di contatto designata dalla piattaforma per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi della decisione. In sostanza viene ad essere declinato in modo esplicito quanto già disposto dal Regolamento generale per la protezione dei dati personali 2016/79 (GDPR), anch'esso fondato sul principio di trasparenza, ovvero sulla conoscibilità e comprensibilità dei dati computati dagli algoritmi¹⁷.

In questi termini è altresì intervenuto il legislatore italiano con il d.lgs. n. 104 del 27 giugno 2022 (c.d. Decreto trasparenza), mediante il quale non solo è stata implementata la Direttiva 2019/1152 rivedendo il contenuto del d.lgs. n. 152/97, che a sua volta aveva implementato la Direttiva 91/533, ma è stato al contempo in parte anticipato il dettato eurounitario contenuto nella proposta di Direttiva COM(2021)762. Nel riformato art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/97 si è infatti esplicitamente riconosciuto al lavoratore un diritto ad essere informato riguardo all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, prescrivendo che siano ad esso fornite «indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori», al fine di rendere le finalità di utilizzo di tali sistemi leggibili e comprensibili al lavoratore¹⁸.

Peraltro, il timore che la valorizzazione della conoscenza dei dipendenti possa comportare un eccessivo appesantimento burocratico a carico delle imprese ha indotto il Governo a riformare il Decreto Trasparenza con l'adozione del d.l. n. 48/2023, conv. con modifiche in l. 3 luglio 2023, n. 85, volto espressamente a semplificare gli obblighi informativi datoriali nei confronti dei lavoratori. A tal fine si è innanzitutto proceduto a depotenziare la formulazione originaria circoscrivendo l'ambito di operatività dell'obbligo informativo ai soli casi di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio «integralmente automatizzati»; così disponendo, la modifica apportata risulta *prima facie* comportare un ridimensionamento del potenziale garantistico dell'art. 1-*bis* del d.lgs. n. 152/1997 nel testo introdotto dall'art. 4 del d.lgs. n. 104/2022, peraltro scongiurato da quanto previsto dal GDPR che impone al datore di lavoro specifici obblighi in-

¹⁷ Sul punto Viscomi 2023, 129; Peruzzi 2021, 80; Tullini 2021, 436.

¹⁸ Al riguardo si richiamano Zilli 2023; Allamprese, Borelli 2022; Zappalà 2021a. In senso fortemente critico rispetto alla trasposizione della Direttiva nel testo normativo italiano, cfr. Faioli 2022, 107, laddove riconosce come eccessivi, irragionevoli ed ultronei gli obblighi di informazione previsti dalla normativa nazionale rispetto a quella europea; *contra* cfr. Carinci, Giudici, Perri 2023, laddove si puntualizza come in realtà il legislatore italiano abbia inteso «garantire non un'attuazione formale della Direttiva, ma piuttosto la piena effettività dell'imperativo di trasparenza posto dalla fonte eurounitaria».

formativi nei casi di trattamento dei dati interamente o anche solo parzialmente automatizzato (art. 13)¹⁹.

Nell'ambito del quadro normativo delineato si consideri inoltre il Regolamento UE sull'intelligenza artificiale (c.d. *AI Act*): nel testo approvato dal Parlamento europeo nel giugno 2023 – in linea con quanto già previsto dall'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del 2020²⁰ – anche l'apparato regolativo dei sistemi di IA trova finalmente fondamento sui principi di trasparenza e conoscibilità, grazie alla previsione per i sistemi di IA c.d. ad alto rischio di veri e propri momenti informativi volti ad assicurare sistemi trasparenti, tracciabili, nonché non discriminatori e rispettosi della normativa posta a tutela dei dati personali (Alaimo 2023, 146). Tra le principali novità che presenta la versione definitiva del Regolamento spiccano, da un lato, l'art. 26.7 che prescrive in capo all'operatore («*deployer*») e dunque al datore di lavoro, «prima di mettere in servizio o di utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro», l'obbligo di informare *uti singuli* i dipendenti interessati che saranno soggetti al sistema, dall'altro lato, l'art. 86.1, significativamente rubricato *Diritto alla spiegazione dei singoli processi decisionali*, ove si attribuisce alla persona soggetta a una decisione automatizzata che produca «effetti giuridici o in modo analogo incida significativamente su tale persona in un modo che essa ritenga avere un impatto negativo sulla sua salute, sulla sua sicurezza o sui suoi diritti fondamentali [...] il diritto di ottenere dal *deployer* spiegazioni chiare e significative sul ruolo del sistema di IA nella procedura decisionale e sui principali elementi della decisione adottata»²¹.

