

IL LAVORO NEL CAPITALISMO DEI DATI. OSSERVAZIONI PER UNA RIDISTRIBUZIONE EQUA DEL VALORE DELL'INFORMAZIONE

Work in the Data Capitalism. Observations for an Equitable Redistribution of the Value of Information

Vincenzo Del Gaiso *

Abstract [It]: La ricerca affronta le problematiche connesse alla configurazione giuridica dei dati, personali e non, generati in particolare nei rapporti di lavoro, considerandoli - e insieme i relativi trattamenti - non solo come potenziali fonti di rischio per i lavoratori, ma anche come veri e propri *asset* a loro riconducibili. La trattazione si articola in due parti: la prima, di carattere civilistico, definisce le categorie concettuali e le norme più rilevanti; la seconda ne verifica l'applicazione in ambito lavoristico, con specifico riferimento alle prassi delle piattaforme digitali. Dall'analisi emerge come il quadro normativo multilivello, europeo e nazionale, consenta ai datori di lavoro di estrarre valore dai dati dei prestatori senza riconoscere un corrispettivo in loro favore. Si sottolinea pertanto l'esigenza che la legislazione, con il concorso delle parti sindacali, superi la mera tutela dei diritti fondamentali e promuova un ecosistema digitale più equo e sostenibile, evitando che i lavoratori, soprattutto della *gig economy*, divengano inconsapevoli "minatori di dati" non compensati.

Abstract [En]: *The research addresses the legal issues related to the configuration of data, both personal and non-personal, generated in particular within employment relationships, considering such data - and their processing - not only as potential sources of risk for workers but also as genuine assets attributable to them. The discussion is structured in two parts: the first, of a civil law nature, defines the main conceptual categories and the most relevant legal provisions; the second examines their application in labour law, with specific reference to the operational practices of digital platforms. The analysis reveals that the current multi-level regulatory framework, both European and national, enables employers to extract value from workers' data without granting them any corresponding benefit. The study therefore highlights the need for legislation, with the involvement of trade unions, to go beyond the mere protection of fundamental rights and to foster a more equitable and sustainable digital ecosystem, thus preventing workers - especially those in the gig economy - from becoming unconscious and uncompensated "data miners".*

Parole chiave: dati; lavoro; controllo dei lavoratori; corresponsività; trasparenza; retribuzione

Keywords: *data; work; control of workers; mutual obligation; transparency; wages*

SOMMARIO: 1. Premessa, obiettivi dell'indagine e domanda di fondo. - 2. Il valore economico dei dati. Conferme normative, giurisprudenziali ed evidenze empiriche. - 2.1. I dati personali quali beni giuridici: tra tutela della persona e valorizzazione economica. - 2.2. Il consenso come base giuridica della monetizzazione del trattamento dei dati personali. Prime conclusioni. - 3. Monitoraggio tecnologico e acquisizione dei dati dei lavoratori: note introduttive e riferimenti normativi. - 3.1. Segue: l'art. 4 della legge n. 300 del 1970. - 3.2. Segue: l'art. 8 della legge n. 300 del 1970. - 4. Valorizzazione economica dei dati dei lavoratori

nel settore delle piattaforme digitali. - 5. Corrispettività delle prestazioni e trasparenza contrattuale: riflessioni critiche in una prospettiva *de jure condendo*. - 6. Conclusioni.

1. Premessa, obiettivi dell'indagine e domanda di fondo

La *Digital Economy*¹ costituisce un paradigma economico caratterizzato dall'integrazione sistemica di tecnologie informatiche digitali fondate sull'analisi e sull'elaborazione dei dati² e questi ultimi si configurano come autentici "fattori di produzione"³ trasversali a molteplici settori, non solo economici⁴.

Le innovazioni nell'ambito delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT) hanno consentito alle organizzazioni di implementare sistemi di raccolta ed elaborazione dati in tempo reale, finalizzati all'ottimizzazione dei processi decisionali e al miglioramento del *targeting* commerciale verso la clientela potenziale⁵. Tale trasformazione sistemica ha generato quello che può definirsi il capitalismo informazionale, dove i sistemi produttivi fondano la propria creazione di valore sull'acquisizione e sull'interpretazione analitica delle informazioni digitali: il progresso e il benessere dell'umanità sono dipendenti dall'«efficiente gestione del ciclo di vita dell'informazione»⁶. Questo modello economico fondato sui dati ha comportato anche l'emergere di una dimensione panottica⁷ della società contemporanea, in

¹ *Assegnista di ricerca in diritto del lavoro presso l'Università degli studi del Molise.

V.J. HASKEL-S. WESTLAKE, *Capitalism without Capital: The Rise of the Intangible Economy*, Princeton University Press, Princeton, 2018; L. FLORIDI, *La quarta rivoluzione. Come l'infosfera sta trasformando il mondo*, Cortina Editore, Milano, 2017, p. 4.

² I dati hanno acquisito una posizione di centralità strategica nell'interesse di istituzioni pubbliche e soggetti economici privati, in virtù del loro straordinario potenziale generativo di sviluppo (cfr., *ex multis*, Reg. UE 2023/2854, considerando 1; in dottrina C. SARRA, *Il mondo-dato. Saggi su datificazione e diritto*, Cleup, Padova, 2022, p. 39; M. HILDEBRANDT-K. O'HARA-M. WAIDNER, *Digital Enlightenment Yearbook. The value of personal data*, IOS Press, Amsterdam, 2013, p. 4).

³ Così la Commissione Europea, *Una strategia europea per i dati*, 19 febbraio 2020, p. 15, secondo la quale «la strategia dei dati europea si basa su un florido ecosistema di soggetti privati per creare valore economico e sociale a partire dai dati. (...) L'Europa dovrebbe offrire un contesto che sostiene l'innovazione basata sui dati e stimola la domanda di prodotti e servizi che dipendono dai dati quale importante fattore di produzione».

⁴ L'acquisizione e l'analisi dei dati possono generare rilevanti vantaggi competitivi in ambito economico e commerciale (*business intelligence*), in quello finanziario (*FinTech* e *TechFin*), in quello politico-elettorale e in quello della *governance* pubblica (cfr. F. BRAVO, *Intermediazione di dati personali e servizi di data sharing dal GDPR al Data Governance Act*, in *Contratto e impresa Europa*, 2021, p. 1; B. KAISER, *La dittatura dei dati*, Harper Collins, New York, 2019, p. 88).

⁵ F. KAMIRAN-T. CALDERS-M. PECHENIZKIY, *Techniques for Discrimination-Free Predictive Models*, in B. CUSTERS-T. CALDERS-B. SCHERMER -T. ZARSKY (a cura di), *Discrimination and Privacy in the Information Society. Data Mining and Profiling in large Databases*, Springer, Berlino, 2013, p. 223.

⁶ L. FLORIDI, *La quarta rivoluzione*, cit., p. 4 ss.

⁷ Il termine *panopticon* designa il modello di architettura e di controllo sociale teorizzato da Jeremy Bentham nel XVIII secolo, volto a massimizzare l'efficienza della sorveglianza in istituzioni totali quali prigioni e manicomi (v. J. BENTHAM, *Panopticon, ovvero la casa d'ispezione*, a cura di M. FOUCAULT-M. PERROT, Marsilio, Venezia, 2002). Traslando tale paradigma nell'ambito del rapporto di lavoro, si configura oggi uno scenario nel quale le innovazioni tecnologiche consentono forme inedite di sorveglianza, idonee a ridefinire gli equilibri di potere all'interno del contesto produttivo. Diversamente dalla vigilanza tradizionale, ancorata a un monitoraggio diretto e visivo, i moderni strumenti digitali permettono infatti un controllo "panottico" potenzialmente continuo e pervasivo, svincolato da limiti spaziali e temporali.

cui gli individui sono soggetti a forme pervasive di controllo digitale⁸. Si tratta di un fenomeno che assume particolare rilevanza nell'ambito lavorativo, ove la raccolta dati si intensifica e si sistematizza, trasformando ogni attività professionale in un processo intrinsecamente monitorato. Il rapporto di lavoro, d'altronde, si configura come una relazione duratura ad alta intensità informativa⁹ che richiede il trattamento continuo di informazioni personali e commerciali. L'acquisizione di dati si estende dall'intero ciclo di vita del rapporto¹⁰ - dalla fase di selezione fino alla conservazione post-cessazione per adempimenti normativi - consentendo alla parte datoriale di ottimizzare processi, formulare strategie e sviluppare prodotti innovativi, mediante informazioni generate dai lavoratori soprattutto durante l'esecuzione delle proprie mansioni¹¹.

Sulla base di tali premesse, la presente ricerca si propone di esaminare le problematiche relative alla configurazione giuridica dei dati, personali e non, generati soprattutto in ambito lavorativo, riflettendo sulla possibilità di considerarli (unitamente al loro trattamento) non solo come fattori di potenziali rischi per i lavoratori, ma anche come *asset* per questi ultimi.

La trattazione si articola in due sezioni complementari: la prima, dedicata all'ambito general civilistico, definisce le coordinate concettuali (categorie, istituti) e le norme più rilevanti rispetto al tema trattato; la seconda ne verifica l'applicazione nel diritto del lavoro, ponendo particolare attenzione a regole operative, effetti e prassi nel settore delle piattaforme digitali.

2. Il valore economico dei dati. Conferme normative, giurisprudenziali ed evidenze empiriche.

⁸ In relazione alla crescente importanza dei dati e per una analisi dei modelli economici fondati su questi ultimi, cfr. S. ZUBOFF, *Il capitalismo della sorveglianza: Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, Luiss University Press, Roma, 2019, p. 73 ss. e 139 ss.

⁹ A. TOPO, *Circolazione di informazioni, dati personali, profilazione e reputazione del lavoratore*, in C. PISANI-G. PROIA-A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, p. 389 ss.; S. RENZI, *Decisioni automatizzate, analisi predittive e tutela della privacy dei lavoratori*, 2022, in *Lavoro e dir.*, n. 3, p. 583; A. DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *Lab. law iss.*, 2017, n. 3, p. 36.

¹⁰ G. RITZER, *La McDonaldizzazione del mondo nella società digitale*, Franco Angeli, Milano, 2020; A. BELLAVISTA, *Sorveglianza sui lavoratori, protezione dei dati personali ed azione collettiva nell'economia digitale*, in C. ALESSI-M. BARBERA-L. GUAGLIANONE (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci, Bari, 2019, p. 151 ss.

¹¹ A. TOPO-M. ROSA, *Le cooperative di dati: un approccio moderno ai dati per la gig economy*, in F. BRAVO (a cura di), *EU Data Cooperatives. L'ingresso delle cooperative di dati nell'ordinamento europeo*, Giappichelli, Torino, 2024, p. 63. Sul concetto di mansioni, v. G. GIUGNI, *Mansioni e qualifica nel rapporto di lavoro*, Jovene, Napoli, 1963, 3 e ss. e ID., voce *Mansione e qualifica*, in *Enciclopedia del diritto*, XXV, Giuffrè, Milano, 1975, p. 546.

La breve introduzione già consente di rilevare come le potenzialità d'uso dei dati, personali e non¹², conferiscano ad essi uno straordinario valore economico¹³. In ambito europeo tale connotazione è stata ribadita in più sedi. La direttiva UE 2018/1972, relativa al Codice europeo delle comunicazioni elettroniche, al considerando 15 precisa che nell'economia «digitale i partecipanti al mercato sempre più spesso ritengono che le informazioni sugli utenti abbiano un valore monetario. I servizi di comunicazione elettronica sono spesso forniti all'utente finale non solo in cambio di denaro, ma in misura sempre maggiore e in particolare in cambio della comunicazione di dati personali o di altri dati. Il concetto di remunerazione dovrebbe pertanto ricomprendere le situazioni in cui il fornitore di un servizio chiede all'utente finale dati personali ai sensi del regolamento (UE) 2016/679 o altri dati, e questi glieli trasmette consapevolmente, per via diretta o indiretta». In precedenza, gli Orientamenti della Commissione del 25 maggio 2016 sull'attuazione della direttiva 2005/29/CE, in materia di pratiche commerciali sleali, avevano già riconosciuto che «i dati personali, le preferenze dei consumatori e altri contenuti generati dagli utenti hanno un valore economico *de facto*». Ed ancora, l'art. 3, par. 1, della direttiva UE 2019/770, ammette espressamente lo scambio di «dati personali contro contenuto/servizio digitale»¹⁴. È da menzionare anche il considerando 24 della Direttiva che legittima l'ipotesi, da parte del consumatore, di pagare attraverso i dati personali, affermando che «la fornitura di contenuti digitali o di servizi digitali spesso prevede che, quando non paga un prezzo, il consumatore fornisca dati personali all'operatore economico». Più di recente, i Regolamenti UE 2022/868¹⁵ e 2023/2854¹⁶ consacrano la dimensione economica dei dati, segnando un chiaro mutamento di prospettiva: attraverso tali interventi legislativi emerge chiaramente il cambiamento di prospettiva dell'approccio europeo: dall'enfasi esclusiva sulla protezione dei dati personali, in quanto proiezione di un diritto fondamentale, verso un paradigma orientato anche alla valorizzazione e alla condivisione dei dati.

