

TRIB. TORINO, 05.08.2023: il diritto all'informazione collettiva sui sistemi automatizzati come forma di controllo preventivo di una possibile discriminazione algoritmica.

Description

Il decreto del Tribunale di Torino del 5 agosto 2023 (e le decisioni di poco anteriori del Tribunale di Palermo del 3 aprile 2023 e del 20 giugno 2023) è tra i primi arresti giurisprudenziali sulla portata dell'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997, introdotto dal c.d. decreto Trasparenza 2022 in attuazione della Direttiva n. 2019/1152/Ue, e che ha imposto ai datori di lavoro e ai committenti di informare lavoratori e sindacati circa i sistemi decisionali o di monitoraggio (dopo la novella del 2023, integralmente) automatizzati che forniscono indicazioni rilevanti per l'organizzazione e il controllo del lavoro.

La peculiarità della disciplina sta nel riconoscimento tanto di un diritto individuale a ricevere le informazioni quanto di un analogo diritto collettivo, che spetta alle rappresentanze sindacali presenti in azienda e, in mancanza, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e che, per conseguenza, configurandosi perciò una condotta antisindacale in caso di violazione. La decisione in parola trae origine proprio dal ricorso ai sensi dell'art. 28 St. lav. proposto dagli organismi locali di Filcams, Nidil e Filt nei confronti della piattaforma di *food delivery* Foodinho Srl, che non aveva fornito le informazioni dovute.

Al di là dei diversi spunti offerti nella decisione sulla legittimazione attiva del sindacato (ampiamente riconosciuta anche nell'ambito di un conflitto realizzatosi nei riguardi di un committente rispetto ai collaboratori etero-organizzati ex art. 2, d.lgs. n. 81/2015) e sul tentativo di meglio definire i "sistemi decisionali integralmente automatizzati" (da individuarsi negli algoritmi che non richiedono intervento umano nella fase finale dell'elaborazione, perché sviluppati in «un lasso temporale che oggettivamente lascia escludere ogni possibilità di intervento umano nella decisione»), il decreto è particolarmente significativo perché riconosce un interesse diretto dell'organizzazione sindacale a conoscere «le logiche di funzionamento dei sistemi, le informazioni che consentano di rendere "prevedibile" e "trasparente" la decisione adottata dal sistema automatizzato, le misure adottate per prevenire decisioni di natura discriminatoria, ovvero distorte e per rendere sicuri detti sistemi». La conoscenza di tali elementi non è solo determinante di fronte alla limitata capacità del diritto di informazione individuale di correggere le asimmetrie informative e condizionare l'agire imprenditoriale, ma è ancor più strategica in funzione di un necessario controllo (sindacale) sugli eventuali rischi di discriminazione del *management* algoritmico.

Non è un caso se a valle dell'ordine giudiziale ad adempiere all'obbligo informativo dell'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997, sia stato possibile per le stesse organizzazioni sindacali intentare (e vincere) una causa ex art. 28, d.lgs. 150/2011 sulla discriminatorietà dell'algoritmo di gestione delle sessioni di lavoro dei ciclofattorini, che, ancorato al c.d. punteggio di eccellenza (calcolato sul numero degli ordini completati nell'ultimo mese e sulle consegne realizzate durante i weekend), produce uno svantaggio nei confronti di coloro che per condizioni personali e genitoriali, di genere, di età, di fragilità legata a handicap, per religione e per convinzioni sindacali risulteranno meno disponibili (Tribunale Palermo 17.11.2023, n. 9590).

[Testo della sentenza](#)

Giuseppe Antonio Recchia

Category

1. Contratti atipici / Non-standard employment
2. Occupazione e condizioni di lavoro / Employment and working conditions

Date Created

Luglio 8, 2024

Author

infoitalianequalitynetwork-it