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

Del resto, la validità di una regolamentazione fondata sugli obblighi di informazione e sul principio della trasparenza risulta inoltre da tempo ampiamente riconosciuta anche dalla c.d. legislazione di settore, in primo luogo quella posta a tutela dei consumatori, dove le asimmetrie informative sono ancora una volta configurate come turbativa della libertà di decisione e qualificate come una delle più importanti forme di traduzione delle disuguaglianze sociali²². A partire incida significativamente su tale persona in un modo che essa ritenga avere un impatto negativo sulla sua salute, sulla sua sicurezza o sui suoi diritti fondamentali dal-

¹⁹ Al riguardo si vedano Faioli 2023, 49; Proia 2022.

²⁰ Sul punto si rinvia a Rota 2020, c. 25.

²¹ Sull'importanza del riconoscimento di un diritto all'accesso all'algoritmo e alla spiegazione della decisione da questo prodotta nella nuova formulazione del Regolamento IA, cfr. Alaimo 2023; Covelli 2023, 93 dove l'A. configura il diritto alla conoscibilità come un diritto digitale; Falletti 2023, 7.

²² A tal riguardo si è parlato di «asimmetria informativa» proprio per descrivere quella ignoranza di classe che turba la naturale capacità di contrattazione: cfr. De Poli 2002, 10.

la Direttiva 93/13/Cee in materia di clausole abusive nei contratti stipulati dai consumatori e dalla l. n. 52/1996 che l'aveva attuata nell'ordinamento italiano fino all'approvazione del d.lgs. n. 206/2005 (il c.d. Codice del consumo), la trasparenza delle clausole contrattuali che devono risultare «chiare e comprensibili» è sempre stata prevista in funzione del recupero della forza contrattuale del soggetto negozialmente più debole. Si tratta, dunque, di una disciplina che fa leva proprio sulla trasmissione della conoscenza e delle informazioni come strumenti di compensazione del divario contrattuale, ovvero come idonei contrappesi a garanzia della posizione del soggetto contrattualmente più debole; si consideri che l'elenco dei diritti dei consumatori è stato considerato come l'antecedente logico e giuridico del libero sviluppo della persona e della sua capacità di autodeterminarsi (Barba 2000, 437). Sembra pertanto poter rilevare come sempre più frequentemente e diffusamente si interviene ricorrendo alla tecnica della compensazione della deprivazione informativa (*Kompensation des Informationsdefizits*), elaborata dalla dottrina tedesca, per rendere effettiva la possibilità per il soggetto contraente debole di compiere scelte razionali.

Il ricorso alla tecnica regolativa ispirata al principio di trasparenza e agli obblighi di informazione si riscontra, tra l'altro, in modo evidente anche nei recenti interventi del legislatore eurounitario volti a governare i processi di transizione ambientale. Ci si intende riferire, in primo luogo, alla Direttiva 2022/2464/UE sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), intervenuta a modificare la precedente *Non-Financial Reporting Directive* (NFRD) 2014/95/UE, recepita dall'ordinamento italiano con il d.lgs. n. 254 del 2016, al fine di soddisfare le istanze di trasparenza dell'agire economico in virtù del principio del "render conto" che si concretizza attraverso la previsione di processi strutturati di *reporting*²³. Accanto a questa, si richiama, in secondo luogo, la Direttiva UE 2024/1760 sulla *Corporate Sustainability Due Diligence* ove si richiede alle imprese di rendicontare gli impatti negativi, reali o potenziali, della loro attività sui diritti umani e l'ambiente in un'ottica di promozione di condotte aziendali sostenibili²⁴.

Dunque, in ragione del ruolo di crescente importanza riconosciuto ai diritti/doveri di informazione e della rapida successione dei più recenti interventi legislativi che si fondano sulla trasparenza e sulla prevedibilità delle condizioni contrattuali, sembra poter in definitiva rilevare come i principi di conoscibilità e comprensibilità assumano carattere trasversale e con essi il principio di trasparenza, nonostante i suoi limiti e le sue fragilità, sia proposto sempre più spesso come un nuovo paradigma anche nel diritto del lavoro²⁵.