¹² I dati personali sono quelli definiti dall'art. 4, punto 1, del regolamento UE 2016/679 mentre quelli non personali sono tutti i dati che non rientrano nell'ambito applicativo della appena menzionata norma. La nozione giuridica di dato personale include «qualsiasi informazione riguardante una persona fisica identificata o identificabile», ad essa riferibile in modo diretto o indiretto. Il GDPR offre un elenco esemplificativo di dati personali: nome, numero di identificazione, dati relativi all'ubicazione, identificativi online, elementi caratteristici dell'identità (fisica, genetica, culturale, economica, sociale). Non è meno estesa l'interpretazione fornita dal Garante europeo: il «dato personale» comprende sia le informazioni oggettive (ad es., dati anagrafici) sia quelle soggettive (ad es., pareri e valutazioni), espresse in qualsiasi forma (ad es., dati alfabetici, numerici, audio o video). V. Gruppo di lavoro art. 29, Parere del 20 giugno 2007, n. 4, sul concetto di dati personali, 01248/07/IT, WP 136; *Guidance on the Regulation on a framework for the free of non-personal data in the European Union*, Bruxelles, 29 maggio 2019, COM (2019), 250 final, par. 2.2.

¹³ Sul punto, cfr. G. RESTA-V. ZENO-ZENCOVICH, *Volontà e consenso nella fruizione dei servizi in rete*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2018, n. 2, p. 422 ss.; H. ZECH, *Data as a Tradeable Commodity*, in A. DE FRANCESCHI (a cura di), *European Contract Law and the Digital Single Market: The Implications of the Digital Revolution*, Intersentia, Cambridge, 2016, p. 51 ss.

¹⁴ La Direttiva è stata oggetto di recepimento da parte dell'ordinamento nazionale attraverso l'inserimento nel Codice del Consumo del novello capo 1-bis. Il primo articolo introduce apertamente il caso in cui il «il professionista fornisce o si impegna a fornire un contenuto digitale o un servizio digitale al consumatore e il consumatore fornisce o si impegna a fornire dati personali al professionista» (v. art. 135-*octies*, comma 4, del Codice del Consumo).

¹⁵ Vedi, ad esempio, il considerando 2 del Reg. UE 2022/868.

¹⁶ Vedi, ad esempio, il considerando 1 del Reg. UE 2023/2854.

La sussistenza di un valore economico dei dati è stata ripetutamente affermata¹⁷ anche dall’Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, secondo cui i dati personali, se impiegati per finalità commerciali e di marketing, assumono, proprio per tale uso, una rilevanza patrimoniale. Tale indirizzo trova riscontro anche dalla giurisprudenza amministrativa¹⁸ che qualifica i dati personali come «patrimonio di rilevante valore economico per gli operatori» e, dunque, «asset disponibile in senso negoziale, suscettibile di sfruttamento economico e, quindi, idoneo ad assurgere alla funzione di *controprestazione* in senso tecnico di un contratto»¹⁹.

Tale orientamento trova ulteriore conferma dagli studi che inquadrano i *social network* come *two-sided market*²⁰: da un lato la piattaforma offre un servizio all’utente, creando le condizioni per la raccolta dei dati personali; dall’altro lato, il primo trae valore economico da tali dati, ad esempio mediante processi di elaborazione e aggregazione funzionali alla vendita di servizi a pagamento ad imprese terze. Ulteriori modelli sono riconducibili al fenomeno dell’*infomediation*: le *data companies* operano per conto degli interessati, raccolgono e gestiscono ampie basi di dati e ne estraggono valore economico, riconoscendone una quota agli stessi dopo aver trattenuto un compenso per i servizi resi²¹.

Attualmente, i modelli di business fondati sulla monetizzazione dei dati personali risultano, in estrema sintesi, riconducibili a due archetipi: *zero price* e *personal data economy*. Nel primo, l’utente fruisce di un servizio apparentemente²² gratuito, corrispondendo in realtà i propri dati personali: le aziende non richiedono alcun pagamento monetario, bensì beneficiano del valore ricavato sfruttando i dati personali forniti dagli individui. Si pensi, *inter alia*, alla prassi di *Meta* che sino al 2023²³, anno in cui è stata modificata la *policy*, considerava la raccolta e il trattamento dei dati personali per scopi di personalizzazione²⁴ e promozionali - come, ad esempio, preferenze di navigazione e altri comportamenti online - necessari per l’esecuzione del contratto relativo all’uso della piattaforma. Il dato diviene, dunque, una contropartita del servizio offerto dalla piattaforma.

¹⁷ AGCM 29 novembre 2018, n. 27432; AGCM 11 maggio 2017, n. 26597; AGCM 11 maggio 2017, n. 26596. V. poi. TAR Lazio 10 gennaio 2020, n. 260 e nello stesso senso TAR Lazio 10 gennaio 2020, n. 261.

¹⁸ TAR Lazio 10 gennaio 2020, n. 260 e TAR Lazio 10 gennaio 2020, n. 261.

¹⁹ TAR. Lazio 10 gennaio 2020, n. 260, cit.

²⁰ Cfr. C. BUSCH-G. DANNEMANN-H. SCHULTE-NÖLKE-A. WIEWIÓROWSKA-DOMAGALSKA-F. ZOLL, *The ELI Model Rules on Online Platforms*, in *EuCML*, 2020, n. 2, p. 61 ss.; G. RESTA-V. ZENO-ZENCOVICH, *Volontà e consenso nella fruizione dei servizi in rete*, cit., p. 411 ss.; J. SÉNÉCHAL, *The Diversity of the Services Provided by Online Platforms and the Specificity of the Counter-Performance of these Services. A Double Challenge for European and National Contract Law*, in *EuCML*, 2016, n. 1, p. 39 ss.

²¹ Si vedano i casi imprenditoriali di *Weople* e di *Ernie App*. Entrambe le Società partono dall’idea di fondo che i dati hanno un valore economico e che, pertanto, è “monetizzabile” per l’interessato il consenso al trattamento dei dati personali.

²² Il consenso è sempre prestato per avere qualcosa in cambio, come evidenzia con chiarezza il docufilm americano *The Social Dilemma*, secondo cui se «il servizio è gratis, il prodotto sei tu».

²³ *Meta*, a partire dal 2023, offre due opzioni: corrispondere una somma monetaria mensile, a titolo di abbonamento; non corrispondere monetariamente alcunché, ma consentirle di profilare i dati. Questa nuova “prassi” conferma ulteriormente che i dati degli utenti hanno un innegabile valore patrimoniale.

²⁴ Tale impostazione è stata censurata dall’Irish Data Protection Authority, v. Data Protection Commission announces conclusion of two inquiries into Meta Ireland.

Nel secondo modello, invece, gli operatori²⁵ che trattano i dati personali si impegnano a elargire agli interessati una parte del valore generato tramite processi di profilazione e/o marketing.

Può dunque concludersi che i dati - personali e non - sono portatori di un valore economico²⁶. Tale aspetto è stato colto innanzitutto dalle società della *data economy*, i cui modelli si fondano su prestazioni sinallagmatiche²⁷, nelle quali il trattamento dei dati costituisce la controprestazione rispetto alla fruizione di beni e servizi.

Resta, tuttavia, una questione dirimente sul piano dogmatico: i dati possono configurarsi come beni giuridici, in senso tecnico-normativo, e, persino, come “merce” oggetto di commercializzazione²⁸? L’interrogativo non è meramente teorico poiché la qualificazione incide direttamente sul regime del trattamento e sulla tutela dei diritti fondamentali dell’interessato.

2.1 I dati personali quali beni giuridici: tra tutela della persona e valorizzazione economica.

La questione della qualificazione giuridica dei dati e della loro circolazione si pone in modo particolarmente acuto con riguardo a quelli di natura personale. I dati che non rientrano nella definizione dell’art. 4, punto 1, del regolamento UE 2016/679, si possono sin d’ora considerare beni giuridici e, in quanto tali, costituire oggetto di un negozio a titolo oneroso²⁹. Diversamente, per i dati personali l’indiscusso valore economico³⁰ non consente una loro automatica sussunzione nella categoria di “beni” in senso tecnico-normativo, in ragione dell’intrinseca dimensione personale che li connota. Sul punto, la dottrina ha proposto ricostruzioni eterogenee. Una parte ha qualificato i dati personali come «tradeable

²⁵ Si pensi alla startup newyorkese *Datacoup* che promette un guadagno monetario in cambio dell’accesso, ad esempio, alle informazioni provenienti dagli *account social* degli utenti e dai movimenti delle loro carte di credito.

²⁶ La circostanza che il dato isolatamente considerato abbia un valore infinitesimale è giuridicamente irrilevante (cfr. G. RESTA-V. ZENO-ZENCOVICH, *Volontà e consenso nella fruizione dei servizi in rete*, cit.).

²⁷ P. CARNOVALE, *La funzione sinallagmatica del trattamento dei dati personali nella fornitura di servizi digitali*, in *Giust. civ.*, 2021, n. 10, p. 3.

²⁸ Cfr. P. PERLINGIERI, *L’informazione come bene giuridico*, in *Riv. dir. civ.*, 1990, p. 326 ss.; V. ZENO-ZENCOVICH, voce *Cosa*, in *Dig. disc. priv., sez. civ.*, 1990, spc. par. 13; D. MESSINETTI, *Circolazione dei dati personali e dispositivi di regolazione dei poteri individuali*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1998, p. 339 ss.; V. ZENO-ZENCOVICH, *Sull’informazione come bene (e sul metodo del dibattito giuridico)*, in *Riv. crit. dir. priv.*, 1999, p. 485 ss.; G. RESTA, *L’appropriazione dell’immateriale. Quali limiti?*, in *Dir. inf.*, 2004, n. 1, p. 21-48; C. CAMARDI, *Cose, beni e nuovi beni, tra diritto europeo e diritto interno*, in *Eur. e dir. priv.*, 2018, n. 3, p. 955 ss. E più recentemente, v. G. CERRINA FERONI, *La commerciabilità dei dati personali*, Il Mulino, Bologna, 2024.

²⁹ Cfr. il Reg. UE 2018/1807 e anche il Reg. UE 2023/2854. In dottrina, v. C. CIMAROSSA, *La tutela dei dati non personali nel Regolamento UE n. 2018/1807*, in R. GIORDANO-A. PANZAROLA (a cura di), *Il diritto nell’era digitale*, Giuffrè, Milano, 2022; S. TORREGIANI, *Il dato non personale alla luce del Regolamento (UE) 2018/1807: tra anonimizzazione, ownership e Data by Design*, in *Federalismi*, 2020, n. 18, p. 333;

³⁰ C. IRTI, *Consenso negoziato e circolazione dei dati personali*, Giappichelli, Torino, 2021, p. 45; V.O. LYNKEY, *The Foundations of EU Data Protection Law*, Oxford University Press, Oxford, 2015, p. 46 s.

commodities»³¹, ovvero, più in generale, come beni giuridici³². Muovendo dai diritti della personalità, invece, altra tesi li ha ricompresi tra i beni c.d. personalissimi (riservatezza, dignità e identità personale), riconducibili in via esclusiva al loro titolare³³. In epoca anteriore al Reg. UE 2016/679 (d'ora in poi anche GDPR) e nella vigenza della dir. 95/46/CE, si è anche prospettata una distinzione tra dati liberamente circolanti e quelli subordinati al consenso dell'interessato³⁴: per questi ultimi si sarebbe in presenza di vere e proprie prerogative proprietarie esercitate tramite il consenso³⁵; mentre i primi sono qualificati come *res nullius*³⁶. In altra prospettiva, si è osservato che i dati personali non rilevano soltanto come un aspetto dell'individuo, ma assumono anche una configurazione oggettiva, indipendentemente da chi li ha creati o a cui si riferiscono³⁷.

