



LaBoUR & Law Issues
Rights | Identity | Rules | Equality

**Potere di controllo e nuove tecnologie.
Il ruolo dei partner sociali**

MATTEO CORTI

Università Cattolica del Sacro Cuore

vol. 9, no. 1, 2023

ISSN: 2421-2695



Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali

MATTEO CORTI

Università Cattolica del Sacro Cuore
Ordinario di Diritto del lavoro
matteo.corti@unicatt.it

ABSTRACT

In the context of reflection focused upon art. 4 of the Worker's Statute before and after 2015, the essay carries out a comparison with the similar provision contained in the German Act on workplace order. In the light of the most recent evolutions of the two legal systems, comprising the so called "Transparency Decree" (legislative decree n. 104 of 2022), the author points out the different level of employee representatives involvement, with the German model further supporting strong participation, whereas the Italian one seems to drive towards an approach based on mere transparency, inevitably less incisive.

Keywords: remote surveillance; technological surveillance; comparison between Italy and Germany; employee representatives; codetermination.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/17321>

Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali

SOMMARIO: 1. L'introduzione dei limiti al controllo tecnologico in Italia e in Germania: i diritti di codecisione *ex art. 4, SL e § 87, co. 1, n. 6, BetrVG*. – 2. L'art. 4, SL prima del Jobs Act. – 3. L'art. 4, SL novellato dal Jobs Act: qualche luce, molte ombre. – 4. Le riforme più recenti: Germania e Italia a confronto. – 5. Per una gestione concertata dell'innovazione anche in Italia.

1. L'introduzione dei limiti al controllo tecnologico in Italia e in Germania: i diritti di codecisione *ex art. 4, SL e § 87, co. 1, n. 6, BetrVG*

Nel declinare il tema «Potere di controllo e nuove tecnologie» insieme alla prof.ssa Ingrao, io mi occuperò dell'introduzione generale, anche sotto il profilo dell'evoluzione storica della disciplina, per poi proporre qualche riflessione sul ruolo degli attori sociali, anche alla luce dei più recenti innesti normativi ⁽¹⁾.

Il punto di partenza non può che essere l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori. Esso appartiene al novero delle disposizioni attraverso le quali lo Statuto, regolando il potere di controllo, di fatto lo riconosce e in ultima analisi lo legittima: si tratta, segnatamente, degli articoli da 2 a 6 ⁽²⁾.

Come ha scritto in più di un'occasione Marcello Pedrazzoli, il più grande cultore italiano della partecipazione dei lavoratori ⁽³⁾, nel nostro ordinamento quasi non esistono dispositivi di carattere cogestionale, ma costituiscono un'autorevole eccezione

⁽¹⁾ Questo contributo riproduce, con l'aggiunta dell'apparato bibliografico e qualche ulteriore modifica, il testo della relazione tenuta al XIX Incontro «Biagi-D'Antona», dedicato al tema «Potere di controllo e nuove tecnologie», che si è svolto il 15 maggio 2023 nell'Università degli Studi di Milano.

⁽²⁾ Va ricordato che è proprio lo Statuto ad attribuire inequivocabilmente al datore di lavoro il potere di controllo sulla corretta esecuzione della prestazione lavorativa: in precedenza la dottrina e la giurisprudenza lo desumevano dalle posizioni soggettive che scaturivano dal contratto di lavoro. Cfr. B. Veneziani, *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, 1975, 6-7. Poiché tali situazioni giuridiche erano profondamente innervate da alcune disposizioni del codice civile, *in primis* l'art. 2086, co. 1, c.c., che esaltava la supremazia gerarchica dell'imprenditore e la sua sovranità sull'organizzazione lavorativa, il potere di controllo esondava facilmente da qualsiasi argine, ledendo talora pesantemente la libertà e la dignità dei lavoratori. Al difficile compito di tutelare questi valori costituzionali, tracciando i necessari confini, si accingerà, dunque, lo Statuto dei lavoratori. Cfr. L. Mengoni, *I poteri dell'imprenditore*, in *Diritto e valori*, Il Mulino, 1985, spec. 391 ss. e 400-403 (ma il contributo originale è del 1975). Per una sistematizzazione del potere di controllo datoriale dopo lo Statuto dei lavoratori v., per tutti, A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995.

⁽³⁾ In questa sede ci si limita a ricordare la sua monografia più importante, che non si limita a trattare il tema della partecipazione dei lavoratori, bensì costituisce un audace tentativo di rileggere la fattispecie fondamentale del lavoro subordinato incorporandovi il contropotere collettivo di democrazia industriale. Cfr. M. Pedrazzoli, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985.

proprio gli artt. 4 e 6 dello Statuto dei lavoratori ⁽⁴⁾. Infatti, in entrambe le previsioni il datore di lavoro non può procedere in via unilaterale con la propria decisione – in un caso riguardante l’installazione di strumenti di controllo a distanza, nell’altro l’effettuazione di visite personali di controllo all’uscita dei luoghi di lavoro. O trova l’accordo con i rappresentanti dei lavoratori, oppure ottiene l’autorizzazione da parte dell’Ispettorato del lavoro. In ogni caso, non può assumere la decisione in via unilaterale: di fatto, si è di fronte a un vero e proprio obbligo di contrarre in capo al datore di lavoro ⁽⁵⁾.

Obblighi di contrarre di questo tipo sono caratteristici dei diritti di cogestione esercitati in Germania dal consiglio d’azienda (*Betriebsrat*), l’organo di rappresentanza generale dei lavoratori, eletto da tutti i dipendenti dell’unità produttiva ⁽⁶⁾: a differenza che nell’esperienza italiana, tuttavia, in caso di mancato accordo la decisione viene assunta da un collegio arbitrale, denominato *Einigungsstelle*, che contempera equamente gli interessi delle parti ⁽⁷⁾. Questi diritti di cogestione sono esercitati dal consiglio

⁽⁴⁾ V., se non sbaglio da ultimo, M. Pedrazzoli, *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un’idea*, RIDL, 2005, 4, I, 440, ove l’autore sottolinea che «nel nostro piccolo, se le r.s.a. o le r.s.u. non si accordano con la direzione aziendale sulle nevralgiche questioni dei controlli a distanza e delle visite personali (artt. 4 e 6 Statuto dei lavoratori), lo stesso ruolo dell’*Einigungsstelle*» (l’istanza arbitrale che opera nel sistema tedesco di cogestione a livello aziendale – n.d.scr.) «è in buona sostanza svolto dall’Ispettorato».

⁽⁵⁾ Preferisce la ricostruzione in termini di «onere di negoziare» C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, 1992, 125, anche se poi è costretto ad ammettere che, qualora manchino le rappresentanze sindacali nell’unità produttiva o la trattativa non abbia esito positivo, è consentito «al datore di adire la via alternativa costituita dall’azione in sede amministrativa». Ma proprio l’esistenza di questo meccanismo funzionale a rompere l’*impasse* della negoziazione dovrebbe indurre a riconoscere l’esistenza di un obbligo (o quanto meno di un onere) di contrarre (cfr. C. Zoli, *op. ult. cit.*, 12-13).