²³ Si ricorda, infatti, come già con la Direttiva del 2014 era stato introdotto a carico delle imprese di grandi dimensioni un obbligo di rendicontazione e divulgazione di informazioni di carattere non finanziario attinenti ai temi ambientali, sociali e di buon governo: al riguardo si consenta di rinviare a Faleri 2023.

²⁴ Sempre con riguardo ai profili della sostenibilità sociale, si rinvia a: Borzaga, Mussi 2023; Brino 2022.

²⁵ Sulle potenzialità dello strumento della trasparenza come tecnica forte di tutela, cfr. Peruzzi 2023; Zilli, 2022b, 151 sgg.

4. Spunti di riflessione per un dialogo che rimane aperto

L'impatto della transizione digitale nei processi produttivi e nei sistemi organizzativi delle imprese evidenzia esigenze di tutela dei lavoratori ignote alla società industriale novecentesca, che il diritto del lavoro tradizionale incontra difficoltà a soddisfare. Affinché, dunque, il diritto del lavoro non rischi di perdere il contatto con l'universo di appartenenza e sappia, *rectius* voglia, accogliere le istanze di varia natura provenienti da un confronto interdisciplinare²⁶, si richiede necessariamente un ripensamento non solo dei principali istituti della disciplina, ma anche della cornice valoriale generale in cui essi si collocano.

Con specifico riferimento alla realtà dell'impresa digitale, forte si avverte il bisogno di forme giuridiche di protezione che si distacchino dal paradigma protettivo incentrato sull'eteronomia paternalistica della legge e del contratto collettivo, valorizzando il carattere attivo del lavoratore; in altri termini appare sempre più imprescindibile il ricorso a nuove e diverse forme di tutela dei lavoratori, che non si risolvano in soluzioni normative «espropriative» o «sostitutive» dell'autonomia individuale del lavoratore, ma piuttosto «preformative» della stessa nell'ottica di promuovere momenti di autodeterminazione e realizzazione del lavoratore²⁷. L'emersione carsica delle istanze di personalizzazione e di soggettivazione regolativa propria dell'Impresa 4.0. ha indotto parte della dottrina a mettere in discussione l'inderogabilità standardizzatrice con la sua funzione egualitaria: si fa esplicito riferimento a quella funzione che ha trovato «linfa [...] nella configurazione antropologica e socio-tecnica del lavoro dominante in un determinato periodo storico contraddistinto dall'idea (e dall'identità) di classe di lavoratori come figura social-tipica rilevante»²⁸.

Come Riccardo Del Punta ha avuto modo (e tempo) di scrivere più volte, non è pensabile che i fenomeni di trasformazione in corso – a livello di strutture produttive, dispositivi tecnologici, sistemi organizzativi, tecniche comunicative, modelli culturali – possano passare senza incidere in profondità sugli indirizzi valoriali di fondo: se, da un lato, i bisogni dei lavoratori sono sempre i medesimi, anzi possono essere acuitizzati dai nuovi fenomeni di sfruttamento 'tecnologico', dall'altro, «i cambiamenti profondi che stanno verificandosi in ampi settori (soprattutto) dell'industria, e che sono alimentati dalle tecnologie digitali, prefigurano per i lavoratori ruoli radicalmente nuovi e producono, in corrispondenza, nuove istanze e nuovi bisogni» (Del Punta 2022, 24).

Del resto, in questa direzione sembrano indirizzarsi le iniziative legislative prese in esame, le quali, seppur nella loro eterogeneità, assumono una comune prospettiva: a fronte di un quadro dominato da nuove asimmetrie e nuovi rischi, dentro e fuori i rapporti di lavoro, si registra una sostanziale convergenza dei processi regolativi europei fondata sul principio della trasparenza e sugli strumenti

²⁶ Timore sentito e così espresso da Del Punta 2013, 42.

²⁷ Nei termini che furono di D'Antona 1991, 478.

²⁸ Ciucciavino 2023, 94. Al riguardo cfr. altresì Perulli 2018, 417.

conoscitivi ad esso correlati, chiamati a realizzare in capo al lavoratore uno stato di consapevolezza come preconditione per la valorizzazione della sua persona.