Le oscillazioni definitorie emergono anche nella giurisprudenza nazionale che impiega la nozione di bene in modo non sempre lineare. Nei giudizi risarcitori, il sintagma «beni o interessi (...) garantiti o protetti dalla Costituzione» funge da parametro di bilanciamento tra la posizione dell'interessato e la libertà di cronaca³⁸. Si afferma, sempre in tale sede, l'incidenza della disciplina in materia di dati personali sui «beni primari della persona», tra i quali la dignità³⁹. Non sono rari, inoltre, i richiami alla riservatezza come bene costituzionalmente protetto⁴⁰ o rilevante⁴¹. In una diversa linea, la Corte di Cassazione, pronunciandosi sul consenso dell'interessato, ha qualificato i dati personali come «beni attinenti alla persona»⁴², onde valorizzare la funzione del consenso al trattamento e, così, distinguerlo da quello contrattuale.

La molteplicità delle posizioni mostra la polisemia della nozione di bene in senso giuridico, ora letta alla luce dei diritti della personalità, ora secondo ricostruzioni di stampo proprietario. A parere di chi scrive, il dato personale è suscettibile di essere configurato quale bene giuridico: in una lettura non meramente materialistica ed estensiva⁴³ dell'art. 810 c.c.,

³¹ A. DE FRANCESCHI-M. LEHMANN, *Data as Tradeable Commodity and New Measures for their Protection*, in *The Italian Law Journal*, 1, 2015, 52 ss. In senso contrario il Comitato Europeo per la Protezione dei Dati (cfr. Linea guida 2/2019 sul trattamento di dati personali ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera b) secondo cui «i dati personali non possono essere considerati un bene commerciabile»).

³² A partire dal dibattito sviluppatosi nella dottrina italiana in merito alla qualificazione giuridica dell'informazione, alcuni autori, interpretando estensivamente l'art. 810 c.c., sostengono che la nozione di bene non debba essere necessariamente connessa a un diritto di esclusiva, bensì alla sua capacità di soddisfare l'interesse di una pluralità di soggetti, cfr. A. DE FRANCESCHI-M. LEHMANN, *op. cit.*

³³ P.M. VECCHI, *Art. 1*, in C.M. BIANCA-F.D. BUSNELLI (a cura di), *La protezione dei dati personali*, Cedam, Padova, 2007, p. 17-18.

³⁴ F. CAFAGGI, *Qualche appunto su circolazione, appartenenza e riappropriazione nella disciplina dei dati personali*, in *Danno e Responsabilità*, 1998, n. 7, p. 613 ss.

³⁵ L. MORMILE, *Lo statuto giuridico dei dati personali*, in R. PANETTA (a cura di), *Libera circolazione e protezione dei dati personali*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 571.

³⁶ L. MORMILE, *op. cit.*, secondo cui l'atto di cessione «non determina la definitiva perdita di controllo sul dato da parte dell'interessato».

³⁷ E. GIANNATONIO, *Dati personali (tutela dei)*, in *Enc. dir.*, Agg. III, Giuffrè, Milano, 1999, p. 485.

³⁸ Trib. Ferrara, 1 settembre 2016, n. 791; Trib. Milano, 16 aprile 2015.

³⁹ Cass. 17 agosto 2016, n. 17143

⁴⁰ Trib. Ravenna, 2 febbraio 2009.

⁴¹ Trib. Perugia, 24 febbraio 2015.

⁴² Cass. 2 luglio 2018, n. 17278.

⁴³ Sul punto, merita di essere richiamata la proposta di riforma dell'art. 810 c.c. elaborata nel 2007 dalla Commissione Rodotà, la quale riformulava la disposizione qualificando come beni «le cose, materiali o

rientra tra le entità idonee a formare oggetto di diritti e a produrre utilità, tra le quali si inserisce lo sfruttamento economico del dato⁴⁴. Esso, da un lato, costituisce proiezione identitaria dell'individuo ed è pertanto soggetto a tutele speciali e irrinunciabili; dall'altro, il trattamento può divenire oggetto di atti di disposizione e di scambio, tanto tra operatori quanto tra questi e gli interessati⁴⁵. Parimenti ad altri attributi immateriali (nome, immagine), i dati personali presentano una duplice natura: «sono, da un lato, componenti della sfera identitaria della persona (...) e, dall'altro, informazioni necessarie o comunque strumentali al funzionamento della vita economica e sociale»⁴⁶. Ne discende che i dati, anche personali, si attecchiano ad *asset* e, una volta raccolti⁴⁷, risultano idonei all'uso e alla circolazione.

2.2 Il consenso come base giuridica della monetizzazione del trattamento dei dati personali. Prime conclusioni.

Assumendo di condividere la posizione del Comitato Europeo per la Protezione dei Dati⁴⁸, secondo il quale i dati personali non sono qualificabili come merci, ma piuttosto intesi come beni immateriali e media relazionali⁴⁹, se ne traggono alcune conseguenze sistematiche, ovvero: 1) oggetto di un eventuale negozio di trasferimento non potrà essere il dato personale in quanto tale, poiché ciò implicherebbe la sua mercificazione; 2) resta invece ammissibile un negozio giuridico a titolo oneroso avente ad oggetto l'uso dei dati personali, ossia il trattamento nelle sue diverse manifestazioni (inclusi comunicazione e diffusione), contro corrispettivo in denaro ovvero in servizi⁵⁰. In tale schema, non verrebbe trasferita la titolarità del dato, bensì l'uso acquisterebbe rilevanza patrimoniale. È principio consolidato, d'altronde, che il carattere dell'indisponibilità dei diritti della personalità attiene alla titolarità e non esclude la possibilità di concederne l'uso a terzi⁵¹. Con riferimento agli

immateriali, le cui utilità possono essere oggetto di diritti». Il riferimento alle *utilità*, come si evince dalla relazione di accompagnamento, segnalava un percorso concettuale volto a spostare l'attenzione «dai beni ai regimi».

⁴⁴ G. PIGNATARO, *Circolazione dei dati tra modelli proprietari e contrattuali*, in *Rivista di Diritto dei Media*, 2024, n. 2, p. 2.

⁴⁵ TAR. Lazio 10 gennaio 2020, n. 260 e TAR. Lazio 10 gennaio 2020, n. 261.

⁴⁶ N. PICA, *Una lettura giuspubblicistica del dibattito civilistico sulla patrimonializzazione dei dati personali*, in *Amministrativamente*, 2021, n. 3, p. 504.

⁴⁷ A. RICCI-A. SPANGARO, *La tutela dell'interessato nell'economia dei dati: il ruolo delle cooperative di dati*, in F. BRAVO (a cura di), *EU Data Cooperatives. L'ingresso delle cooperative di dati nell'ordinamento europeo*, Giappichelli, Torino, 2024, p. 90, secondo le quali «I dati, al di là se di natura personale, si sono oggettivizzati, divenendo beni in senso giuridico, cose che possono formare oggetto di diritti, individuali e collettivi, e che possono creare nuovi beni». E a livello giurisprudenziale, nuovamente Consiglio di Stato 29 marzo 2021, n. 261 (in *Foro it.*, 2021, III, coll. 325) secondo cui i dati personali possono «altresì costituire un asset disponibile in senso negoziale, suscettibile di sfruttamento economico e, quindi, idoneo ad assurgere alla funzione di controprestazione in senso tecnico di un contratto».

⁴⁸ Comitato Europeo per la Protezione dei Dati (cfr. Linea guida 2/2019 sul trattamento di dati personali ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera b)

⁴⁹ È possibile individuare due caratteristiche fondamentali dei dati personali: «quella della loro separazione, attraverso la raccolta, dalla persona cui riguardano e della rilevanza del loro uso e della loro circolazione sulle relazioni, di vario genere» (cfr. C. ANGIOLINI, *Lo Statuto dei dati personali. Uno studio a partire dalla nozione di bene*, Giappichelli, Torino, 2020, 26 ss.).

⁵⁰ La circolazione dei dati non personali è libera. Si veda sul punto l'art. 4 del regolamento UE 2018/1807.

⁵¹ G. D'IPPOLITO, *Monetizzazione, patrimonializzazione e trattamento di dati personali*, in E. CREMONA-F. LAVIOLA-V. PAGNANELLI (a cura di), *Il valore economico dei dati personali tra diritto pubblico e diritto privato*,

attributi materiali della personalità, ossia quelli legati al corpo, vige un generale divieto di disposizione quando l'atto comporti una diminuzione permanente dell'integrità fisica ovvero contrasti con la legge, l'ordine pubblico o il buon costume⁵². Negli altri casi, invece, sono ammissibili solo atti a titolo gratuito: dunque, non è mai ammessa la commercializzazione, ossia la disposizione a titolo oneroso, di tali attributi⁵³. Diversamente, per gli attributi immateriali - tra i quali possono essere ricompresi i dati personali - non sussiste un divieto generale di commercializzazione: lo dimostra, in via esemplificativa, l'ampia diffusione di contratti di *sponsorship* e di *influencer marketing* aventi ad oggetto nome e immagine del titolare. In tali ipotesi, la situazione soggettiva sottesa mantiene la natura di diritto fondamentale della personalità (nelle sue proiezioni sul nome, sull'immagine e sull'identità personale: artt. 2, 3 e 22 Cost.)⁵⁴, senza che ciò implichi libertà negoziale illimitata. Tali attributi, infatti, possono essere concessi in uso a terzi con il consenso dell'interessato, ma non sono rinunciabili.

Si tratta ora di individuare un'ideale base giuridica per la monetizzazione del trattamento dei dati personali. Quest'ultima potrebbe essere individuata nell'art. 6.1., lett. *a*, del GDPR, ovvero nel consenso che assumerebbe la duplice⁵⁵ natura⁵⁶ autorizzatoria e negoziale. Il consenso per risultare lecito - ai sensi degli artt. 7, 8 GDPR e dell'art. 2 *quinquies*, co. 1, d.lgs. 196/2003 - deve essere libero⁵⁷, specifico, informato e revocabile in ogni momento e senza pregiudizio. L'interessato dovrebbe ricevere informazioni chiare sulla portata e sulle

Giappichelli, Torino, 2022, p. 55 ss.; C. SCOGNAMIGLIO, *Il diritto all'utilizzazione economica del nome e dell'immagine delle persone celebri*, in *Il diritto dell'informazione e dell'informatica*, 1998, p. 26. In relazione alla tradizione dogmatica che ascrive ai diritti della personalità le caratteristiche dell'extrapatrimonialità, dell'indisponibilità, dell'intrasmissibilità, dell'imprescrittibilità e dell'insurrogabilità, v. *ex multis* C.M. BIANCA, *Diritto civile*, I, *La norma giuridica-I soggetti*, Giuffrè, Milano, 2002, pp. 139-140, 147; L. BIGLIAZZI GERI-U. BRECCIA-F.D. BUSNELLI-U. NATOLI, *Diritto civile*, I, t. 1, Utet, Torino, 1986, p. 295 e 298).

⁵² Cfr., *ex multis*, art. 5 c.c.

⁵³ Cfr., *ex multis*, art. 3, com. 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea.

⁵⁴ G. RESTA, *Contratto e diritti fondamentali*, in *Enciclopedia del diritto, I tematici*, Giuffrè, Milano, 2021, I, p. 300.

⁵⁵ Anche il trattamento dei dati, d'altronde, si caratterizza per una duplice natura (cfr. G. D'IPPOLITO, *Monetizzazione, patrimonializzazione e trattamento di dati personali*, cit., p. 659; A. GENTILI, *La volontà nel contesto digitale: interessi del mercato e diritti delle persone*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2022, n. 3, p. 713). Si può operare la distinzione tra un trattamento "necessario" all'esecuzione del servizio, cui la normativa di *data protection* appresta tutele a garanzia di riservatezza, identità e personalità dell'interessato, e un trattamento volto, invece, alla remunerazione del titolare. Nel primo ambito, il consenso dell'interessato svolge funzione autorizzatoria, limitandosi a rimuovere un vincolo all'esercizio di facoltà già riconosciute dall'ordinamento; nel secondo, il consenso ha natura negoziale, fungendo da titolo contrattuale che consente al titolare di svolgere l'attività economica e di conseguire utilità patrimoniali (cfr. T. RUMI, *Pratiche commerciali scorrette per illecito trattamento dei dati personali*, in *juscivile*, 2025, n. 1, p. 50 ss.).