⁽⁶⁾ Sulla *betriebliche Mitbestimmung*, il primo pilastro della cogestione in Germania, v., da ultimo e in chiave diacronica, M. Borzaga, *Un riparto “istituzionalizzato” nella formazione volontaria delle norme collettive di lavoro: l’esperienza tedesca tra Tarifvertrag e Betriebsverfassung*, in *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell’impresa*, a cura di M. Pedrazzoli, Angeli, 2021, 71 ss.; nonché, *amplius*, M. Corti, *A proposito di un libro di W. Däubler e M. Kittner sulla partecipazione dei lavoratori in Germania*, DLRI, 2023, 1-2, in corso di pubblicazione. Il secondo pilastro della partecipazione dei lavoratori è la *unternehmerische Mitbestimmung*, che contempla l’inserzione di rappresentanti dei lavoratori negli organi di amministrazione delle società di capitali (quasi esclusivamente nel consiglio di sorveglianza). Sulla cogestione tedesca la trattazione in lingua italiana più approfondita e completa risulta ancora quella di W. Däubler, *Diritto sindacale e cogestione nella Germania federale*, edizione italiana accresciuta a cura di M. Pedrazzoli, Angeli, 1981, spec. 284 ss. Per qualche altro contributo più recente di ampio respiro v. M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l’esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012, spec. 127 ss.; M. Biasi, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzione e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, 2013, 46 ss.

⁽⁷⁾ L’organismo arbitrale è composto di un numero dispari di membri (di norma tre): un egual numero è scelto dal Consiglio d’azienda e, rispettivamente, dalla direzione aziendale, mentre la persona che presiede l’organo è nominata di comune accordo. Qualora non si riesca a raggiungere il consenso, la designazione sarà effettuata dal locale tribunale del lavoro. L’*Einigungsstelle* decide «tenendo conto adeguatamente degli interessi dell’unità produttiva e dei lavoratori coinvolti secondo equità» (*nach billigem Ermessen*). Nell’assumere le proprie determinazioni l’organismo arbitrale gode di notevole discrezionalità, ma le sue decisioni sono, comunque, impugnabili quando vengano travalicati i confini tracciati dalla

d'azienda massicciamente nell'ambito delle cd. materie sociali (*soziale Angelegenheiten*), compresa la sorveglianza tecnologica dei lavoratori.

Ma piuttosto curiosamente, quanto meno in relazione all'oggetto dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, il diritto di codecisione delle rappresentanze dei lavoratori è stato introdotto prima nel nostro Paese, nel 1970 con lo Statuto dei lavoratori, e poi in Germania, ove è stato previsto soltanto con la riforma della legge sull'ordinamento aziendale del 1972 (*Betriebsverfassungsgesetz* 1972 – di seguito: BetrVG). Anzi, in precedenza la costante giurisprudenza aveva negato che i diritti cogestionali di cui il consiglio d'azienda godeva grazie alla legge del 1952 si estendessero anche a strumenti di carattere tecnico, come i «*Produktographen*», in grado di assicurare un controllo quasi totale sulla prestazione lavorativa⁽⁸⁾. Proprio come reazione a queste decisioni, con l'intento di correggere il precedente orientamento giudiziale, e non certo sulla scorta di suggestioni italiane, nella legge del 1972 viene introdotta una previsione apposita che assoggetta alla cogestione «l'introduzione e l'applicazione di dispositivi di carattere tecnico, finalizzati alla sorveglianza del comportamento o della prestazione dei lavoratori» (§ 87, co. 1, n. 6, BetrVG)⁽⁹⁾.

2. L'art. 4, SL prima del *Jobs Act*

È tempo di abbandonare queste curiosità di carattere storico-comparato, per occuparci dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori⁽¹⁰⁾. Nella sua versione originaria la norma conteneva un chiaro divieto di utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Tale divieto abbracciava tutte le tipologie di controllo diretto, tanto sull'attività lavorativa in senso stretto, quanto sulle cd. “licenze comportamentali”⁽¹¹⁾. Erano ammissibili soltanto i cd.

norma. Cfr. il § 76, *Betriebsverfassungsgesetz*, nonché T. Klebe - J. Ratayczak - M. Heilmann - S. Spoo, *Betriebsverfassungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung*, Bund Verlag, 2018, 456-458.

⁽⁸⁾ I *Produktographen*, infatti, registravano le ragioni delle pause della macchina cui il lavoratore era adibito, costringendo quest'ultimo a indicarle mediante la pigiatura di uno tra 5 tasti. La decisione del Tribunale federale del lavoro sui *Produktographen* è del 1960 (*Bundesarbeitsgericht* 27 maggio 1960 – 1 ABR 11/59).

⁽⁹⁾ Cfr. W. Däubler, in W. Däubler - M. Kittner, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung*, Bund Verlag, 2022, 614.

⁽¹⁰⁾ Sul vecchio testo dell'art. 4, SL v., *ex plurimis*, U. Romagnoli, *Sub art. 4*, in U. Romagnoli - L. Montuschi - G. Ghezzi - G.F. Mancini, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli-Soc. editrice del Foro Italiano, 1972, 16 ss.; P. Ichino, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979, 67 ss.; C. Pisani, *I controlli a distanza sui lavoratori*, DLRI, 1987, 121 ss.; A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, cit., spec. 65 ss. e 99 ss.; C. Zoli, *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, RIDL, 2009, 4, I, 485 ss.; A. Levi, *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, Giappichelli, 2013. Nonché, retrospettivamente, da ultima A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, 2020, spec. 149 ss.

⁽¹¹⁾ Ovvero tutti quei comportamenti che non inerivano direttamente all'adempimento della prestazione lavorativa, come, per es., le pause e le conversazioni. Cfr. M. Magnani, *Diritti della persona e*

controlli preterintenzionali ⁽¹²⁾, ovvero i controlli effettuati tramite impianti e apparecchiature richiesti da esigenze organizzative e produttive, ovvero dalla sicurezza del lavoro, dai quali potesse derivare indirettamente anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori. Tuttavia, per la loro installazione era necessario l'accordo con le r.s.a. (o con la commissione interna) o, in mancanza, l'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro ⁽¹³⁾. Contro le decisioni dell'Ispettorato era consentito il ricorso gerarchico al Ministero del lavoro.

La dottrina ha sempre riconosciuto l'eccellente formulazione dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, che ha consentito all'interprete di adeguare la norma all'evoluzione tecnologica incessante e sempre più rapida, senza eccessive forzature ⁽¹⁴⁾. Si parte, così, dalle semplici videocamere analogiche, per approdare senza troppi tentennamenti ai dispositivi GPS, ai *software* di *call center*, ai programmi in grado di monitorare la navigazione internet e la posta elettronica dei lavoratori ⁽¹⁵⁾. Un analogo processo interpretativo investe anche la disposizione tedesca, del resto formulata in modo altrettanto ampio ed elastico ⁽¹⁶⁾.

A differenza, però, della Germania, ove nessuno si è mai sognato, per lo meno a quanto mi consta, di modificare il § 87, co. 1, n. 6 della legge sull'ordinamento aziendale ⁽¹⁷⁾, nel nostro Paese si è progressivamente fatta strada l'idea che la norma necessitasse

contratto di lavoro. L'esperienza italiana, in Aa.Vv., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, *QDLRI* n. 15, 1994, 52-53.

⁽¹²⁾ Il primo a utilizzare questa espressione è stato U. Romagnoli, *Sub art. 4*, cit., 18.

⁽¹³⁾ L'intervento dell'Ispettorato era configurato come residuale, cosicché il datore doveva intavolare una trattativa seria con le r.s.a., e soltanto all'esito infruttuoso della stessa poteva rivolgersi all'autorità pubblica. Tuttavia, si ammetteva che il datore richiedesse immediatamente l'autorizzazione all'Ispettorato nel caso in cui l'unità produttiva fosse priva di r.s.a. o di commissioni interne. Cfr. C. Zoli, *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, cit., 125.

⁽¹⁴⁾ Cfr., tra gli altri, G. Ghezzi, *Computer e controllo dei lavoratori*, *DLRI*, 1986, 360; A. Bellavista, *Il controllo sui lavoratori*, cit., 70; R. De Luca Tamajo, *I controlli sui lavoratori*, in *I poteri del datore di lavoro nell'impresa. Atti del Convegno di Studi, Venezia, 12 aprile 2002*, a cura di G. Zilio Grandi, Cedam, 2002, 28.