Merita peraltro ricordare come, da parte della dottrina giuslavoristica, sia stata già attribuita rilevanza all'informazione come processo conoscitivo volto a fornire il senso dell'agire ovvero quella presa di coscienza necessaria per un'effettiva possibilità di esercizio della libertà di decisione e di azione²⁹. Così, anche la letteratura costituzionalista ha da sempre riconosciuto all'informazione la capacità di favorire l'emancipazione culturale e spirituale delle persone in considerazione di come il sapere identifichi l'essenza e il valore in cui si concretizza la dignità umana³⁰; d'altronde, altresì la letteratura privatistica, dal canto suo, ha configurato l'informazione come lo strumento che consente di acquisire quella conoscenza necessaria «per controllare, per contrattare, per proporre, per partecipare, per deliberare», ovvero per realizzare l'einaudiano «conoscere per deliberare» (Rodotà 1992, 32).

Se il diritto del lavoro, nato come un diritto “valorista” e sempre stato “valorista” a tutela della libertà e dignità del lavoratore, saprà cogliere – come auspicato da Riccardo Del Punta nei suoi scritti³¹ – il senso profondo del processo di trasformazione in atto, interpretando ed elaborando le tendenze delle regolazioni che “positivizzano” nuovi valori, al fine di adeguare le proprie strutture cognitive e normative al mutato contesto economico, sociale e culturale, in tal modo la disciplina lavoristica potrà salvaguardare il proprio statuto assiologico originario e il diritto del lavoro del XXI secolo potrà avere un fondamento più solido.

5. Postilla. Un ricordo personale sugli insegnamenti metodologici di Riccardo Del Punta a partire dagli anni trascorsi all'Università di Siena³²

Le riflessioni svolte sul tema delle asimmetrie informative³³ e gli studi da me compiuti inerenti a questo³⁴ discendono dal profondo scambio di idee che negli anni ho condiviso con Riccardo, favorito dal dialogo privilegiato che ho mante-

²⁹ Così Gagnoli 1996, 16. Più recentemente si veda Recchia 2023, c. 40, ove riconosce come sulla lunga distanza il principio di trasparenza abbia finito «con l'emergere nella cultura giuridica grazie alla convergenza, sul piano generale, della rivendicazione della democratizzazione delle relazioni di potere di fronte a dinamiche di sviluppo e controllo dello stesso sempre meno accessibili, soprattutto a tutela del c.d. contraente/cliente/consumatore debole».

³⁰ Si rinvia *ex plurimis* in particolare a Loiodice 1971, 472 laddove afferma che tramite la corresponsione di informazioni «il popolo da massa indifferenziata si trasforma in organismo capace e consapevole».

³¹ Così si veda in particolare Del Punta 2013, 48.

³² La postilla riporta l'intervento tenuto dall'Autrice al convegno «Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Convegno in ricordo di Riccardo Del Punta», svoltosi a Firenze, presso il Dipartimento di Scienze Giuridiche, Università degli Studi di Firenze, il 26 gennaio 2024, nella sessione intitolata «Il contributo alla formazione di studiosi e studiose».

³³ Si richiamano puntualmente le riflessioni svolte nel contributo che precede tale postilla.

³⁴ *Ex plurimis* si richiama Faleri 2007.

nuto con lui a partire dal conseguimento della mia laurea. Il mio ricordo personale di Riccardo muove proprio da quel 15 aprile 1994, quando discussi la mia tesi di laurea in Giurisprudenza all'Università di Siena, di cui egli fu Relatore: di quel giorno domina su tutte un'immagine, quella del momento in cui, conferendomi la laurea, Riccardo mi tese la mano accogliendomi al suo insegnamento e cambiando così per sempre la mia vita.

Di quella breve parentesi senese di Riccardo conservo il ricordo indelebile della generosità con cui egli si dedicò, sin da subito, ad avviarmi allo studio della giurisprudenza, per l'elaborazione delle prime note a sentenza che mi accingevo a scrivere per la *RIDL*, avvertendo fortemente e facendomi percepire l'importanza di quello che – come il Suo Maestro Giuseppe Pera gli aveva insegnato – era da concepire come un genere letterario a sé. Mi trasmise così quello che lui chiamava il “metodo Pera” ovvero «l'andare 'al fondo' delle cose», l'afferrare appieno l'oggetto che si analizza, mettendolo a nudo, al di là di ogni idea generale, preconetto o ideologia (Del Punta 2018a, 155). Questo andare alla ricerca del senso vero della decisione del giudice, così come della norma posta dal legislatore, ha rappresentato «l'eredità più profonda» che Pera gli aveva lasciato³⁵.