⁵⁶ Entro il perimetro di questa analisi, va ricordato che la dottrina offre due inquadramenti del consenso al trattamento dei dati personali: *a*) come atto negoziale; *b*) come atto a funzione autorizzatoria (cfr., G. RESTA-V. ZENO-ZENCOVICH, *Volontà e consenso nella fruizione dei servizi in rete*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2018, n. 2, p. 434; F. BRAVO, *Lo "scambio di dati personali" nei contratti di fornitura di servizi digitali e il consenso dell'interessato tra autorizzazione e contratto*, in *Contratto e impresa*, 2019, n. 1, p. 43; A. GENTILI, *La volontà nel contesto digitale: interessi del mercato e diritti delle persone*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2022, n. 3, p. 709 ss.).

⁵⁷ Cfr. Cass. 2 luglio 2018, n. 17278, *Giur. it.*, 2019, n. 3, p. 530, secondo cui «l'ordinamento non vieta lo scambio di dati personali, ma esige tuttavia che tale scambio sia frutto di un consenso pieno ed in nessun modo coartato».

conseguenze della monetizzazione nonché poter esercitare i diritti di cui agli artt. 15-22 GDPR. Inoltre, il trattamento non potrebbe essere esteso a finalità ulteriori rispetto a quelle per cui è stato prestato il consenso, salvo diversa idonea base giuridica ovvero compatibilità della nuova finalità.

Secondo una parte della dottrina⁵⁸, il consenso remunerato integrerebbe un “consenso non libero” in senso normativo e, come tale, contrasterebbe con l’art. 7 GDPR: la previsione di un corrispettivo - specie nella forma *take it or leave it* per l’accesso a beni o servizi - introdurrebbe una pressione economica idonea a comprimere l’autodeterminazione informativa dell’interessato. Tale orientamento, tuttavia, non convince. In fatto, esso disallinea il diritto rispetto alla realtà economica, che da tempo conosce e legittima un mercato dei dati⁵⁹, basato su scambi sinallagmatici⁶⁰, ove il trattamento dei dati personali costituisce il vero corrispettivo per l’accesso a specifici servizi. In diritto, invece, mancano disposizioni che vietino, in via generale, la remunerazione connessa ai dati personali: se la Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea esclude la lucratività del corpo e delle sue parti, nulla di analogo è previsto per i dati personali⁶¹. Altro elemento a favore della configurazione del consenso oneroso al trattamento dei dati personali quale controprestazione, è rinvenibile proprio nell’art. 7 GDPR: la disposizione non sancisce un divieto in tal senso, ma fissa un parametro di valutazione⁶² e impone che il consenso sia effettiva espressione della autodeterminazione informativa.

In conclusione, la tutela degli interessi fondamentali della persona non deve necessariamente essere perseguita attraverso una irrealistica de-patrimonializzazione dei dati (e degli atti giuridici che ne determinano la circolazione), bensì attraverso un attento controllo dell’atto di autonomia finalizzato ad assicurare la salvaguardia di valori incompressibili della personalità: il GDPR, anche ai sensi dell’art. 1, par. 1, deve essere interpretato come «baricentro intorno al quale costruire un’economia dei dati dell’Unione»⁶³. La tesi sembra trovar conferma nei Reg. UE 2022/868 e 2023/2854, c.d. *Data Governance Act*⁶⁴ e *Data Act*⁶⁵, attraverso i quali il legislatore anziché dedicarsi al “trattamento” dei dati pone attenzione all’utilizzo di questi ultimi, attraverso un processo di riconoscimento - invero già avviatosi con precedenti interventi, come abbiamo potuto verificare - della dimensione utilitaristica dei dati.

⁵⁸ P. VOIGT-A. VON DEM BUSSCHE, *The EU General data Protection Regulation (GDPR): A Practical Guide*, Springer, Berlino, 2017, 96.

⁵⁹ G. RESTA-V. ZENO-ZENCOVICH, *op. cit.*

⁶⁰ P. CARNOVALE, *La funzione sinallagmatica del trattamento dei dati personali nella fornitura di servizi digitali*, cit.

⁶¹ G. RESTA, *Autonomia privata e diritti della personalità*, Jovene, Napoli, 2005, pp. 4-8.

⁶² G. RESTA-V. ZENO-ZENCOVICH, *op. cit.*; G. RESTA, v. *Doni non patrimoniali*, in *Enc. dir.*, Annali IV, Giuffrè, Milano, 2011, p. 510 ss.

⁶³ G. D’ACQUISTO-F. PIZZETTI, *Regolamentazione dell’economia dei dati e protezione dei dati personali*, in *Analisi Giuridica dell’Economia*, 2019, p. 90.

⁶⁴ A. TROISI, *Sull’impatto giuslavoristico del Data Governance Act. Riflessioni sistemiche a prima lettura del Regolamento (UE) 2022/868*, in *federalismi.it*, n. 4, 2023, p. 276 ss.

⁶⁵ L. BOLOGNINI-E. PELINO-M. SCIALDONE, *Data Act: il regolamento europeo sui dati*, Giuffrè, Milano, 2025.

3. Monitoraggio tecnologico e acquisizione dei dati dei prestatori: note introduttive e riferimenti normativi.

Fin dalle origini dell'industrializzazione, le parti datoriali hanno sottoposto il lavoro umano a pratiche di osservazione e controllo⁶⁶, sia per verificare l'adempimento delle obbligazioni contrattuali⁶⁷, sia per automatizzare⁶⁸ i processi. In quest'ultimo caso, osservavano e replicavano i movimenti dei prestatori affinché le macchine li imitassero⁶⁹, al fine di incrementare la produttività e i profitti. Le più recenti tecniche di *algorithmic management*⁷⁰, implementate dalle tecniche di *machine learning*⁷¹ e di *deep learning*⁷², hanno accentuato in misura esponenziale le asimmetrie di potere socio-economico tra le parti del rapporto di lavoro⁷³. Nel capitalismo informazionale, infatti, i sistemi di IA⁷⁴ ancorano la generazione di valore all'osservazione, all'acquisizione e all'interpretazione analitica dei dati⁷⁵. Non solo i consumatori dell'economia digitale forniscono dati - ad esempio sui social

⁶⁶ I. MANOKHA, *The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace*, in *Surveillance & Society*, 2020, p. 540 ss.

⁶⁷ V. Cass. 9 novembre 2021, n. 32760, secondo cui «gli elementi raccolti tramite tali strumenti (*ex art. 4, commi 1 e 2, ndr*) possono essere utilizzati anche per verificare la diligenza del dipendente nello svolgimento del proprio lavoro, con tutti i risvolti disciplinari e di altra natura connessi».

⁶⁸ U. HUWS, *Labor in the global digital economy. The cybertariat comes of age*, NYU Press, New York, 2014.

⁶⁹ P.E. AGRE, *Surveillance and capture. Two models of privacy*, in N. WARDRIP-FRUIIN, N. MONTFORT (a cura di), *The new media reader*, 2023, MIT Press, Boston, pp. 740-760.

⁷⁰ Si tratta di un fenomeno che può essere definito come l'impiego di strumenti tecnologici - tra cui l'intelligenza artificiale - volti ad automatizzare, in tutto o in parte, le funzioni riconducibili all'esercizio dei poteri datoriali, tradizionalmente riservate all'attività di manager umani (cfr. G. GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, in *Lav. dir. eur.*, n. 1, 2024, p. 4; J. PRASSL-R. BINNS-A. KELLY-LYTH, *Directly Discriminatory Algorithms*, in *Mod. Law Rev.*, 2023, n. 86(1), p. 144 ss.; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023; L. ZAPPALÀ, *Management algoritmico*, in AA.VV. (a cura di), *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 150 ss.; A. KELLY-LYTH, *Challenging Biased Hiring Algorithms*, in *Oxford Journ. Legal Stud.*, 2021, n. 41, p. 899 ss.; A. ALOISI-V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Laterza, Roma, 2020, pp. 77-79.

⁷¹ Si tratta di una branca dell'intelligenza artificiale che si concentra sullo sviluppo di tecniche volte a conferire ai sistemi la capacità di apprendere. L'utilità di tale tecnologia risiede nella possibilità di analizzare dati e formulare predizioni attraverso modelli elaborati a partire da insiemi di informazioni selezionati dagli sviluppatori. Una prima intuizione in tal senso si rintraccia già nelle riflessioni di Alan Turing (cfr. A.M. TURING, *Computing machinery and intelligence*, in V. SOMENZI-R. CORDESCHI (a cura di), *La filosofia degli automi. Origini dell'intelligenza artificiale*, Boringhieri, Torino, 1986, p. 157 ss.; D. JAKHAR-I. KAUR, *Artificial intelligence, machine learning and deep learning: definitions and differences*, in *Clin. Exp. Dermatol.*, 2019, p. 131 ss.).

⁷² È un sottogruppo del *machine learning* e incorpora modelli e algoritmi computazionali che imitano l'architettura delle reti neurali biologiche nel cervello, cfr. Y. LECUN-Y. BENGIO-G. HINTON, *Deep learning*, *Nature*, n. 512, 2015, p. 436-444.

⁷³ T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *federalismi.it*, 2022, p. 190 ss.; A. PIZZOFERRATO, *Digitalisation of work: new challenges to labour law*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, p. 1329 ss.; S. MAINARDI, *Rivoluzione digitale e diritto del lavoro*, in *Mass. giur. lav.*, 2020, p. 341 ss.; E. BALLETTI, *I poteri del datore di lavoro tra legge e contratto*, in *Dir. merc. lav.*, 2018, p. 63 ss.

⁷⁴ Cfr. art. 3, n. 1, del Reg. UE 2024/1689, c.d. AI Act, secondo cui un sistema di IA è «un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali».

⁷⁵ Riprendendo le parole della Risoluzione del Parlamento europeo del 14 marzo 2017 sulle implicazioni dei *big data* per i diritti fondamentali (2016/2225(INI)), «i big data si riferiscono alla raccolta, all'analisi e all'accumulo

media, dove l'accesso è "illusoriamente gratuito", in cambio della profilazione pubblicitaria - ma anche i prestatori sul luogo di lavoro (e non solo)⁷⁶ generano dati, spesso sotto costante monitoraggio⁷⁷. Invero, quando un lavoratore timbra l'ingresso in azienda tramite un'app (o anche *badge* magnetici e QR Code), quando le sue attività vengono registrate per misurare la produttività (o l'efficienza produttiva), o quando un algoritmo determina il suo prossimo turno o percorso di consegna, il prestatore contribuisce a produrre dati. Questi ultimi non servono solo a controllare e organizzare il suo lavoro, ma vengono trasformati in valore (economico): molte aziende ottimizzano processi, prendono decisioni strategiche o sviluppano nuovi prodotti grazie anche ai dati che il lavoratore fornisce o, quantomeno, contribuisce a fornire.

Il rapporto di lavoro, per la natura personale del vincolo di subordinazione e per l'inserimento del prestatore nell'organizzazione altrui, implica un trattamento di dati più intenso rispetto ad altre relazioni negoziali. In considerazione di tali peculiarità, la centralità del dato è riflessa in una cornice regolatoria multilivello⁷⁸ che, nel rispetto di limiti e presupposti tipizzati (v. anche § 3.1. e 3.2), ammette la raccolta e la profilazione dei dati dei lavoratori.