⁽¹⁵⁾ Per una rassegna completa della giurisprudenza sugli strumenti di controllo a distanza dei lavoratori, inclusi nell'art. 4, SL, vecchio testo, v. A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., 154 s.

⁽¹⁶⁾ Per una rassegna della giurisprudenza tedesca sui dispositivi di controllo a distanza inclusi nell'ambito di applicazione del § 87, co. 1, n. 6, BetrVG v. T. Klebe - J. Ratayczak - M. Heilmann - S. Spoo, *Betriebsverfassungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung*, cit., 586-590. La convergenza con quella italiana è addirittura sorprendente: vi si ritrovano, oltre ai famigerati *Produktographen*, le videocamere, i programmi in grado di registrare le telefonate effettuate, i GPS, i dispositivi che distribuiscono automaticamente le chiamate nei *call center*, gli applicativi in grado di tracciare l'uso di internet e dell'e-mail, e così via.

⁽¹⁷⁾ Anzi, la dottrina tedesca più recente, certo piuttosto simpatetica delle posizioni sindacali, non ha mancato di sottolineare le potenzialità che una norma elastica come il § 87, co. 1, n. 6, BetrVG riveste per una gestione condivisa tra *Betriebsrat* e imprenditore delle sfide collegate alla digitalizzazione dei processi produttivi e alle applicazioni di Industria 4.0. Cfr. W. Däubler, in W. Däubler - M. Kittner, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung*, cit., spec. 616: l'autore, peraltro, non sottovaluta le enormi difficoltà che può incontrare il consiglio d'azienda nella gestione concreta delle trasformazioni tecnologiche, dovendosi, in qualche modo, evolvere in un «esperto di tecnologia» (*Technologieexperte*).

di una robusta manutenzione, proprio a fronte del progresso tecnologico ⁽¹⁸⁾. Soprattutto il rigore del divieto incorporato nel co. 1 dell'art. 4 è stato interpretato da alcuni come un ostacolo insormontabile a fronte dei processi di digitalizzazione che si rendevano indilazionabili nell'ammodernamento degli apparati produttivi.

Sotto altro profilo, la giurisprudenza conduceva un faticoso lavoro volto a smussare talune asperità del divieto, ritenute eccessive: e lo faceva tentando di adattare i principi elaborati con riferimento ai cd. "controlli difensivi" in presenza. Per questi ultimi i giudici avevano da tempo ritagliato uno spazio di esenzione dal divieto di controlli occulti di cui all'art. 3 dello Statuto dei lavoratori sostanzialmente al ricorrere di due requisiti: la necessità di accertare inadempimenti qualificati, spesso integranti fattispecie di reato, ma comunque non riconducibili alla semplice violazione dell'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa; e la sussistenza di gravi sospetti ⁽¹⁹⁾. L'applicazione di questi requisiti ai controlli a distanza si è dimostrata, però, particolarmente complessa, in ragione del sostrato tecnologico assai multiforme.

Cosicché, a partire dal nuovo millennio si è sviluppata una giurisprudenza schizoide ⁽²⁰⁾. A una prima pronuncia del 2002, che riteneva del tutto estranei all'art. 4 i controlli difensivi ⁽²¹⁾, ne seguirono altre che li ritennero ammissibili, ma soltanto se realizzati con apparecchiature autorizzate *ex art. 4, co. 2, SL* ⁽²²⁾. La giurisprudenza successiva fu, però, costretta a precisare che la sorveglianza della mera attività lavorativa

⁽¹⁸⁾ Cfr., *inter alios* e pur con diverse sfumature, F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, *DLRI*, 1985, 223 ss.; T. Treu, *Lo Statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, in *Aa.Vv., Lo Statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, *QDLRI*, 1990, 30; E. Gragnoli, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, 1996, 167 s.; R. Romei, *Diritto alla riservatezza del lavoratore ed innovazione tecnologica*, in *Aa.Vv., Diritti della persona e contratto di lavoro*, *QDLRI* n. 15, 1994, 76 ss.

⁽¹⁹⁾ Sin tratta di una sintesi necessariamente grossolana di una copiosa e stratificata giurisprudenza, che contiene al suo interno diversi filoni: in particolare, sembra rimasto minoritario quello che richiede altresì di accertare l'impossibilità di individuare i responsabili degli illeciti procedendo con controlli palesi (cd. principio dell'*extrema ratio*). Per un esame accurato e ragionato di questa giurisprudenza v. ora N. Rossi, *Investigatori privati e controlli sui lavoratori subordinati: un'analisi della "giurisprudenza"*, *Jus-online*, 2022, 5, 125 ss.

⁽²⁰⁾ Sulla quale v. ora retrospettivamente P. Tullini, *I controlli aziendali per finalità difensive nella giurisprudenza*, *RIDL*, 2022, I, 221 ss.

⁽²¹⁾ Cass. 3 aprile 2002, n. 4746, *GLav*, 2002, 21, 10, nt. Nogler. Nella giurisprudenza successiva v., *inter alias*, Cass. 23 febbraio 2012, n. 2722, *RIDL*, 2013, II, 113, nt. Spinelli; Cass. 8 novembre 2016, n. 22662, *LG*, 2017, 346; Cass. 10 novembre 2017, n. 26682, *GDir*, 2018, 5, 77; Cass. 28 maggio 2018, n. 13266, *Labor*, 2018, 727, nt. Sonnati.

⁽²²⁾ V., per es., Cass. 17 luglio 2007, n. 15892, *RIDL*, 2008, II, 714, nt. Vallauri. In questo senso sembrerebbe orientata anche la recentissima Cass. 23 marzo 2023, n. 8375 (resa su una fattispecie cui si applicava il vecchio testo dell'art. 4, SL), là dove riprende nella succinta motivazione gli argomenti della Corte d'appello, ricordando che le riprese delle videocamere risultavano utilizzabili, in quanto queste ultime erano destinate «ad esigenze di sicurezza, in quanto orientate verso spazi "accessibili anche a personale non dipendente e non deputati ad accogliere postazioni di lavoro" e *collocate in base ad accordo sindacale*» (corsivo dello scrivente).

non poteva mai essere consentita, nemmeno se effettuata preterintenzionalmente con apparecchiature autorizzate ⁽²³⁾.

3. L'art. 4, SL novellato dal *Jobs Act*: qualche luce, molte ombre

La riscrittura dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, effettuata dal *Jobs Act*, presenta luci e ombre, e lascia aperte questioni esegetiche assai rilevanti ⁽²⁴⁾: in dottrina non sono mancate voci che, praticamente all'indomani del varo della novella, hanno richiesto un'ulteriore opera di manutenzione della disposizione ⁽²⁵⁾.

Tra gli aspetti positivi va sicuramente segnalato il nesso chiaro e inscindibile che il nuovo comma 3 instaura con la disciplina della *privacy*, oggi incarnata dal regolamento n. 679 del 2016 ⁽²⁶⁾. Sotto il profilo sistematico il nostro modello di tutela dei lavoratori dalla sorveglianza tecnologica è ancora più chiaramente un modello dualistico, ove, alla tutela offerta ai lavoratori *uti singuli* dal diritto della *privacy*, si somma quella assicurata dalla contrattazione collettiva grazie al meccanismo cogestionale delineato dall'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: e questo momento di tutela collettiva, nel rispetto dei principi generali del regolamento *privacy*, è consentito dall'art. 88 del regolamento stesso ⁽²⁷⁾. Le ombre più lunghe, invece, si allungano sul nuovo comma 2 dell'art. 4, che esclude dalla procedura codecisionale gli strumenti di lavoro e quelli di registrazione di accessi e presenze ⁽²⁸⁾.