Questo approccio metodologico, assieme a quello interdisciplinare che ha altresì sempre contraddistinto Riccardo, portandolo ad aprirsi al dialogo e al confronto con le altre scienze sociali (tra cui l'economia), lo resero un protagonista indiscusso del vivace dibattito sul rapporto tra diritto ed economia – e in particolare tra diritto del lavoro ed economia – che agli inizi degli anni Duemila si sviluppò nella allora Facoltà di Economia dell'Università di Siena.

L'onestà intellettuale con cui si apriva agli apporti della riflessione economica, disposto a mettere in discussione le proprie posizioni, senza tuttavia mai tradire la missione del giurista, ne fecero un interlocutore privilegiato della Scuola degli Economisti di Siena, tanto che entrò a far parte del Collegio dei docenti del dottorato in *Law and Economics* da questi a Siena costituito. Come Riccardo stesso scrisse in *L'economia e le ragioni del diritto del lavoro* (uno dei suoi più significativi saggi, la cui pubblicazione nel *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* risale proprio agli anni della sua esperienza nel Dottorato di Siena e in parte forse ne è il frutto), «il giurista deve saper difendere ad ogni costo, con la passione dei buoni argomenti, la linea che egli ha il compito di tracciare, una volta compiuti i processi dell'apertura e dell'osmosi cognitiva, a protezione della normatività» (Del Punta 2001, 4).

Le lezioni che Riccardo teneva nell'ambito di questo dottorato e i suoi interventi ai numerosi seminari interdisciplinari che venivano organizzati costituivano non solo per i dottorandi, ma anche per i giovani giuristi che – come me – a vario titolo imparavano a muoversi in un Dipartimento di carattere interdisciplinare quale era il Dipartimento di Diritto dell'Economia della Facoltà di Economia di Siena, importanti momenti e occasioni di crescita formativa.

³⁵ Come ricordato da Vallauri 2024, 22.

Riccardo invitava noi giovani a riflettere sulla complessità e spesso opacità dei rapporti fra il diritto del lavoro e l'economia, specificando come ciò «implica tracciare [...] distinzioni e ripartizioni di compiti, che [...] riportano a questioni di identità e di funzione delle rispettive discipline»³⁶. Proprio riguardo al rapporto tra diritto (del lavoro) ed economia – allora ancora tra l'altro poco approfondito scientificamente dalla dottrina giuslavoristica italiana – Riccardo sottolineava puntualmente che: «mettere in contatto posizioni teoriche elaborate nei rispettivi campi di ricerca, può essere proficuo a condizione che vi sia un chiarimento preliminare sui rapporti che si ritiene debbano intercorrere fra economia e diritto (del lavoro)» (Del Punta 2001, 4).

Peraltro, all'entusiasmo con cui Riccardo – nelle varie occasioni di confronto che ebbe con gli Economisti negli anni del Dottorato senese – difendeva strenuamente l'identità del giuslavorista e l'autonomia del diritto del lavoro rispetto alle ragioni dell'economia, spesso si accompagnavano momenti in cui egli lamentava le difficoltà che incontra chi propone di gettare ponti tra due mondi tra loro significativamente distanti di origine e il timore di chi, pur riuscendo a edificare un ponte, ha la consapevolezza che quel «ponte [...] sarà sempre percorso da una parte sola»³⁷.

L'apertura di Riccardo all'economia e il suo approccio metodologico al dibattito sul rapporto tra diritto del lavoro ed economia – che così fortemente hanno influenzato il mio percorso formativo, in particolare la mia attività di ricerca sui diritti individuali di informazione che svolgevo proprio in quegli anni – mi indussero a confrontarmi con quel filone dell'economia detto economia dei contratti che studia le disfunzioni dei rapporti contrattuali c.d. incompleti e con la nozione di asimmetria informativa riconosciuta dagli studi di analisi economica dei contratti quale una delle principali cause di incompletezza contrattuale e di imperfezione del mercato.

I confronti stimolanti avuti con Riccardo a tal riguardo mi portarono a riconoscere l'importanza delle sinergie che possono sprigionarsi dal dialogo fra due saperi diversi, maturando contestualmente la consapevolezza che questi presuppongono comunque punti di osservazione e strumenti di analisi diversi. Questa consapevolezza mi consentì di affrontare e sviluppare il tema dei diritti di informazione “con occhi nuovi”, assumendo una nuova e inusuale prospettiva rispetto a quella tradizionalmente accolta riguardo a tale tema. Ed è stato grazie a questa nuova prospettiva che approdai alla mia prima monografia, intitolata appunto *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, di cui Riccardo mi fece l'onore di scrivere la Prefazione.