A partire dal diritto unionale, la nozione di "dato personale" (cfr. § 2) ricomprende anche i dati acquisiti mediante strumenti di lavoro e di controllo; ciò vale anche per i sistemi di IA laddove il lavoratore sia identificato o identificabile, con conseguente applicazione del GDPR, salvo l'effettiva anonimizzazione⁷⁹. In chiave lavoristica risultano centrali l'art. 6 (basi di liceità), l'art. 9 (trattamento di categorie particolari di dati personali), l'art. 22 (decisioni unicamente automatizzate e profilazione)⁸⁰ e l'art. 35 (valutazione d'impatto per trattamenti ad alto rischio). In lettura sistematica con l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori (cfr. § 3.2), l'art. 9

ricorrente di ingenti quantità di dati, compresi i dati personali, provenienti da una serie di fonti diverse, che sono oggetto di un trattamento automatizzato mediante algoritmi informatici e tecniche avanzate di trattamento dei dati, al fine di individuare determinate correlazioni, tendenze e modelli». In dottrina, cfr. A. DONINI, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *Lab. law iss.*, 2017, n. 3, p. 1 e A. ROTA, *Rapporto di lavoro e big data analytics: profili critici e risposte possibili*, in *Lab. law iss.*, 2017, n. 3, p. 32.

⁷⁶ Le tecnologie digitali hanno reso possibile un monitoraggio che si estende oltre i tradizionali confini fisici del luogo di lavoro. La possibilità di svolgere l'attività lavorativa da casa o da qualunque parte del mondo ha infatti inaugurato un modello occupazionale multidimensionale, caratterizzato da una costante potenzialità di osservazione (cfr. R. DONNELLY-J. JOHNS, *Recontextualising remote working and its HRM in the digital economy: An integrated framework for theory and practice*, in *Int. Jour. of Human Resource Management*, 2021, p. 85 ss.; A. PRETEROTI, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, in *Lav. dir. eur.*, 2021, n. 3, p. 2 ss.).

⁷⁷ Cfr. le riflessioni di M. LANE-A. SAINT-MARTIN, *The impact of Artificial Intelligence on the labour market*, in *Social Employment and Migration Working Papers*, 2021.

⁷⁸ Si veda, sul punto, la monografia di L. D'ARCANGELO, *La tutela del lavoratore nel trattamento dei dati personali*, Aracne, Roma, 2024.

⁷⁹ E. DAGNINO, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, cit., pp. 1-31. S. TORREGIANI, *Il dato non personale alla luce del Regolamento (UE) 2018/1807*, cit. Cfr. anche Considerando 26 del GDPR, secondo cui i «principi di protezione dei dati non dovrebbero pertanto applicarsi a informazioni anonime, vale a dire informazioni che non si riferiscono a una persona fisica identificata o identificabile o a dati personali resi sufficientemente anonimi da impedire o da non consentire più l'identificazione dell'interessato».

⁸⁰ V. sul punto le osservazioni di A. DONINI, *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori*, in *Dir. rel. ind.*, 2018 p. 222; A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2023.

GDPR introduce un divieto relativo per le “categorie particolari di dati”, temperato da specifiche deroghe funzionali, tra cui quelle connesse all’esecuzione del rapporto, alla sicurezza e protezione sociale e alla valutazione dell’idoneità lavorativa. Quando l’organizzazione datoriale si avvale di sistemi di IA che assistono o assumono decisioni su persone fisiche, la normativa del GDPR si intreccia con quella del Reg. UE 2024/1689 (AI Act) e, per le ipotesi di lavoro in piattaforma, con quella della Direttiva (UE) 2024/2831: entrambi gli impianti normativi rafforzano⁸¹ le garanzie, già previste del GDPR, nell’ambito della raccolta e del trattamento dei dati personali⁸².

L’AI Act, di portata generale e non specificatamente lavoristica⁸³, adotta un approccio *risk-based* che distingue fra rischio “inaccettabile”, “alto” e “non alto/minimo”: per i primi vige la proibizione di immissione sul mercato, messa in servizio e uso (art. 5), e in chiave lavoristica rientrano, tra gli altri, i sistemi di rilevazione delle emozioni sul luogo di lavoro, salvo gli impieghi per la rilevazione di dolore o affaticamento per finalità mediche o di sicurezza (art. 5, par. 1, lett. f), nonché i sistemi di categorizzazione biometrica volti a inferire caratteristiche sensibili (art. 5, par. 1, lett. g). Al di fuori di tali ipotesi, i sistemi incidenti sui rapporti di lavoro ricadono nella categoria ad alto rischio, con un fascio di obblighi che, dal lato datore, si coordinano con il GDPR: la parte datoriale potrebbe dover attuare la sorveglianza umana secondo le istruzioni d’uso (art. 26), informare i lavoratori interessati quando decisioni che li riguardano sono assunte o assistite da HRAIS⁸⁴ (art. 26, par. 11), e informare altresì i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori dell’introduzione del sistema (art. 26, par. 7). Ai fini della DPIA ex art. 35 GDPR, il datore può riutilizzare le informazioni fornite dal *provider* (rinvio operato dall’art. 26, par. 9, alle informative tecniche di cui all’art. 13 AI Act), e, quando richiesto, svolgere la valutazione d’impatto sui diritti fondamentali (art. 27), che integra - senza duplicarla - la valutazione condotta ai sensi del GDPR. Sotto il profilo delle garanzie sostanziali, l’AI Act riconosce a chi è inciso da decisioni con effetti legali o analoghi il diritto a spiegazioni chiare e significative circa il ruolo dell’IA e gli elementi essenziali della decisione (art. 86), così rafforzando, in chiave settoriale, la protezione contro la decisione unicamente automatizzata di cui all’art. 22 GDPR⁸⁵. Per i sistemi a rischio “non alto” è invece prevista un’adozione modulata e volontaria di misure attraverso codici di condotta (art. 95).

Sul versante del lavoro in piattaforma, la Direttiva (UE) 2024/2831 interviene in modo complementare rispetto alla disciplina del GDPR e dell’AI Act. In primo luogo, delimita i dati non trattabili da parte delle piattaforme mediante sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati (art. 7), vietando - in coerenza con l’art. 9 del GDPR e con i divieti dell’art. 5 dell’AI Act - l’uso di determinati dati, ad esempio idonei a rivelare l’origine razziale o etnica, lo *status* di migrante, le opinioni politiche. In secondo luogo, impone lo svolgimento e la

⁸¹ V. considerando 10 dell’AI Act.

⁸² V., ad esempio, l’art. 1 dell’AI Act.

⁸³ La base giuridica dell’AI Act è rinvenibile, da un lato, nell’art. 114 TFUE, che attribuisce competenza all’Unione per l’adozione di misure di ravvicinamento finalizzate alla realizzazione e al corretto funzionamento del mercato interno; dall’altro, nell’art. 16 TFUE - già fondamento del GDPR - limitatamente alle disposizioni concernenti l’identificazione biometrica remota, la valutazione dei rischi relativi alle persone fisiche e la categorizzazione biometrica ai fini delle attività di contrasto.

⁸⁴ È l’acronimo di *high-risk artificial intelligence system*, cioè sistema di intelligenza artificiale ad alto rischio.

⁸⁵ Cfr. anche l’art. 15, p. 1, lett. h), del GDPR.

documentazione della valutazione d'impatto sulla protezione dei dati per tali sistemi (art. 8), specificando oneri di consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti e raccordandosi così direttamente con l'art. 35 del GDPR e, per i casi pertinenti, con l'art. 27 dell'AI Act. Infine, detta obblighi puntuali di trasparenza sull'adozione, sul funzionamento e sugli effetti dei sistemi di monitoraggio e decisionali (art. 9), che si coordinano con gli obblighi informativi del *deployer* stabiliti dall'art. 26 dell'AI Act e con le tutele ricavabili dall'art. 22 del GDPR.

Le previsioni dell'AI Act e della Direttiva UE 2024/2831 sono in raccordo funzionale con il GDPR, assumendo un ruolo decisivo nella costruzione delle garanzie a tutela del lavoratore, anche nell'ambito del trattamento dei dati personali, di fronte all'uso datoriale di sistemi automatizzati.

L'armonizzazione del quadro giuridico europeo si pone in un'ottica complementare rispetto alle altre fonti di diritto interno e, precisamente, con riguardo alle disposizioni del Titolo I dello Statuto dei lavoratori.

3.1 Segue: l'art. 4 della n. 300 del 1970

La disciplina unionale si intreccia con quella settoriale dettata dagli artt. 4⁸⁶ e 8⁸⁷ dello Statuto dei lavoratori.

L'art. 4⁸⁸ regola i controlli a distanza a tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore, vulnerabili a forme di controllo subdolo e costante.

A seguito della riformulazione della disposizione, operata dall'art. 23 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, e successivamente dall'art. 5, comma 2, d.lgs. 24 settembre 2016, permane⁸⁹ il divieto per il datore di avvalersi di «impianti audiovisivi» e di «altri strumenti» con la finalità esclusiva di controllo a distanza (v. comma 1). È tuttavia legittimo l'impiego di

⁸⁶ Cfr. M. PERUZZI, *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva*, in *Lavoro e dir.*, 2024, n. 2, p. 286 ss.; M. AIMO, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, in *Lavoro e dir.*, 2021, n. 3-4, p. 585 ss.; F. IAQUINTA-A. INGRAO, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, in *Dir. rel. ind.*, 2014, n. 4, p. 1045; A. TROISI, *Sfera privata del lavoratore e contratto di lavoro (artt. 5, 8 e 26 St. Lav.)*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2000, n. 24, p. 200; M. DE CRISTOFARO, *Il divieto di indagini su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1983, I, p. 33; S. SCIARRA, *Sub art. 8*, in G. GIUGNI (a cura di), *Lo Statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 88; U. ROMAGNOLI, *Sub art. 8*, in G. GHEZZI-G.F. MANCINI-L. MONTUSCHI-U. ROMAGNOLI (a cura di), *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli-Il Foro Italiano, Bologna-Roma, 1979; P. ICHINO, *Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1979.

⁸⁷ Per Rodotà l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori è «l'atto di nascita in Italia della protezione dei dati personali», cfr. S. RODOTÀ, *Intervista su privacy e libertà*, Laterza, Roma, 2005.

⁸⁸ In dottrina, *ex multis*, v. A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, Torino, 2020; A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, cit.; V. NUZZO, *La protezione del lavoratore dai controlli impersonali*, Esi, Napoli, 2018; G. PROIA, *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in C. PISANI-G. PROIA-A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro*, cit., p. 329 ss.; A. MARESCA, *I controlli tecnologici a distanza*, in *Lavoro e prev. oggi*, 2021, p. 1 ss. Si veda anche, M.T. SALIMBENI, *La riforma dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori: l'ambigua risolutezza del legislatore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, I, p. 590 ss.; C. ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, n. 4, p. 635 ss.; A. RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controllo sulle attività telematiche dei lavoratori*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona.it"*, 2022, n. 458, p. 2 ss.

tali strumenti quando ricorrono specifici presupposti sostanziali e procedurali. I primi si sostanziano nella presenza di esigenze *a)* organizzative e produttive; *b)* di sicurezza del lavoro; *c)* di tutela del patrimonio aziendale; i secondi prevedono la necessaria previa stipulazione di un accordo collettivo con la rappresentanza sindacale unitaria o aziendale, oppure un provvedimento sostitutivo di autorizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro. Si conferma, dunque, la procedimentalizzazione⁹⁰ del potere datoriale, condizionato al duplice vincolo della co-determinazione e della sussistenza di ragioni giustificative.

Il secondo comma individua, poi, una categoria ulteriore⁹¹ di strumenti - quelli di lavoro e quelli per la registrazione di presenze e accessi - sottratti al regime autorizzatorio del comma precedente, ancorché idonei a realizzare un controllo sul lavoratore. La dottrina maggiormente garantista⁹², nonostante il dettato letterale, ne prospetta una liberalizzazione solo parziale: cade l'obbligo di accordo/autorizzazione ex art. 4, co. 1, St. lav., ma restano fermi i presupposti sostanziali (esigenze organizzative e produttive, sicurezza, tutela del patrimonio) e, soprattutto, i principi e gli obblighi del diritto alla protezione dei dati.

Il terzo comma introduce, infine, condizioni di utilizzabilità delle informazioni raccolte per mezzo degli strumenti di controllo e di lavoro: nel rispetto dei presupposti dei commi precedenti e previa⁹³ adeguata⁹⁴ informativa al lavoratore «ai sensi del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196», i dati possono essere utilizzati «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro» (es. fini disciplinari e retributivi, valutazione delle performance, tracciamento delle attività⁹⁵).