⁽²³⁾ Infatti, tale inquietante prospettiva era stata dischiusa tanto da Cass. n. 15892/2007, cit., quanto da Cass. 23 febbraio 2010, n. 4375, in *RGL*, 2011, II, 162, nt. Bellavista. Escludono, dunque, qualsiasi possibilità di controllo a distanza della mera attività lavorativa, pur se realizzata con apparecchiature autorizzate *ex art. 4, co. 2, SL vecchio testo*, Cass. 1° ottobre 2012, n. 16622, *LG*, 2013, 383, nt. Sitzia-Barraco; Cass. 5 ottobre 2016, n. 19922, *RIDL*, 2017, II, 26, nt. Criscuolo-Ingrao.

⁽²⁴⁾ Sull'art. 4, SL riformato conviene menzionare, per ora, soltanto le monografie, mentre altri riferimenti bibliografici saranno offerti nei luoghi opportuni. V., dunque, A. Levi (a cura di), *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei lavoratori modificato dal Jobs Act*, Giuffrè, 2016; O. Dessì, *Il controllo a distanza sui lavoratori. Il nuovo art. 4, Stat. lav.*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2017; P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017; A. Ingrao, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy. Una lettura integrata*, Cacucci, 2018; V. Nuzzo, *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, 2018; A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit.; N. Rossi, *Contratto di lavoro e vita privata. Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, 2023, spec. 188 ss.

⁽²⁵⁾ V., per es., P. Tullini, *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, cit., 120 s.

⁽²⁶⁾ Per una lettura sinergica e integrata delle tutele offerte al lavoratore contro la sorveglianza tecnologica dalla disciplina della *privacy* e dall'art. 4, SL v., in particolare, A. Ingrao, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy*, cit., nonché A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit.

⁽²⁷⁾ Per la distinzione, fondata sullo studio comparatistico, tra modelli monistici e dualistici di tutela contro la sorveglianza tecnologica, e per l'interpretazione del sistema multilivello di fonti *in subiecta materia* offerta nel testo, v. A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., spec. 66 ss. e 220 ss.

⁽²⁸⁾ V. il contributo di A. Ingrao in questo stesso numero della rivista.

Il lungo primo comma del nuovo art. 4 abbandona il divieto generale di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, per stabilire in positivo le ipotesi tassative in cui gli impianti audiovisivi e gli altri dispositivi, dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dei lavoratori, possono essere impiegati, previa procedura di codecisione sindacale. Qui, accanto alle esigenze organizzative e produttive, e alla sicurezza del lavoro, compare anche la tutela del patrimonio aziendale. La dottrina maggioritaria non ha attribuito grande importanza al mutamento di prospettiva, che vede ora la sparizione del divieto generale di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori ⁽²⁹⁾. Che un divieto di controllo diretto continui a sussistere si desume non soltanto dalle ipotesi tassative in presenza delle quali possono essere attivati gli strumenti dai quali deriva anche la sorveglianza a distanza, ma altresì dai principi del regolamento europeo, segnatamente da quello di minimizzazione del trattamento dei dati (art. 5, co. 1, lett. c), reg. UE 2016/679), che osta a controlli diretti, specialmente se continuativi e anelastici ⁽³⁰⁾.

Una parte della dottrina ha, invece, ritenuto che l'espressa previsione dell'esigenza di tutela del patrimonio aziendale implichi ora l'impraticabilità della giurisprudenza sui cd. "controlli difensivi" ⁽³¹⁾. I giudici paiono, però, di diverso avviso,

⁽²⁹⁾ V., per es., e con vari argomenti, V. Maio, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità "post" panottica*, ADL, 2015, 1193; I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione tra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, LLI, 2016, 1, 16; R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, 96; P. Lambertucci, *I poteri del datore di lavoro nello Statuto dei lavoratori dopo l'attuazione del c.d. Jobs Act del 2015: primi spunti di riflessione*, ADL, 2016, 529; M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro*, ADL, 2016, 745; A. Sitzia, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo art. 4, st. lav. e il consenso (del lavoratore)*, LLI, 2016, 1, 87; C. Zoli, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, VTDL, 2016, 638; M. Barbieri, *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, cit., 198 e 202; O. Dessi, *Il controllo a distanza sui lavoratori*, cit., 65 ss.; A. Ingrao, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy*, cit., 172 ss.; V. Nuzzo, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, cit., 98 ss., spec. 107; A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., 235-238, spec. 237; M.P. Monaco, *Controlli a distanza sui lavoratori: evoluzione, riforme e "privacy"*, Labor, 2021, 158 s.. Tuttavia, una parte della dottrina segnala come il suddetto mutamento di prospettiva, insieme ad altre novità apportate dalla novella dell'art. 4, SL, come l'esclusione degli strumenti di lavoro dai vincoli del co. 1 e l'utilizzabilità dei dati raccolti ai sensi del co 3, deporrebbero per una sostanziale liberalizzazione della sorveglianza sull'attività lavorativa: cfr. M.T. Carinci, *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, cit., 54 s.; P. Tullini, *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, Giappichelli, 2017, 15; con argomenti simili, seppur più cautamente, v. anche N. Rossi, *Contratto di lavoro e vita privata*, cit., 191 s.

⁽³⁰⁾ Cfr. A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., 237.

⁽³¹⁾ V., per es., R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., 96-97; P. Lambertucci, *I poteri del datore di lavoro nello Statuto dei lavoratori*, cit., 530; M. Ricci, *I controlli a distanza dei lavoratori*, cit., 748; C. Zoli, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*, cit., 640; E. Balletti, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in Aa.Vv., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro – Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, 2017, 132; O. Dessi, *Il controllo a distanza sui lavoratori*, cit., 71; A. Ingrao, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy*, cit., 169 ss.; A. Bellavista, *Controlli tecnologici e tutela del lavoratore*, LPO, 2022, 723 ss.; N. Rossi, *Contratto di lavoro e vita privata*, cit., spec. 196 ss. *Contra*, nel senso che residuerebbe uno spazio per i controlli difensivi al di fuori

avendo in più occasioni ribadito che, anche dopo la novella, tali controlli sfuggono alla procedura cogestionale del comma 1 dell'art. 4⁽³²⁾.

La procedura cogestionale di cui all'art. 4, co. 1, statuto dei lavoratori è stata ritoccata senza stravolgimenti: viene introdotta una sorta di corsia preferenziale per le imprese con unità produttive multilocalizzate e scompare la possibilità di ricorso gerarchico al Ministero del lavoro.

Per quanto riguarda l'accordo sindacale, si ritiene che la deliberazione della r.s.u. debba avvenire a maggioranza e, in caso di r.s.a., queste debbano rappresentare la maggioranza dei lavoratori sindacalizzati. Si discute se si debbano applicare integralmente le regole del testo unico del 10 gennaio 2014 per il settore industriale, o comunque degli accordi interconfederali corrispondenti per gli altri settori economici⁽³³⁾: una pronuncia giudiziale ha escluso espressamente che possa esplicare gli effetti previsti dall'art. 4, co. 1, SL l'accordo sottoscritto dalla r.s.a. minoritaria⁽³⁴⁾. Stante la chiara lettera dell'art. 4, co. 1, dovrebbe essere altresì escluso che strumenti di controllo a distanza possano essere validamente installati con il consenso della maggioranza o anche di tutti i lavoratori⁽³⁵⁾. L'accordo *de quo* è dotato di efficacia *erga omnes*, trattandosi di un accordo di procedimentalizzazione di poteri datoriali⁽³⁶⁾.

del campo applicativo dell'art. 4, SL, v., con diverse sfumature e ampiezza nell'individuare i contorni di tale istituto, V. Maio, *La nuova disciplina dei controlli a distanza*, cit., 1199 ss.; A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, RIDL, 2016, I, 525 s.; G. Proia, *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'“impatto” della nuova disciplina dei controlli a distanza*, RIDL, 2016, I, 573-575; M. Marazza, *I controlli a distanza del lavoratore di natura “difensiva”*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali*, cit., spec. 37; A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., 241; A. Maresca, *I controlli tecnologici a distanza*, LPO, 2021, spec. 6; R. Santucci, *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, LG, 2021, 26.