Tuttavia, con riguardo al dialogo tra diritto del lavoro ed economia, a costituire l'insegnamento più importante che Riccardo Del Punta ha trasmesso a

³⁶ Come da puntualizzato anche nei suoi scritti: cfr. ancora Del Punta 2001, 4.

³⁷ Per riprendere le parole usate da Riccardo stesso in una sua lettera a Pietro Ichino intitolata *Si al dialogo con gli economisti (meglio ancora se reciproco)* pubblicata il 23.07.2017 su <https://www.pietroichino.it>.

me (ma non solo a me) è la difesa dei valori del diritto del lavoro a fronte dell'avanzare delle logiche economiche, specie quando si attraversa stagioni di crisi e transizione. Per costruire un diritto del lavoro in grado di governare i profondi mutamenti indotti da transizioni di carattere epocale, riuscendo a tener insieme le istanze della crescita economica e della valorizzazione del lavoro, Riccardo, più volte, ha infatti invitato i giuristi a spogliarsi idealmente delle loro preferenze di valore, per giungere – anche attraverso un dialogo aperto con l'economia – a porre le fondamenta di una nuova e più forte legittimazione del diritto del lavoro. Per questo – pur in presenza di epocali cambiamenti – Riccardo riteneva di non dover parlare di crisi dei valori, ma piuttosto di crisi di determinate forme socio-culturali ed istituzionali che nel tempo hanno incarnato quei valori: «I valori del diritto del lavoro debbono [...] essere difesi [...] ma possiamo difenderli efficacemente soltanto ridefinendoli e ricontestualizzandoli» (Del Punta 2002, 351).

Del resto, è noto a tutti noi il valore dei valori, ovvero (in questo caso) il valore e il ruolo che Riccardo riconosceva ai valori del diritto del lavoro specie nelle fasi di grande transizione. In particolare, con riguardo ai processi di digitalizzazione, si ricorda quanto egli abbia avvertito forte il bisogno di un ripensamento non solo dei principali istituti della disciplina, ma anche della cornice valoriale generale in cui essi si collocano; solo in tal modo, infatti, il diritto del lavoro potrà elaborare nuovi paradigmi regolativi in grado di salvaguardare il proprio statuto assiologico originario (Del Punta 2013, 48).

Ed è questa l'eredità più importante di Riccardo che porto con me in questo cammino verso un futuro quanto mai incerto, dominato dagli algoritmi e dalle intelligenze artificiali, ove mi lascerò orientare dai valori di riferimento del diritto del lavoro, con la consapevolezza che questi probabilmente potranno non essere più quelli che hanno tenuto insieme il diritto del lavoro classico. È infatti in questa prospettiva che oggi mi trovo a riflettere sul ruolo di crescente importanza che stanno assumendo nuovi principi, come quello della trasparenza, su cui si fondano le più recenti normative – dalla Direttiva 2019/1152 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili a quella richiamata sul miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali al Regolamento UE 2024/1689 sull'intelligenza artificiale, al GDPR, alla Direttiva 2022/2464/UE sulla rendicontazione societaria di sostenibilità, fino alla Direttiva 2024/1760 *Corporate Sustainability Due Diligence* – elevandolo a principio trasversale³⁸. In altri termini, richiamandomi a come Riccardo qualificava il diritto del lavoro come un diritto “valorista” che è riuscito a “positivizzare” i propri fondamenti valoriali (Del Punta 2013, 48), oggi avverto forte l'importanza che il diritto del lavoro sappia proporre nuovi paradigmi al fine di adeguare le strutture cognitive e normative a un contesto economico, sociale e culturale in profonda trasformazione.

³⁸ Su questo tema insiste il contributo che precede questa Postilla: in particolare si veda *supra* parr. 2 e 3.

È dunque evidente come l'eredità di Riccardo Del Punta sia tutt'altro che definita e conclusa e come la ricchezza e la profondità delle sue riflessioni e delle sue proposte siano destinate a dar luogo ancora a molti confronti, in una sorta di dialogo che ognuno di noi intende proseguire con lui: egli ci ha lasciato gli strumenti affinché non ci si senta disorientati nelle epoche di grandi transizioni.