Nel dettato dell'art. 4 St. lav. le due fasi del controllo tecnologico e dell'utilizzo delle informazioni sembrano essere distinte e separate. I due momenti sarebbero anche

⁸⁹ Cfr. Cass. 22 settembre 2021, n. 25732, secondo cui «La norma ribadisce implicitamente la regola che il controllo a distanza dei lavoratori non è legittimo ove non sia sorretto dalle esigenze indicate dalla norma stessa. Sicché il controllo “fine a sé stesso”, eventualmente diretto ad accertare inadempimenti del lavoratore che attengano alla effettuazione della prestazione, continua ad essere vietato».

⁹⁰ Su cui v. E. VILLA, *Accordo sindacale e procedura amministrativa nei controlli a distanza dei lavoratori*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 707 ss.

⁹¹ Sorge, pertanto, la questione di distinguere gli strumenti propriamente destinati all'esecuzione della prestazione lavorativa da quelli finalizzati al controllo dell'attività, distinzione dalla quale dipende l'ambito applicativo, rispettivamente, del primo e del secondo comma della disposizione. Sul punto, A. RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controlli sulle attività telematiche dei lavoratori*, cit., p. 10; C. PISANI, *Gli strumenti utilizzati per rendere la prestazione lavorativa e quelli di registrazione degli accessi e delle presenze*, in C. PISANI-G. PROIA-A. TOPO (a cura di), *Privacy e lavoro. La circolazione dei dati personali e i controlli nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2022, p. 446; G. PROIA, *Controlli a distanza e trattamento dei dati personali: due discipline da integrare (ma senza fare confusione)*, in C. PISANI-G. PROIA-A. TOPO (a cura di), cit., p. 329.

⁹² Si veda sul punto, la disamina di A. RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controllo sulle attività telematiche dei lavoratori*, cit., p. 5 ss.

⁹³ A. RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controllo sulle attività telematiche dei lavoratori*, cit., p. 16.

⁹⁴ In merito all'adeguatezza dell'informativa essa «non deve ridursi ad un adempimento formale rivolto alla generalità dei lavoratori, ma deve essere esaustiva e adeguata e tale non può essere considerata l'indicazione di istruzioni relative all'uso dello strumento tecnologico, non accompagnate dalla specifica individuazione delle modalità di utilizzo che comportano l'acquisizione dei dati. L'informativa, inoltre, non è adeguata quando, rivolgendosi alla generalità dei dipendenti, si limiti a prescrivere direttive riguardanti tutte le tipologie di strumenti impiegati nell'organizzazione aziendale, non consentendo quindi al singolo lavoratore di capire di essere controllato», cfr. Trib. Torino 19 settembre 2018, n. 1664.

⁹⁵ I dati dei lavoratori acquisiti *contra legem* saranno inutilizzabili ai sensi dell'art. 2-*decies* del Codice privacy, secondo cui «i dati personali trattati in violazione della disciplina rilevante non possono essere utilizzati».

concettualmente autonomi: pertanto, la disciplina protettiva dei dati non potrebbe interferire con la sorveglianza aziendale che sarebbe assoggettata esclusivamente ai vincoli dello Statuto, mentre le (eventuali) operazioni a valle della raccolta (ad es., utilizzo, conservazione, archiviazione) comporterebbero l'obbligo della comunicazione al lavoratore e il rispetto del Codice privacy ai sensi dell'art. 4, co. 3, St. lav. Tuttavia, è preferibile ritenere che il nesso tra controlli e riservatezza si sviluppi all'interno di una relazione circolare poiché le regole di monitoraggio tecnologico e quelle per il trattamento dei dati personali si tengono e si condizionano a vicenda: il controllo a distanza costituisce esso stesso una forma di trattamento automatizzato di dati personali dei lavoratori⁹⁶.

Le maggiori criticità⁹⁷ si concentrano proprio sull'ampiezza della clausola di utilizzabilità «a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro», che rischia di legittimare estrazioni informative particolarmente invasive, specie quando il monitoraggio avvenga tramite strumenti aziendali o sistemi di rilevazione delle presenze. In questo quadro, assumono rilievo gli ulteriori limiti derivanti dall'art. 8 dello Statuto dei lavoratori.

3.2 Segue: l'art. 8 della n. 300 del 1970.

La modifica del 2015 dell'art. 4 ha contribuito a riaffermare la centralità dell'art. 8, il quale si configura come presidio essenziale a tutela della riservatezza del lavoratore, operando quale limite rigoroso all'espansione dei poteri di controllo datoriale mediati da strumenti informatici, suscettibili di consentire un'agevole acquisizione anche di dati personali. Dall'art. 8⁹⁸ dello Statuto dei lavoratori discende, invero, oltre al divieto di indagini sulle opinioni e sulle manifestazioni del pensiero del prestatore - spesso prodromiche a condotte discriminatorie o ritorsive - anche la preclusione alle investigazioni su fatti non pertinenti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale. La norma, richiamata dal Codice privacy sotto la rubrica «Raccolta dei dati e pertinenza» (art. 113, d.lgs. n. 196/2003), conferma il principio di minimizzazione: ogni trattamento deve riguardare dati «pertinenti e limitati a quanto necessario»⁹⁹ rispetto alle finalità perseguite.

La disposizione contempla due ordini di divieti: (i) un divieto assoluto di indagare l'orientamento ideologico complessivo del lavoratore; (ii) un divieto relativo di indagini su

⁹⁶ A. RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controlli sulle attività telematiche dei lavoratori*, cit., p. 15.

⁹⁷ Cfr. M. RICCI, *I controlli a distanza dei lavoratori tra istanze di revisione e flessibilità "nel lavoro"*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, I, p. 740 ss.; C. ZOLI, *Il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori e la nuova struttura dell'art. 4, legge n. 300/1970*, cit., p. 635 ss.

⁹⁸ La disposizione richiama alcune categorie di dati già menzionate dall'art. 9 GDPR. Ne consegue che la norma statutaria introduce limiti ulteriori rispetto alle deroghe al trattamento contemplate dalla disciplina unionale. Del resto, l'art. 88, par. 1, GDPR, prevede che gli Stati membri possano, mediante legge o contrattazione collettiva, adottare disposizioni più rigorose volte a tutelare i diritti e le libertà coinvolti nel trattamento dei dati personali dei lavoratori nell'ambito del rapporto di lavoro. L'art. 8 dello Statuto dei lavoratori può essere letto proprio come una di tali disposizioni integrative rispetto al Regolamento. Inoltre, il rispetto dei divieti e delle condizioni previste dal diritto interno per la raccolta dei dati costituisce presupposto di liceità del trattamento, la cui violazione comporta, tra l'altro, l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie. (cfr. Garante dei dati personali, Ordinanza ingiunzione nei confronti di Comune di Bolzano, 13 maggio 2021, n. 190, doc. Web n. 9669974).

⁹⁹ V. art. 5, par. 1, lett. c), GDPR.

aspetti personali non tipizzati, ammissibili solo ove rilevanti per l'attitudine professionale, secondo un criterio mobile da rapportare al caso concreto e alle mansioni.

In un'interpretazione estensiva, per "indagine" si intende anche l'acquisizione casuale o spontanea di informazioni: ne consegue che l'art. 8 si inserisce nel sistema di protezione dei dati come clausola di chiusura, individuando categorie "supersensibili" comunque sottratte al trattamento. La giurisprudenza di legittimità ha chiarito che integra la condotta vietata anche la mera acquisizione o conservazione di dati potenzialmente non pertinenti all'attitudine professionale, a prescindere dal loro successivo utilizzo¹⁰⁰; analogo divieto si applica alle raccolte indiscriminate di informazioni reperite sul web e non mediate dagli strumenti di lavoro¹⁰¹.

Stabilito il nesso di funzionalità delle informazioni rispetto all'attitudine professionale e la portata concreta dell'indagine, rimane da chiedersi a che fase del processo di trattamento di dati si riferisca il divieto. L'efficacia di questa norma sembra infatti essere messa in difficoltà dall'utilizzo dei sistemi di IA, in particolare laddove si avvalgano di tecniche di apprendimento automatico¹⁰². Con riguardo ai sistemi di IA¹⁰³ - specialmente qualora adottino tecniche di *machine learning* e *big data analytics* - il filtro dell'art. 8 opera anche sulle informazioni "inferite": se l'indagine diretta sulle opinioni è vietata, a maggior ragione è inibito l'uso di software che generi contenuti ulteriori rispetto ai dati raccolti, fornendo al datore una rappresentazione parziale e imprecisa del patrimonio personale e valoriale del prestatore.

L'art. 8, dunque, rappresenta un limite più saldo rispetto a quelli indicati dall'art. 4 poiché pone un filtro di acquisizione e, a maggior ragione, di utilizzabilità delle informazioni, in qualsiasi modo pervenute. Ma vi è di più, poiché rapportando l'art. 8 all'art. 9 del GDPR possiamo appurare che le due disposizioni si riferiscono, almeno in parte, alle medesime categorie di dati e la prima rinforza i divieti previsti a livello unionale¹⁰⁴, questi ultimi ulteriormente rinforzati dall'art. 5, let. g, del Reg. Ue 2024/1689, e dall'art. 7 della Direttiva UE 2024/2831. Ne consegue che restano sottratte alla sfera conoscitiva datoriale le opinioni politiche, religiose o sindacali, nonché, in via dinamica, i fatti non attinenti all'idoneità professionale; è invece consentito l'accesso ai dati strettamente funzionali alla gestione dell'organizzazione produttiva.

In base alla breve disamina, il raccordo tra i sistemi rimane tuttavia complesso: da un lato, i principi del trattamento (art. 5 GDPR) impongono la rigorosa definizione delle finalità e l'esclusione dei dati non pertinenti; dall'altro, il riferimento alle «esigenze organizzative e produttive» rischia di dilatare l'area di sorveglianza, specie ove venga meno il filtro autorizzatorio sindacale o amministrativo.

In conclusione, l'attuale architettura normativa multilivello, pur aggiornata dagli ultimi interventi dell'Unione, continua a perseguire adeguatamente finalità essenzialmente di *risk*

¹⁰⁰ Cass. 19 settembre 2016, n. 18302.

¹⁰¹ E. DAGNINO, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Lab. law iss.*, 2017, n. 3, I, pp. 1-31.

¹⁰² N. CAPPELLAZZO, *L'art. 8 Stat. Lav. e i meccanismi di HR algorithms management: lo Statuto dei lavoratori alla prova delle nuove tecnologie*, in *Federalismi*, 9 agosto 2023, 2023, n. 21.

¹⁰³ N. CAPPELLAZZO, *op. cit.*

¹⁰⁴ Cfr. l'art. 88, p. 1, del GDPR.

mitigation in relazione alla raccolta e al trattamento dei dati dei lavoratori, senza prefigurare un disegno volto a riconoscere ai dati una dimensione di *asset* patrimoniale in favore anche dei prestatori.

4. Valorizzazione economica dei dati dei lavoratori nel settore delle piattaforme digitali.

Uno dei contesti più rilevanti per la nostra indagine è rappresentato dal lavoro su piattaforma¹⁰⁵, nel quale il tracciamento *end-to-end* produce effetti particolarmente incisivi, poiché funge da dispositivo integrato di organizzazione, decisione e controllo della prestazione lavorativa¹⁰⁶. La produzione di valore è affidata ad algoritmi alimentati da dati - in parte generati dai lavoratori¹⁰⁷ - che consentono di pianificare in tempo reale il fabbisogno di forza lavoro per tempi e luoghi specifici (aspetto cruciale per *delivery* e *ride-hailing*), riducendo i costi di transazione (limitando l'inattività) e abilitando la tariffazione dinamica in base alla domanda prevista¹⁰⁸. I dati, dunque, non sono raccolti soltanto per verificare l'esecuzione della prestazione secondo condizioni e corrispettivi pattuiti, ma anche per creare valore economico: a) ottimizzando l'incontro domanda-offerta di beni e servizi¹⁰⁹; b) correggendo in tempo reale condotte ritenute inefficienti¹¹⁰; c) prevedendo e indirizzando i comportamenti dei prestatori tramite modellizzazione e *nudging* algoritmico¹¹¹; d) contribuendo, in alcuni casi, anche all'addestramento dei sistemi di IA. Ne deriva che i dati costituiscono una risorsa essenziale del modello di business: senza raccolta e analisi in tempo reale di dati di utenti e lavoratori, l'efficienza economica perseguita dalle piattaforme non sarebbe conseguibile¹¹². Relativamente alla natura dei dati trattati durante i rapporti di lavoro

¹⁰⁵ C. CROUCH, *Se il lavoro si fa gig*, Bologna, 2019; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019; J. PRASSL, *Humans as a Service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2018; D. WEIL-T. GOLDMAN, *Labor Standards, the Fissured Workplace, and the On-Demand Economy*, in *Perspectives on work*, 2016, p. 26 ss.