⁽³²⁾ V., per rimanere soltanto alla giurisprudenza più recente, T. Genova, 14 dicembre 2021; Cass. 22 settembre 2021, n. 25732, ADL, 2022, 281, nt. Russo (su quest'ultima pronuncia e sul suo rilievo nomofilattico v. diffusamente P. Tullini, *I controlli aziendali per finalità difensive nella giurisprudenza*, cit., spec. 224 ss.); Cass. 12 novembre 2021, n. 34092; A. Milano, 14 marzo 2022, n. 235; Cass. pen., sez. I, 8 aprile 2022, n. 13649; A. Catanzaro, 1° marzo 2023, n. 329; A. Perugia, 17 marzo 2023, n. 31.

⁽³³⁾ In senso affermativo la maggior parte della dottrina: v., per es., P. Lambertucci, *I poteri del datore di lavoro nello Statuto dei lavoratori*, cit., 536; E. Villa, *Accordo sindacale e procedura amministrativa nei controlli a distanza dei lavoratori*, VTDL, 2016, 717; C. Zoli, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*, cit., 642; O. Dessì, *Il controllo a distanza sui lavoratori*, cit., 80; A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., 259. Si esprime, invece, in senso contrario a una meccanica estensione delle regole del testo unico ove esso non trovi applicazione I. Alvino, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori*, cit., 19 s., che tuttavia concorda sull'utilizzo, anche in tali ambiti, della regola maggioritaria. Nel senso che servirebbe l'unanimità di tutte le r.s.a. presenti nell'unità produttiva N. Rossi, *Contratto di lavoro e vita privata*, cit., 209 s.

⁽³⁴⁾ La fattispecie è precedente la novella del 2015, ma la sentenza è pienamente condivisibile anche nel rinnovato quadro normativo: v. T. Lucca, 4 febbraio 2015, FI, 2015, I, 1384, nt. G. Ricci.

⁽³⁵⁾ In questo senso anche la giurisprudenza più recente: v., per es., Cass. pen., sez. III, 10 aprile 2018, n. 38882; Cass. pen., sez. III, 15 luglio 2019, n. 50919; Cass. pen., sez. III, 6 novembre 2019, n. 1733.

⁽³⁶⁾ Cfr. V. Nuzzo, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, cit., 70; A. Sartori, *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., 259 s.

Sulla *vexata quaestio* dell'esclusione degli strumenti di lavoro dalla procedura di cui al comma 1 dell'art. 4 si rinvia al contributo della prof.ssa Ingraio ⁽³⁷⁾. Tuttavia, sono dell'opinione che ogniqualvolta lo strumento di lavoro incorpori anche una funzione di controllo e questa non sia limitata alla singola prestazione lavorativa, ma sia funzionale all'organizzazione complessiva del processo produttivo, la procedura cogestionale del comma 1 debba necessariamente applicarsi. Questo approccio interpretativo favorisce al massimo il coinvolgimento dei lavoratori nel *design* dei processi produttivi delle *smart factories* e nell'economia digitale: in tal modo si evita una lettura formalistica e letterale dell'art. 4, co. 2, statuto dei lavoratori, che di qui a pochi anni finirebbe per ridurre l'ambito applicativo del procedimento cogestionale alle videocamere di sorveglianza e a poco altro ⁽³⁸⁾.

4. Le riforme più recenti: Germania e Italia a confronto

Un approccio di questo tipo ha improntato anche l'azione del legislatore tedesco, quando nel 2021 ha ritoccato la legge sull'ordinamento aziendale per aggiornarla alle sfide dell'intelligenza artificiale ⁽³⁹⁾.

Anzitutto, con riferimento all'introduzione o all'applicazione in azienda di sistemi di intelligenza artificiale, il nuovo co. 3 del § 80, BetrVG stabilisce il diritto del consiglio d'azienda di ricorrere a esperti concordati con il datore, che ne sostiene anche le spese ⁽⁴⁰⁾.

In secondo luogo, i diritti di informazione e consultazione del consiglio d'azienda in materia di riorganizzazione dei processi lavorativi si attivano anche quando questi implicano l'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale (nuovo testo del § 90, co. 1, n. 3, BetrVG) ⁽⁴¹⁾.

⁽³⁷⁾ V. il contributo in questo stesso numero della rivista.

⁽³⁸⁾ Per argomenti simili, sviluppati con approfondimento ben maggiore, v. A. Sartori. *Il controllo tecnologico sui lavoratori*, cit., 243 ss., spec. 249.

⁽³⁹⁾ La novella è stata operata dal *Betriebsrätmodernisierungsgesetz* (legge sulla modernizzazione dei consigli d'azienda), entrato in vigore il 18 giugno 2021. La legge persegue soprattutto due obiettivi: favorire la diffusione e il radicamento dei consigli d'azienda, specialmente nelle unità produttive di minori dimensioni, ove sono poco presenti; adeguare la funzionalità e le prerogative dei consigli alle nuove sfide tecnologiche emergenti, e segnatamente all'impiego da parte datoriale di sistemi di intelligenza artificiale. Per un commento v. W. Däubler, *Betriebsrätmodernisierungsgesetz. Eine Kurzkommentierung mit Praxishinweisen*, Bund Verlag, 2021; J. Frank - M. Heine, *Künstliche Intelligenz im Betriebsverfassungsrecht*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2021, 1448 ss.; O. Reinartz, *Das Betriebsrätmodernisierungsgesetz*, *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report*, 2021, 457 ss.; W. Däubler, in W. Däubler - M. Kittner, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung*, cit., 486-488. Nella dottrina di lingua italiana v. M. Corti, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, *federalismi.it*, 2022, n. 17, 113 ss.

⁽⁴⁰⁾ J. Frank - M. Heine, *Künstliche Intelligenz*, cit., 1449.

⁽⁴¹⁾ J. Frank - M. Heine, *op. loc. ult. cit.*, 1449.

In terzo luogo, i più intensi diritti di partecipazione, basati sul coinvolgimento dell'organismo arbitrale in caso di stallo negoziale, vengono in rilievo quando il datore di lavoro utilizza l'intelligenza artificiale per scegliere i destinatari delle principali decisioni datoriali: assunzioni, trasferimenti, inquadramenti, licenziamenti (nuovo co. 2a del § 95, BetrVG) ⁽⁴²⁾.

Peraltro, i diritti di codecisione garantiti al consiglio d'azienda nelle materie sociali e del personale trovano applicazione anche quando siano coinvolti sistemi di intelligenza artificiale, consentendo ai rappresentanti dei lavoratori di governarne l'introduzione e applicazione ⁽⁴³⁾. Ciò vale, segnatamente, nel caso degli strumenti di controllo a distanza dell'attività o della prestazione dei lavoratori di cui al già menzionato § 87, co. 1, n. 6, BetrVG, che elaborino anche i dati personali così raccolti, ovvero per i sistemi di intelligenza artificiale che assumano decisioni con riferimento all'organizzazione del lavoro, all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, al prolungamento o alla riduzione temporanei dell'orario di lavoro (§ 87, co. 1, n. 1, 2, 3, BetrVG); ma ciò vale altresì per i criteri di valutazione della prestazione lavorativa, quando siano incorporati in sistemi di intelligenza artificiale (§ 94, co. 2, BetrVG) ⁽⁴⁴⁾.