Se mi è consentito in conclusione ricorrere a una metafora, mi piace raffigurare Riccardo come un cartografo che ha tracciato le linee capaci di delineare nuove figure evocatrici di future morfologie, di rivelare così allo sguardo di un osservatore attento territori nuovi o non ancora visti. Come scriveva Marcel Proust, uno degli scrittori più amati da Riccardo (che il destino ha voluto che siano venuti a mancare entrambi il 18 novembre a distanza di cent'anni esatti) nel suo *Alla ricerca del tempo perduto*: «Il vero viaggio di scoperta non consiste nel trovare nuovi territori, ma nel possedere altri occhi».

Riferimenti bibliografici

- Alaimo, A. 2023. "Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?" *federalismi.it* 25: 133 sgg.
- Allamprese, A., e Borelli, S. 2022. "L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022." *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 671 sgg.
- Aloisi, A., e De Stefano, V. 2020. *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*. Bari: Laterza.
- Barba, A. 2000. "Consumo e sviluppo della persona." In *La disciplina dei diritti dei consumatori e degli utenti*, a cura di A. Barba. Napoli: Jovene.
- Barbera, M. 2021. "Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione." *Labour & Law Issues* 7, 1.
- Borzaga, M., e Mussi, F. 2023. "Luci e ombre nella recente proposta di direttiva relativa al dovere di due diligence delle imprese in materia di sostenibilità." *Lavoro e diritto*, 495 sgg.
- Brino, V. 2022. "Governance societaria sostenibile e due diligence: nuovi orizzonti regolativi." *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Carinci, M.T., Giudici, S., e Perri, P. 2023. "Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis «Decreto Trasparenza»): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?" *Labor* 1: 11 sgg.
- Ciucciiovino, S. 2018. "Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione." *Diritto delle relazioni industriali* 4: 1043 sgg.
- Ciucciiovino, S. 2023. "Autodeterminazione dell'individuo e de-standardizzazione controllata della regolazione lavoristica." *Diritto delle relazioni industriali*, 94 sgg.
- Clark, J., e Hall, M. 1992. "The Cinderella Directive? Employee rights to information about conditions applicable to their contract or employment relationship." *Industrial Law Journal*, 106 sgg.
- Covelli, R. 2023. "Lavoro e intelligenza artificiale: dai principi di trasparenza algoritmica al diritto alla conoscibilità." *Labour & Law Issues* 9, 1.
- Covelli, R. 2023. "Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità." *Labour & Law Issues* 9, 1.

- D'Antona, M. 1991. "L'autonomia individuale e le fonti del diritto del lavoro." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 455 sgg.
- Dagnino, E. 2019. *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*. Adapt University Press.
- De Poli, M. 2002. *Asimmetrie informative e rapporti contrattuali*. Milano: Giuffrè.
- De Simone, G. 2022. "Discriminazione." In *Lavoro digitale*, a cura di M. Novella e P. Tullini. Torino: Giappichelli.
- Del Punta, R. 2001. "L'economia e le ragioni del diritto del lavoro." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali* 1: 3 sgg.
- Del Punta, R. 2002. "Il diritto del lavoro tra valori e storicità." *Lavoro e diritto* 3: 349 sgg.
- Del Punta, R. 2004. "Diritti e libertà del lavoro: quali tutele per il lavoro che cambia." In *Libertà, sviluppo, lavoro*, a cura di G. Mari. Milano: Mondadori.
- Del Punta, R. 2013. "Epistemologia breve del diritto del lavoro." *Lavoro e diritto* 43 sgg.
- Del Punta, R. 2016. "Il diritto del lavoro e l'autonomia perduta." *Lavoro e diritto* 645 sgg.
- Del Punta, R. 2018a. "Il metodo di Giuseppe Pera." *Rivista italiana di diritto del lavoro* I: 155 sgg.
- Del Punta, R. 2018b. "Un diritto per il lavoro 4.0." In *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, a cura di A. Cipriani, A. Gramolati e G. Mari. Firenze: Firenze University Press.
- Del Punta, R. 2022. "Diritto del lavoro e valori." In *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, a cura di R. Del Punta, 24 sgg. Firenze: Firenze University Press.
- Faioli, M. 2022. "Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea." *federalismi.it* 25.
- Faioli, M. 2023. "Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante «truismo» del decreto trasparenza." *Diritto delle relazioni industriali* 1: 25 sgg.
- Faleri, C. 2007. *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*. Milano: Giuffrè.
- Faleri, C. 2023. "Diritti di informazione e principio di trasparenza per una governance societaria sostenibile." *Lavoro e diritto*, 545 sgg.
- Falletti, E. 2023. "Algoritmi: la discriminazione non è uguale per tutti." *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Franceschetti, M., e Guarascio, D. 2018. "Il lavoro ai tempi del «management» algoritmico." *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, I, 705 sgg.
- Gaudio, G. 2020. "Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo." *Labour & Law Issues* 6, 2.
- Gragnoles, E. 1996. *L'informazione nel rapporto di lavoro*. Torino: Giappichelli.
- Izzi, D. 1998. "La Direttiva sugli obblighi di informazione del datore di lavoro." *Diritto delle relazioni industriali*, 393 sgg.
- Lazzeroni, L. 2022. "Discriminazioni digitali." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di S. Borelli et al. Torino: Giappichelli.
- Lo Faro, A. 2022. "Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme." *federalismi.it* 25.
- Loiodice, A. 1971. "Informazione (diritto alla)." In *Enciclopedia del diritto* XXI: 472 sgg.
- Maio, V. 2018. "Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica." *Argomenti di diritto del lavoro*, 1414 sgg.
- Novella, M. 2022. "Impresa." In *Lavoro digitale*, a cura di M. Novella e P. Tullini. Torino: Giappichelli.
- Perulli, A. 2018. "La «soggettivazione regolativa» nel diritto del lavoro." *Biblioteca '20 Maggio'* 1: 417 sgg.