¹⁰⁶ A. RICCOBONO, *Capitalismo digitale e controlli sulle attività telematiche dei lavoratori*, cit., p. 4.

¹⁰⁷ V. il c.d. *self-tracking* da parte dei lavoratori (cfr. J. PRASSL, *What if Your Boss Was an Algorithm? The Rise of Artificial Intelligence at Work*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019, p. 1 ss.).

¹⁰⁸ Il prezzo di una consegna o di una corsa sarà diverso nei momenti di picco rispetto alle fasce di minor domanda, e anche il compenso dei lavoratori varierà di conseguenza.

¹⁰⁹ J. DUGGAN-U.P. SHERMAN-R. CARBERY-A. MCDONNELL, *Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*, in *Human Resources Management Journal*, 2020, n. 30, pp. 114 -132.

¹¹⁰ I. MANOKHA, *The implications of digital employee monitoring and people analytics for power relations in the workplace*, cit., p. 540 ss.

¹¹¹ V. DUBAL, *On algorithmic wage discrimination*, in *Columbia Law Review*, 2023, n. 123, p. 1929-1992.

¹¹² J. SADOWSKI, *When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction*, *Big Data & Society*, 2019, p. 1-12; U. RANI-P. J. SINGH, *Digital platforms, data, and development: Implications for workers in developing countries*, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019, n. 41 (1), p. 101-123.

(su piattaforma e non¹¹³), si possono distinguere due macro-categorie¹¹⁴: i) dati strettamente identificativi del lavoratore; ii) dati “estrinsecamente personali”, ossia derivati dai suoi comportamenti.

A titolo esemplificativo, rientrano in questa seconda classe la velocità media di consegna o le aree accettate nelle fasce notturne: informazioni che, pur non descrivendo qualità soggettive, restano dati personali in quanto inscindibilmente riferibili al prestatore e funzionali all’allocazione efficiente degli ordini (affidamento degli *urgent orders* ai più rapidi; assegnazione notturna a chi presta nelle relative *zones*).

L’attuale assetto normativo consente al datore di lavoro, in qualità di titolare del trattamento e nel rispetto del quadro multilivello di riferimento (v. § 3, 3.1, 3.2), un utilizzo anche di natura “utilitaristica” dei dati dei lavoratori, in particolare di quelli riconducibili alla seconda tipologia¹¹⁵. Tali dati, se da un lato possono essere trattati nel rispetto delle disposizioni vigenti, dall’altro alimentano - attraverso un flusso continuo di informazioni - i sistemi tecnologici datoriali, contribuendo ad accrescerne la capacità operativa, a incrementare l’efficienza produttiva e, in ultima analisi, a generare maggiori profitti¹¹⁶.

¹¹³ L’*algorithmic management* è un fenomeno originariamente sviluppatosi nell’ambito del lavoro tramite piattaforme digitali, che si è progressivamente esteso a numerosi altri settori produttivi ed è oggi ampiamente diffuso (v. il sondaggio che ha coinvolto 6000 imprese della Francia, Italia, Germania, Spagna, Stati Uniti e Giappone; cfr. A. MILANEZ-A. LEMMENS-C. RUGGIU, *Algorithmic management in the workplace: new evidence from an OECD employer survey*, in *OECD Artificial Intelligence Papers*, OECD, 2025, n. 31). Si pensi, ad esempio, alle pratiche adottate da imprese come Amazon e Apple che fanno ricorso a modelli statistici e ad altre tecniche di analisi dei dati relativi ai lavoratori, al fine di supportare i vertici aziendali nel miglioramento dell’efficacia delle decisioni in materia di gestione del personale e di strategie organizzative. Si tratta di valutazioni che non si limitano a considerare le sole performance, ma che possono incidere sull’esercizio dell’intero spettro dei poteri datoriali, inclusi quelli di controllo e disciplinare.

Gli strumenti riconducibili all’*algorithmic management* possono essere classificati in tre principali categorie: *a*) strumenti destinati a impartire istruzioni ai lavoratori; *b*) strumenti finalizzati al monitoraggio della loro attività; *c*) strumenti volti alla valutazione delle prestazioni lavorative. Cfr. E. DAGNINO, *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Lab. law iss.*, 2017, n. 3, I, pp. 1-31; si veda anche I. DEL GIGLIO, *Valutazione della performance mediante tecniche di People Analytics. Privacy in employment, controllo o innovazione?*, in *Journal of Ethics and Legal Technologies*, n. 3 (2), 2021, p. 103 ss.; A. INGRAO, *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Lab. law iss.*, 2019, n. 5, pp. 127-143.

¹¹⁴ Si vedano sul punto anche le osservazioni di K.H. FEZER, *Data ownership of people. An intrinsic intellectual property law sui generis regarding people’s behaviour-generated information data*, in *Intellectual Property Journal*, 2017, n. 9, pp. 356-370.

¹¹⁵ Con riferimento alla prima tipologia di dati, l’ambito di acquisizione e di utilizzabilità da parte del datore di lavoro risulta particolarmente ristretto, già in ragione dei divieti posti dall’art. 8 dello Statuto dei lavoratori. Ciò non esclude, tuttavia, la possibilità di ipotizzare scenari di utilizzo. Si pensi, ad esempio, al caso in cui il datore, in virtù di un interesse legittimo, trasmetta a soggetti terzi statistiche elaborate sulla base dei dati personali dei propri dipendenti: in cambio di tali informazioni, la parte datoriale potrebbe ottenere un corrispettivo economico ovvero l’accesso a determinati servizi digitali. Sul punto, valgono anche le osservazioni della Corte di Giustizia, 4 settembre 2025 C-413/23, EDPS vs. SRB.

¹¹⁶ Merita menzione la decisione resa nel febbraio 2023 dal Tribunale di Hannover, la quale, ritenendo infondato un provvedimento del Garante per la protezione dei dati della Bassa Sassonia, ha affermato che né la tutela della privacy del *data subject* né i pressanti ritmi di lavoro risultano, di per sé soli, sufficienti ad escludere la sussistenza di un legittimo interesse al trattamento dei dati nell’ambito di una sorveglianza costante delle mansioni (VG Hannover, 9 febbraio 2023, 10 A 6199/20, *Amazon Logistik Winsen GmbH v. LfD Niedersachsen*).

Per giunta, è probabile che venga ampliato l'ambito applicativo delle condizioni di liceità, ex art. 6 GDPR, del trattamento dei dati personali. Ed invero, è in fase di approvazione il Disegno di legge in tema di Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale che prevede all'art. 11 che «L'intelligenza artificiale è impegnata per migliorare le condizioni di lavoro, tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori, accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone in conformità al diritto dell'Unione europea». Tale disposizione potrebbe essere intesa quale ulteriore base giuridica ex art. 6, p. 3, let. b, del GDPR e, quindi, rafforzare la posizione del titolare al trattamento dei dati, ovvero la parte datoriale.

In conclusione, se da un lato e *de jure condito* la parte datoriale ha la possibilità - entro rigorosi limiti normativi e in ossequio anche ai principi giurisprudenziali maturati, ad esempio, in ambito antidiscriminatorio¹¹⁷ - di ottenere in modo legittimo un'utilità dall'utilizzo dei dati dei lavoratori; dall'altro e *de jure condendo* sono d'obbligo alcune riflessioni critiche.

5. Corrispettività delle prestazioni e trasparenza contrattuale: riflessioni critiche in una prospettiva *de jure condendo*.

Per sostenere la tesi che i lavoratori abbiano il diritto ad ottenere una contropartita per aver (quantomeno) contribuito a generare un flusso informativo è necessario condividere due presupposti logico-giuridici. In primo luogo, non può condividersi la tesi secondo cui il dato singolarmente considerato non abbia un valore economico, assumendo quest'ultimo un valore solo se analizzato e proliferato con una moltitudine di altri dati. A parere dello scrivente, e per le motivazioni già espresse¹¹⁸, il dato (personale e non), anche considerato isolatamente, ha un valore economico e può considerarsi un bene giuridicamente rilevante da un punto di vista anche patrimoniale. Un dato isolato può avere un valore infinitesimale,

¹¹⁷ In giurisprudenza, cfr. Cass. 2 gennaio 2020, n. 1, in *Riv. it. dir. lav.*, 2020, II, 377, con nt. di Tardivo; Trib. Palermo 17 novembre 2023, in *Labor*, 2024, p. 393 ss., nt. Del Gaiso; Trib. Palermo, 24 novembre 2020, n. 3570.

In dottrina, E. FALLETTI, *Discriminazione algoritmica. Una prospettiva comparata*, Giappichelli, Torino, 2022; V. NUZZO, *La intrinseca natura discriminatoria dei modelli organizzativi basati sui punteggi di eccellenza per i più affidabili e produttivi*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, II, p. 770 e 771; M.V. BALLESTRERO, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 19 gennaio 2021; F. MARTELLONI, *Art. 28 St. lav. e rito antidiscriminatorio: il sindacato chiama le piattaforme di food-delivery a rispondere della discriminazione per motivi sindacali*, in *Riv. giur. lav.*, n. 4, p. 485 ss.; ID., *Riders: la repressione della condotta antisindacale allarga il suo raggio*, in *Lab. law iss.*, 2021, n. 7, p. 170 ss.; ID., *Un giudice disarmato i "cavalieri della pandemia": niente condotta antisindacale per le piattaforme di food-delivery*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2021, n. 1, p. 136 ss.; M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazioni*, in *Lab. law iss.*, 2021, n. 1, p. 3 ss.; S. BORELLI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Lab. law iss.*, 2021, n. 1, p. 20 ss.; M. BIASI, *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio... e del relativo approccio rimediabile*, in *Arg. dir. lav.*, 2021, n. 3, p. 780 ss.; M. FAIOLI, *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria delle organizzazioni sindacali*, in *Giornale dir. lav. e relazioni ind.*, 2021, n. 1, p. 204 ss.; P. DE PETRIS, *Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy*, in *Arg. dir. lav.*, 2020, n. 4, p. 889 ss.

Si veda anche l'art. 10 dell'AI Act in base al quale si richiede al fornitore di adottare adeguate pratiche di *governance* e gestione, compreso un esame finalizzato a valutare i possibili errori da cui potrebbero generare discriminazioni vietate dal diritto dell'Unione.

¹¹⁸ Cfr. § 2 e G. RESTA-V. ZENO-ZENCOVICH, *Volontà e consenso nella fruizione dei servizi in rete*, cit., p. 416 ss.

ma senza quest'ultimo non si darebbe avvio all'informazione¹¹⁹ e a un eventuale processo di valore.

In secondo luogo, è necessario evidenziare che il dato personale del lavoratore può considerarsi tale non solo quando afferisce alle proprie caratteristiche soggettive, ma anche qualora vi sia un collegamento con l'interessato (il lavoratore)¹²⁰ derivabile «dall'uso o possibile uso dell'informazione ai fini di una sua valutazione o trattamento ovvero dal potenziale impatto di tale informazione sui suoi diritti e interessi»¹²¹. Come abbiamo potuto constatare, i dati derivanti dall'utilizzo di apparecchiature e strumenti lavorativi sono configurabili come dati personali del lavoratore, se idonei, ad esempio, alla valutazione della produttività o delle prestazioni del prestatore. Ne deriva che anche i sistemi decisionali automatizzati e di monitoraggio implementati dalle piattaforme digitali coinvolgono necessariamente il trattamento di dati personali dei lavoratori¹²². E anche se non fossero considerati dati "personali" ai sensi del GDPR, il lavoratore dovrebbe sempre qualificarsi come "titolare o co-titolare" (non nel senso del GDPR) del dato poiché generato quanto meno anche con la sua partecipazione.