Per quanto attiene alle decisioni relative ad assunzioni e a licenziamenti, che siano state adottate utilizzando sistemi di intelligenza artificiale, le regole sul coinvolgimento del *Betriebsrat*, di cui, rispettivamente, ai §§ 99, co. 1, e 102, co. 1, BetrVG, assicurano la trasparenza del processo decisionale ⁽⁴⁵⁾. Per adempiere al suo obbligo di informare e consultare il consiglio d'azienda, il datore dovrà illustrare il concreto funzionamento del sistema utilizzato e spiegare per quale ragione ha ritenuto di confermare le indicazioni fornite da tale dispositivo. Non potrà, in altri termini, limitarsi a dire che il sistema ha indicato per l'assunzione il tal lavoratore, oppure ha designato per il licenziamento il tal altro collaboratore ⁽⁴⁶⁾.

A fronte del quadro normativo sinteticamente delineato, si presenta molto meno ambizioso l'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997, introdotto dal d.lgs. n. 104/2022 (cd. "decreto trasparenza") ⁽⁴⁷⁾. La disposizione, tra l'altro, è ora stata limitata nel campo di

⁽⁴²⁾ Nelle unità produttive con più di 500 dipendenti il consiglio d'azienda può chiedere di concordare con il datore di lavoro i criteri di tipo professionale e personale, nonché i requisiti di carattere sociale, sulla base dei quali saranno adottate le decisioni di cui al § 95, co. 1, BetrVG. Il relativo diritto di codecisione si estende ora anche all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale, in forza del nuovo § 95, co. 2a, BetrVG.

⁽⁴³⁾ Cfr. W. Däubler, in W. Däubler - M. Kittner, *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung*, cit., 614 ss., spec. 628-629.

⁽⁴⁴⁾ Cfr. J. Frank - M. Heine, *Künstliche Intelligenz*, cit., 1452.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. J. Frank - M. Heine, *op. loc. ult. cit.*

⁽⁴⁶⁾ Cfr. J. Frank - M. Heine, *op. loc. ult. cit.*

⁽⁴⁷⁾ Sul "decreto trasparenza" v., per tutti, A. Allamprese - S. Borelli, *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, RGL, 2022, I, 671 ss.; M. Corti - A. Sartori, *Il recepimento del diritto europeo in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e di conciliazione vita-lavoro. Le misure giuslavoristiche dei decreti "aiuti"*, RIDL, 2022, III, 162 ss.; M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale*

applicazione dal decreto n. 48/2023: quest'ultimo, infatti, confina i relativi obblighi ai datori di lavoro che utilizzano sistemi di decisione e di monitoraggio «integralmente» automatizzati, ed esclude da qualsiasi vincolo i datori che si valgono di «sistemi protetti da segreto industriale e commerciale» (art. 26, co. 2, lett. a) e b), che modifica l'art. 1-*bis*, co. 1 e 8, d.lgs. n. 152/1997) ⁽⁴⁸⁾.

Il sistema italiano di tutele, il cui recentissimo rimaneggiamento permane dai confini poco chiari ⁽⁴⁹⁾, si basa essenzialmente su obblighi di informazione di carattere individuale e collettivo relativi all'utilizzo di sistemi di decisione o di monitoraggio integralmente automatizzati, deputati a fornire indicazioni rilevanti in relazione all'assunzione, alla gestione o alla cessazione del rapporto di lavoro (art. 1-*bis*, co. 1, d.lgs. n. 152/1997) ⁽⁵⁰⁾. Tale *disclosure* riguarda gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide

e tecniche di tutela, LD, 2022, 541 ss.; G. Proia, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, MGL, 2022, 571 ss.; Id., *Trasparenza, prevedibilità e poteri dell'impresa*, Labor, 2022, 641 ss.; A. Zilli, *Condizioni di lavoro (finalmente) "trasparenti e prevedibili"*, Labor, 2022, 661 ss.; Ead., *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022, spec. 138 ss.; D. Garofalo - M. Tiraboschi - V. Fili - A. Trojsi (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro*, Adapt University Press, e-Book series n. 96, 2023, spec. 3 ss.; A. Tursi, *"Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*, DRI, 2023, 1 ss. Specificamente sull'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997 v. A. Bellavista, *Controlli tecnologici e tutela del lavoratore*, cit., 728 ss.; M. Faioli, *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, *federalismi.it*, 2022, n. 25, 104 ss.; M.T. Carinci - S. Giudici - P. Perri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-*bis* "decreto trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, Labor, 2023, 7 ss.; M. Faioli, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, DRI, 2023, 45 ss.

⁽⁴⁸⁾ Per un commento analitico al "decreto lavoro" v. E. Dagnino - C. Garofalo - G. Picco - P. Rauseri (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48, c.d. "decreto lavoro"*, Adapt University Press, Labour Studies e-Book series n. 99, 2023. In particolare, sulla disposizione *de qua* v. E. Dagnino, *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023)*, *ibidem*, 56 ss.

⁽⁴⁹⁾ Secondo un'interpretazione che tiene opportunamente conto del diritto europeo della *privacy* (e segnatamente degli artt. 13, par. 2, lett. f), 14, par. 2, lett. g) e 22, reg. UE 2016/679), l'aggiunta dell'avverbio «integralmente» al co. 1 non varrebbe ad escludere dal cono applicativo della disposizione le ipotesi in cui le decisioni siano assunte dal datore di lavoro o da un suo collaboratore (e non direttamente dalla macchina), sulla base delle risultanze di sistemi decisionali o di monitoraggio totalmente automatizzati. In altri termini, ora si richiederebbe che i predetti sistemi siano completamente automatizzati, ma nulla cambierebbe riguardo alla decisione datoriale, che ben potrebbe essere presa da una persona ed essere soltanto influenzata dai dati forniti da tali sistemi. Cfr. E. Dagnino, *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023)*, cit., spec. 60. Già con riferimento alla formulazione previgente, secondo la migliore dottrina «per l'applicazione della norma [...] è sufficiente che il sistema automatizzato supporti la decisione datoriale, anche se quest'ultima viene poi assunta da un soggetto umano»: cfr. M.T. Carinci - S. Giudici - P. Perri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-*bis* "decreto trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, cit., 17-18. È maggiormente restrittivo del campo di applicazione degli obblighi informativi l'impatto della novella al co. 8, che, peraltro, rispetto alla formulazione precedente, presenta maggiori incertezze esegetiche: cfr. in questo senso, condivisibilmente, E. Dagnino, *op. ult. cit.*, 61.

⁽⁵⁰⁾ Nel complesso, la dottrina maggioritaria condivide l'approccio del legislatore, imperniato sulla "trasparenza" dell'algoritmo: del resto, si tratta del medesimo approccio sposato dall'art. 6 della proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021 [COM (2021) 762

l'utilizzo dei sistemi automatizzati di decisione e di monitoraggio; gli scopi e le finalità di questi ultimi, nonché la loro logica e il loro funzionamento; le categorie di dati raccolti e i parametri principali utilizzati per programmarli o addestrarli, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori (art. 1-*bis*, co. 2, d.lgs. n. 152/1997).

Ogni modifica incidente sulle informazioni, che possa comportare variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro, deve essere comunicata ai lavoratori almeno 24 ore prima (art. 1-*bis*, co. 5, d.lgs. n. 152/1997). Inoltre, il lavoratore, anche attraverso le r.s.a., r.s.u. o il sindacato territoriale, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni, che il datore deve fornire per iscritto entro 30 giorni (art. 1-*bis*, co. 3, d.lgs. n. 152/1997). La normativa richiama, poi, gli obblighi datoriali ai sensi del reg. n. 679 del 2016: integrazione dell'informativa con le istruzioni per il lavoratore in merito alla sicurezza dei dati; aggiornamento del registro dei trattamenti, con riferimento alle attività dei summenzionati sistemi, incluse quelle di sorveglianza e monitoraggio; analisi dei rischi e valutazione d'impatto, con consultazione preventiva del Garante della *privacy* quando il trattamento manifesti un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche (art. 1-*bis*, co. 4, d.lgs. n. 152/1997).