- Peruzzi, M. 2021. "Intelligenza artificiale, poteri datoriali e tutela del lavoro: ragionando di tecniche di trasparenza e poli regolativi." *Ianus* 24: 80 sgg.
- Peruzzi, M. 2023. *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*. Torino: Giappichelli.
- Proia, G. 2022. "Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa." *Labor* 6: 658 sgg.
- Renzi, S. 2022. "La trasparenza dei sistemi algoritmici utilizzati nel contesto lavorativo fra legislazione europea e ordinamento interno." *La Nuova Giuridica*, 59 sgg.
- Rivara, A. 1999. "La Direttiva sull'informazione e l'effettività dei diritti." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 133 sgg.
- Rodotà, S. 1992. *Repertorio di fine secolo*. Roma: Laterza.
- Rota, A. 2020. "Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro." *Labour & Law Issues* 6, 2.
- Spinelli, C. 2018. *Tecnologie digitali e lavoro agile*. Bari: Cacucci.
- Spinelli, C. 2022. "La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma." *Lavoro Diritti Europa* 2.
- Stark, D., e Pais, I. 2021. "Management algoritmico nell'economia delle piattaforme." *Economia & Lavoro* 3: 57 sgg.
- Tebano, L. 2020. *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*. Napoli: Editoriale Scientifica.
- Tullini, P. 2017. "La digitalizzazione del lavoro, la produzione intelligente e il controllo tecnologico nell'impresa." In *Web e lavoro: profili evolutivi e di tutela*, a cura di P. Tullini. Torino: Giappichelli.
- Tullini, P. 2021. "La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo." *Lavoro e diritto* 35, 3-4: 429 sgg.
- Tullini, P. 2021. "Presentazione." In *Webinar di Labour Law Community, Algorithm at work; machine learning and discrimination*, 23 aprile.
- Vallauri, M.L. 2024. "Riccardo Del Punta, giuslavorista intellettuale." In *Riccardo Del Punta. Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti scelti sul diritto del lavoro*, vol. I, a cura di W. Chiaromonte e M.L. Vallauri. Firenze: Firenze University Press.
- Viscomi, A. 2023. "Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal «decreto trasparenza»." *Labour & Law Issues* 9, 1.
- Zappalà, L. 2021a. "Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova procedimentalizzazione dei poteri datoriali." *Ianus* 24: 23 sgg.
- Zappalà, L. 2021b. "Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale." *WP CSDLE «Massimo D'Antona»*.IT 446/2021, ora pubblicato in *Biblioteca '20 Maggio' 2*.
- Zappalà, L. 2021c. "Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?" *Professionalità studi* IV, 1.
- Zappalà, L. 2022. "Algoritmo." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di S. Borelli et al. Torino: Giappichelli.
- Zilli, A. 2022a. "Condizioni di lavoro (finalmente) «trasparenti e prevedibili»." *Labor* 6: 661 sgg.
- Zilli, A. 2022b. *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*. Pisa: Pacini Editore.
- Zilli, A. 2023. "La via italiana per condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili." *Diritto delle relazioni industriali*, 25 sgg.