Il versante collettivo della tutela predisposta dal legislatore si concretizza nella previsione che il medesimo imponente flusso informativo sia indirizzato altresì alle r.s.u., r.s.a. o, in loro assenza, alle sedi territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1-*bis*, co. 6, d.lgs. n. 152/1997). La primissima giurisprudenza ha già chiarito, come era prevedibile⁽⁵¹⁾, che la violazione di questi obblighi di informazione costituisce condotta antisindacale *ex art.* 28, SL⁽⁵²⁾.

La norma sul coinvolgimento sindacale è, tuttavia, la più deludente del nuovo art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997: il sindacato resta, per ora, un semplice spettatore dell'applicazione e utilizzo dei meccanismi di intelligenza artificiale, ben lontano dal coinvolgimento *ex ante*, *in itinere* ed *ex post* dei rappresentanti dei lavoratori, consacrato

final], al quale, forse con eccesso rispetto alla delega di cui alla l. n. 53/2021, il nuovo art. 1-*bis*, d.lgs. n. 152/1997 è ispirato. Cfr., per es., M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, cit., spec. 545 ss.; G. Proia, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, cit., spec. 586; A. Zilli, *Condizioni di lavoro (finalmente) "trasparenti e prevedibili"*, cit., spec. 676-677; Ead., *La trasparenza nel lavoro subordinato*, cit., spec. 145-146; E.C. Schiavone, *Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*, in *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro*, a cura di D. Garofalo - M. Tiraboschi - V. Filì - A. Trojsi, cit., spec. 216 e 226; Tursi A., *"Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*, cit., spec. 22.

⁽⁵¹⁾ In questo senso già, per es., A. Bellavista, *Controlli tecnologici e tutela del lavoratore*, cit., 730.

⁽⁵²⁾ L'aspetto più interessante della pronuncia è che riguardava i *riders*, qualificati dal giudice come collaboratori etero-organizzati ai sensi dell'art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015: cfr. T. Palermo, 3 aprile 2023.

nell'Accordo quadro europeo sul lavoro digitale del giugno 2020 ⁽⁵³⁾, ma anche dagli obblighi di negoziazione preventiva contemplati dall'art. 9 della proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021 [COM (2021) 762 final] ⁽⁵⁴⁾. I poteri codecisionali del sindacato permangono confinati entro i limiti, ribaditi dalla novella qui commentata, di quanto previsto dall'art. 4, SL sul controllo a distanza dei lavoratori (art. 1-*bis*, co. 1, d.lgs. n. 152/1997).

5. Per una gestione concertata dell'innovazione anche in Italia

Il confronto tra i nuovi obblighi informativi sui sistemi di decisione e monitoraggio automatizzati, contenuti nel decreto trasparenza, e la recente riforma tedesca della legge sull'ordinamento aziendale, con le sue nuove previsioni in materia di intelligenza artificiale, mostra un approccio quasi diametralmente opposto.

Il legislatore italiano decide di affrontare le sfide legate all'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro a fini decisionali e di monitoraggio in un'ottica di mera trasparenza, sotto il profilo sia individuale, sia collettivo. Si assiste così all'imposizione di obblighi di informazione pervasivi e financo vessatori ⁽⁵⁵⁾, con il possibile intervento in funzione di controllo del Ministero del lavoro e dell'Ispettorato del lavoro, senza peraltro che tale *disclosure* prelude a un reale confronto e a una vera trattativa con il sindacato. Le comprensibili difficoltà incontrate dalle imprese ad adeguarsi a questi complessi adempimenti ⁽⁵⁶⁾ hanno spinto il legislatore a limitare la platea dei soggetti tenuti agli obblighi, con esiti, peraltro, di ulteriore incertezza applicativa (v. il par. precedente).

⁽⁵³⁾ Cfr. M. Faioli, *Trasparenza e monitoraggio digitale*, cit., 113-114.

⁽⁵⁴⁾ Più precisamente, l'art. 9, par. 1 della proposta di direttiva stabilisce che, «fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza di tali rappresentanti, dei lavoratori delle piattaforme digitali interessati da parte delle piattaforme di lavoro digitali per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati».

⁽⁵⁵⁾ Per una critica particolarmente vibrante v. M. Faioli, *Trasparenza e monitoraggio digitale*, cit.

⁽⁵⁶⁾ La dottrina aveva prontamente segnalato i numerosi profili di incertezza applicativa che affliggono la disposizione *de qua*: cfr., per es., E.C. Schiavone, *Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*, cit., spec. 226; M.T. Carinci - S. Giudici - P.Perri, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "decreto trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, cit., spec. 11-16, ove si fa correttamente riferimento alla grande eterogeneità di sistemi di intelligenza artificiale, alcuni dei quali sono estremamente difficili da "spiegare" nel loro funzionamento (cd. *black boxes*). Va ulteriormente segnalato che i tentativi di chiarimento del Ministero del lavoro (v. il par. 3 della circ. 20 settembre 2022, n. 19) sono stati in parte contraddetti dall'interpretazione offerta dal Garante *privacy* [cfr. Garante Privacy, *Questioni interpretative e applicative in materia di protezione dei dati connesse all'entrata in vigore del d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili (c.d. "Decreto trasparenza")*, Newsletter 24 gennaio 2023, n. 499].

Nel modello tedesco, invece, i flussi informativi sono finalizzati proprio alla gestione congiunta dell'introduzione e dell'applicazione dei sistemi di intelligenza artificiale tra i *partner* sociali a livello aziendale, senza inutili appesantimenti burocratici e senza obblighi di informazione individuale, francamente poco incisivi se non supportati dall'azione del sindacato o della rappresentanza dei lavoratori. Si tratta di un approccio sicuramente preferibile e senz'altro più adeguato a conseguire la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori che vengono in gioco quando si applicano alla gestione del rapporto di lavoro sistemi di intelligenza artificiale. Sarebbe opportuno che in questi ambiti il legislatore italiano tornasse a puntare con convinzione su una partecipazione forte del sindacato in azienda, ma per fare ciò è forse necessario anche un nuovo ritocco all'art. 4, SL.

Bibliografia

- Allamprese A. - Borelli S., *L'obbligo di trasparenza senza la prevedibilità del lavoro. Osservazioni sul decreto legislativo n. 104/2022*, in RGL, 2022, I, 671 ss.
- Alvino I., *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione tra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in LLI, 2016, 1, 1 ss.
- Balletti E., *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in Aa.Vv., *Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post-statutario. Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro – Napoli, 16-17 giugno 2016*, Giuffrè, 2017, 67 ss.
- Barbieri M., *L'utilizzabilità delle informazioni raccolte: il Grande Fratello può attendere (forse)*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 183 ss.
- Bellavista A., *Il controllo sui lavoratori*, Giappichelli, 1995.
- Bellavista A., *Controlli tecnologici e tutela del lavoratore*, in LPO, 2022, 723 ss.
- Biasi M., *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzione e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Egea, 2013.
- Borzaga M., *Un riparto "istituzionalizzato" nella formazione volontaria delle norme collettive di lavoro: l'esperienza tedesca tra Tarifvertrag e Betriebsverfassung*, in *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa*, a cura di M. Pedrazzoli, Angeli, 2021, 71 ss.
- Carinci F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in DLRI, 1985, 203 ss.
- Carinci M.T., *Il controllo a distanza sull'adempimento della prestazione di lavoro*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 45 ss.
- Carinci M.T. - Giudici S. - Perri P., *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "decreto trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, 2023, 7 ss.
- Corti M., *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Vita e Pensiero, 2012.
- Corti M., *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *federalismi.it*, 2022, n. 17, 113 ss.
- Corti M., *A proposito di un libro di W. Däubler e M. Kittner sulla partecipazione dei lavoratori in Germania*, in DLRI, 2023, 1-2, in corso di pubblicazione.
- Corti M. - Sartori A., *Il recepimento del diritto europeo in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e di conciliazione vita-lavoro. Le misure giuslavoristiche dei decreti "aiuti"*, in RIDL, 2022, III, 161 ss.
- Dagnino E., *Modifiche agli obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (art. 26, comma 2, d.l. n. 48/2023)*, in *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48, c.d. "decreto lavoro"*, a cura di E. Dagnino - C. Garofalo - G. Picco - P. Rausei, Adapt University Press, Labour Studies e-Book series n. 99, 2023, 56 ss.
- Dagnino E. - Garofalo D. - Picco G. - Rausei P. (a cura di), *Commentario al d.l. 4 maggio 2023, n. 48, c.d. "decreto lavoro"*, Adapt University Press, e-Book series n. 99, 2023.
- Däubler W., *Diritto sindacale e cogestione nella Germania federale*, edizione italiana accresciuta a cura di M. Pedrazzoli, Angeli, 1981.
- Däubler W., *Betriebsrätemodernisierungsgesetz. Eine Kurzkommentierung mit Praxis Hinweisen*, Bund Verlag, 2021.
- Däubler W. - Kittner M., *Geschichte und Zukunft der Betriebsverfassung*, Bund Verlag, 2022.
- De Luca Tamajo R., *I controlli sui lavoratori*, in *I poteri del datore di lavoro nell'impresa. Atti del Convegno di Studi, Venezia, 12 aprile 2002*, a cura di G. Zilio Grandi, Cedam, 2002, 27 ss.
- Del Punta R., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. n. 151/2015)*, RIDL, 2016, I, 77 ss.
- Dessi O., *Il controllo a distanza sui lavoratori. Il nuovo art. 4, Stat. lav.*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2017.
- Faioli M., *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, in *federalismi.it*, 2022, n. 25, 104 ss.
- Faioli M., *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 45 ss.

- Frank J. - Heine M., *Künstliche Intelligenz im Betriebsverfassungsrecht*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 2021, 1448 ss.
- Garofalo D. - Tiraboschi M. - Fili V. - Trojsi A. (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro*, Adapt University Press, Labour Studies e-Book series n. 96, 2023.
- Ghezzi G., *Computer e controllo dei lavoratori*, in *DLRI*, 1986, 354 ss.
- Gragnoli E., *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, 1996.
- Ichino P., *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1979.
- Ingrao A., *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina della privacy. Una lettura integrata*, Cacucci, 2018.
- Klebe T. - Ratayczak J. - Heilmann M. - Spoo S., *Betriebsverfassungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung*, Bund Verlag, 2018.
- Lambertucci P., *I poteri del datore di lavoro nello Statuto dei lavoratori dopo l'attuazione del c.d. Jobs Act del 2015: primi spunti di riflessione*, in *ADL*, 2016, 514 ss.
- Levi A., *Il controllo informatico sull'attività del lavoratore*, Giappichelli, 2013.
- Levi A. (a cura di), *Il nuovo art. 4 sui controlli a distanza. Lo Statuto dei lavoratori modificato dal Jobs Act*, Giuffrè, 2016.
- Magnani M., *Diritti della persona e contratto di lavoro. L'esperienza italiana*, in Aa.Vv., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, *QDLRI* n. 15, 1994, 47 ss.
- Maio V., *La nuova disciplina dei controlli a distanza sull'attività dei lavoratori e la modernità "post" panottica*, in *ADL*, 2015, 1186 ss.
- Marazza M., *I controlli a distanza del lavoratore di natura "difensiva"*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 27 ss.
- Maresca A., *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei lavoratori*, in *RIDL*, 2016, I, 513 ss.
- Maresca A., *I controlli tecnologici a distanza*, in *LPO*, 2021, 1 ss.
- Mengoni L., *I poteri dell'imprenditore*, in *Diritto e valori*, Il Mulino, 1985, 387 ss.
- Monaco M.P., *Controlli a distanza sui lavoratori: evoluzione, riforme e "privacy"*, in *Labor*, 2021, 155 ss.
- Nuzzo V., *La protezione dei lavoratori dai controlli impersonali*, Editoriale Scientifica, 2018.
- Pedrazzoli M., *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, 1985.
- Pedrazzoli M., *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, in *RIDL*, 2005, 4, I, 427 ss.
- Peruzzi M., *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, in *LD*, 2022, 541 ss.
- Pisani C., *I controlli a distanza sui lavoratori*, in *DLRI*, 1987, 121 ss.
- Proia G., *Trattamento dei dati personali, rapporto di lavoro e l'"impatto" della nuova disciplina dei controlli a distanza*, in *RIDL*, 2016, I, 547 ss.
- Proia G., *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto trasparenza*, in *MGL*, 2022, 571 ss.
- Reinartz O., *Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz*, in *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht – Rechtsprechungs-Report*, 2021, 457 ss.
- Ricci M., *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel" lavoro*, in *ADL*, 2016, 740 ss.
- Romagnoli U., *Sub art. 4*, in U. Romagnoli - L. Montuschi - G. Ghezzi - G.F. Mancini, *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli-Soc. editrice del Foro Italiano, 1972, 16 ss.
- Romei R., *Diritto alla riservatezza del lavoratore ed innovazione tecnologica*, in Aa.Vv., *Diritti della persona e contratto di lavoro*, *QDLRI* n. 15, 1994, 67 ss.
- Rossi N., *Investigatori privati e controlli sui lavoratori subordinati: un'analisi della "giurisprudenza"*, in *Jus-online*, 2022, 5, 125 ss.
- Rossi N., *Contratto di lavoro e vita privata. Profili problematici del controllo sui lavoratori subordinati*, Giappichelli, 2023.
- Santucci R., *La quarta rivoluzione industriale e il controllo a distanza dei lavoratori*, in *LG*, 2021, 19 ss.
- Sartori A., *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, 2020.

- Schiavone E.C., *Gli obblighi informativi in caso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati*, in *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro*, a cura di D. Garofalo - M. Tiraboschi - V. Fili - A. Trojsi, Adapt University Press, e-Book series n. 96, 2023, 211 ss.
- Sitzia A., *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 ss.
- Treu T., *Lo Statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, in Aa.Vv., *Lo Statuto dei lavoratori: vent'anni dopo*, *QDLRI*, 1990, 7 ss.
- Tullini P., *Il controllo a distanza attraverso gli strumenti per rendere la prestazione lavorativa*, in *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, a cura di P. Tullini, Giappichelli, 2017, 97 ss.
- Tullini P., *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, Giappichelli, 2017, 3 ss.
- Tullini P., *I controlli aziendali per finalità difensive nella giurisprudenza*, in *RIDL*, 2022, I, 221 ss.
- Tullini P. (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Giappichelli, 2017.
- Tursi A., *"Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1 ss.
- Veneziani B., *I controlli dell'imprenditore ed il contratto di lavoro*, Cacucci, 1975.
- Villa E., *Accordo sindacale e procedura amministrativa nei controlli a distanza dei lavoratori*, *VTDL*, 2016, 707 ss.
- Zilli A., *Condizioni di lavoro (finalmente) "trasparenti e prevedibili"*, in *Labor*, 2022, 661 ss.
- Zilli A., *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022.
- Zoli C., *Gli obblighi a trattare nel sistema dei rapporti collettivi*, Cedam, 1992.
- Zoli C., *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, in *RIDL*, 2009, 4, I, 485 ss.
- Zoli C., *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *VTDL*, 2016, 635 ss.