Condivise tali premesse, possiamo pertanto ritenere che i lavoratori contribuiscono a generare una catena di valore informazionale attraverso due modalità principali, ovvero quando il prestatore: *a)* fornisce i dati personali in fase, ad esempio, di assunzione; *b)* contribuisce a creare dati in corso di esecuzione della prestazione lavorativa, specialmente quando vengono utilizzati strumenti tecnologicamente avanzati. Tuttavia, il valore economico che si crea dai dati dei lavoratori è, ad oggi, ad appannaggio esclusivo del datore, titolare del trattamento. Tale conclusione impone almeno due riflessioni sul piano giuridico: la prima è relativa all'equilibrio contrattuale e la seconda afferisce al piano della trasparenza contrattuale.

Partendo dalla prima, in un contratto di lavoro, la retribuzione¹²³ rappresenta la contropartita¹²⁴ principale che un lavoratore riceve per svolgere un'attività specifica per

¹¹⁹ Il dato e l'informazione non sono termini che coincidono poiché «il dato è la fonte dell'informazione» e «l'informazione è elaborazione del dato», cfr. G. FINOCCHIARO, *Intelligenza artificiale. Quali regole?*, Il Mulino, Bologna, 2024, p. 79,

¹²⁰ L'interessato è il lavoratore del quale si vogliono, ad esempio, valutare le abilità e le mansioni nelle quali mostra più efficienza, oppure verificare le interazioni con i colleghi. Sono tutte attività che riguardano aspetti personali del lavoratore/persona fisica.

¹²¹ Cfr. M. PERUZZI, *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva*, cit., p. 289 ss.

¹²² Cfr. M. PERUZZI, *op. cit.*

¹²³ In dottrina, v. *ex multis* P. PASCUCCI, *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale*, Franco Angeli, Milano, 2018; M.C. CATAUDELLA, *La retribuzione nel tempo della crisi. Tra principi costituzionali ed esigenze del mercato*, Giappichelli, Torino, 2013; E. GRAGNOLI-S. PALLADINI, *La retribuzione*, Utet, Torino, 2012; G. DI CORRADO, *I numeri del diritto del lavoro: la retribuzione*, Esi, Napoli, 2012; G. ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti struttura funzioni*, Jovene, Napoli, 1996; B. CARUSO-C. ZOLI-L. ZOPPOLI, *La retribuzione. Struttura e regime giuridico*, Jovene, Napoli, 1994; L. ZOPPOLI, *Retribuzione incentivante e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1993; T. TREU, *Commento all'art. 36*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli, Bologna, 1979, pp. 72-145; G. PERONE, *Retribuzione*, in *Enciclopedia del diritto*, Vol. XL, Giuffrè, Milano, 1989, p. 50 ss.; M.L. DE CRISTOFARO, *La giusta retribuzione*, Il Mulino, Bologna, 1971.

¹²⁴ Il «contratto di lavoro è un contratto oneroso di scambio, e più specificamente un contratto con prestazioni corrispettive o sinallagmatico. Come al solito il sinallagma è genetico, nel senso che esiste corrispettività fra le

conto della parte datoriale. Nel caso dei fattorini delle piattaforme digitali, questi ultimi si obbligano, rispettando determinate condizioni e a fronte della corresponsione di una somma di denaro, a consegnare una merce dal punto “a” al punto “b”. Tuttavia, come abbiamo potuto verificare, durante l’esecuzione della prestazione lavorativa, il fattorino produce (o quanto meno può contribuire a produrre) un dato, ovvero un bene giuridico del quale beneficerà solo ed esclusivamente la parte datoriale (titolare del trattamento). Siamo dinanzi a diversi tipi di squilibri contrattuali, ovvero: *a) quantitativo* poiché il compenso ricevuto non è proporzionato al valore reale (v. *infra*) della prestazione lavorativa¹²⁵; *b) qualitativo* poiché la natura funzionale delle prestazioni è in parte diversa rispetto a quanto contrattualmente convenuto: il lavoratore diventa inconsapevolmente anche un *data worker*, oltre che un *delivery worker*; *c) temporale* poiché i dati generati creano valore nel lungo termine, mentre il lavoratore è compensato solo per l’attività immediata. Tali squilibri sollevano interrogativi di compatibilità con il principio di giusta¹²⁶ retribuzione sancito dall’art. 36 della Costituzione, in quanto gli attuali sistemi remunerativi non tengono conto della circostanza che dalla prestazione lavorativa si generano anche dati - prevalentemente riconducibili ai prestatori - suscettibili di produrre valore esclusivamente a vantaggio della parte datoriale.

In relazione al piano della trasparenza, sarebbe auspicabile che il prestatore sia pienamente consapevole - in aggiunta a quanto indicato nell’informativa sul trattamento dei dati personali - che le mansioni di assunzione (o quelle di successiva adibizione *ex art. 2103*¹²⁷ c.c.) abbiano, riprendendo l’esempio summenzionato, non solo l’obiettivo di trasportare una

obbligazioni delle due parti, e funzionale, nel senso che esiste inoltre corrispettività fra le prestazioni», cfr. F. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1967, p. 131.

¹²⁵ Ad esempio, un fattorino genera dati che permettono di ottimizzare le rotte, riducendo i costi dell’azienda del 15%, ma il primo non riceve nulla in conseguenza di questa ottimizzazione.

¹²⁶ In dottrina, v. *ex multis*, S. BELLOMO, *Giusta retribuzione e contratto collettivo tra Costituzione e diritto europeo*, in *Riv. Giur. Amb.Dir.* 2024, n. 1, p. 1 ss.; C. ZOLI, *Giusta retribuzione e lavoro povero*, in *Var. temi dir. lav.*, in A. LASSANDARI-E. VILLA-C. ZOLI (a cura di), numero speciale su *Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 7 ss.; V. BAVARO-G. ORLANDINI, *Le questioni salariali nel diritto italiano, oggi*, in M. AIMO-A. FENOGLIO-D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Roccella*, Esi, Napoli, 2021, p. 102 ss.; P. ICHINO, *La nozione di giusta retribuzione nell’articolo 36 della Costituzione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, I, p. 739 ss.; M. MARINELLI, *Il diritto alla retribuzione proporzionata e sufficiente: problemi e prospettive*, in *Arg. dir. lav.*, 2010, p. 87 ss. T. TREU, *Rapporti economici. Art. 35-40*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Zanichelli-Il Foro italiano, Bologna-Roma, 1979, p. 75.

¹²⁷ In relazione alla vigente versione dell’art. 2103 c.c., cfr. in dottrina E. GRAMANO, *Jus variandi: fondamento, disciplina e tutela collettiva della professionalità*, Franco Angeli, Milano, 2024; S. BOLOGNA, *Le mansioni del lavoratore tra garantismo e liberalizzazione*, Giappichelli, Torino, 2024; R. GALARDI, *Sub. art. 2103 cod. civ.*, in R. DE LUCA TAMAJO-O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul Lavoro*, Cedam, Padova, 2022; U. GARGIULO, *Innovazione tecnologica e tutela della professionalità: potenzialità e limiti dell’autonomia collettiva*, saggio n. 17/2022 del 29 giugno 2022, n. 143, consultabile su *federalismi.it.*; M. BROLLO, *La mobilità professionale dei lavoratori dopo il Jobs Act: spunti dal caso Fiat/Fca*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2016, I, p. 307 ss.; ID., *Quali tutele per la professionalità in trasformazione?*, in *Arg. dir. lav.*, 2019, n. 3, p. 499 ss.; ID., *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, n. 2, p. 468 ss.; M. CORTI, *Jus variandi e tutela della professionalità dopo il “Jobs act” (ovvero cosa resta dell’art. 13 dello Statuto dei lavoratori)*, in *Var. temi dir. lav.*, 2016, p. 39 ss.; C. PISANI, *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015; F. AMENDOLA, *La disciplina delle mansioni nel d.lgs. n. 81 del 2015*, in *Dir. lav. merc.*, 2015, p. 489 ss.; A. AVONDOLA, *La riforma dell’art. 2103 c.c. dopo il Jobs Act*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2016, pp. 378, 380, 383, 390; M. BASILICO, *Disciplina delle mansioni: come cambia il sindacato del giudice*, in *Giustiziavivile.com*, 2016, n. 6; S. BINI, *Dall’equivalenza professionale all’equivalenza economica delle mansioni - Questioni ermeneutiche e prime osservazioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, p. 1240.

merce da un punto a un altro, ma anche lo scopo di generare dati¹²⁸. La parte contrattuale più debole avrebbe, dunque, la possibilità di comprendere più chiaramente il valore della propria prestazione ed essere, semmai con *l'ausilio* (v. § 6) delle parti collettive, più *resiliente* in fase di contrattazione della retribuzione. Il tutto sarebbe in sintonia non solo con gli obblighi di trasparenza e di informativa sanciti, *inter alia*, dal GDPR¹²⁹, dall'AI Act¹³⁰ e dalla Direttiva (UE) 2024/2831¹³¹, ma anche con una interpretazione estensiva del c.d. Decreto trasparenza¹³², ove all'art. 1 *bis* sancisce che il «datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire 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 (...)»¹³³.

Solo una adeguata trasparenza al momento della stipula del contratto permetterebbe al prestatore non solo di "sapere", ma soprattutto di "comprendere" più chiaramente il contenuto contrattuale e, soprattutto, il valore della propria prestazione lavorativa. Per le nostre riflessioni, al fine di evitare un mero manierismo informativo, sarà fondamentale evitare ogni forma di *opacità* non solo sul piano del *trattamento* e su quello *tecnico*, ma anche rispetto alle implicazioni *economiche* connesse all'uso dei dati. Il prestatore dovrebbe essere pienamente consapevole: *a*) dei dati raccolti, delle modalità con cui essi vengono trattati e profilati (piano del *trattamento*)¹³⁴; *b*) delle logiche sottese ai processi, anche mediante sistemi automatizzati (piano *tecnico*)¹³⁵; *c*) del valore che generano i propri dati (piano *economico*).

¹²⁸ Non risulta sempre agevole garantire al lavoratore una conoscenza puntuale ed esaustiva circa le modalità di utilizzo dei propri dati. Si pensi, ad esempio, alla disciplina di cui all'art. 4, comma 3, dello Statuto dei lavoratori: non di rado le informazioni vengono raccolte sulla base di un elenco di finalità dichiarate al momento della raccolta stessa, mentre la comunicazione prevista dalla disposizione - che dovrebbe riferirsi a uno scopo determinato ed esplicito - finisce con l'assumere la funzione di una sorta di autorizzazione generale, o di "lasciapassare", per una pluralità di utilizzi successivi e potenziali che il datore di lavoro si riserva di porre in essere.

¹²⁹ In relazione al funzionamento degli algoritmi, i principi della prevenzione e della trasparenza impongono, a favore dell'interessato, gli obblighi di informazione preventiva e di spiegazione delle operazioni che si avvalgono dell'IA (c.d. *right of explanation*: artt. 13 e 15 GDPR).

¹³⁰ Cfr., ad esempio, l'art. 13, p. 1, dell'AI Act, secondo cui i sistemi di IA ad alto rischio devono essere progettati e sviluppati al fine di garantire che il loro funzionamento sia «sufficientemente trasparente da consentire ai *deployer* di interpretare l'output del sistema e utilizzarlo adeguatamente». La disposizione si ricollega agli artt. 12, 13, 14 e 15 del GDPR. Altra disposizione, innovativa dell'AI Act è l'articolo 26, p. 7, nel quale si prevede che prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio, i *deployer* datori di lavoro devono informare i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati, anche, se del caso, in conformità alle norme stabilite dal diritto dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei suoi rappresentanti.

¹³¹ Cfr. art. 9 della Direttiva (UE) 2024/2831.

¹³² D.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, emanato sulla base della Direttiva europea n. 2019/1152.

¹³³ In dottrina, 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?*, in *Labor*, n. 1, p. 7.

¹³⁴ Cfr., *ex multis*, art. 13, p. 2, let. f), del GDPR.

¹³⁵ Si pensi all'art. 9 della Direttiva (UE) 2024/2831; all'art. 13 del dell'IA Act; agli artt. 15, p. 1, let. h, e 22, p. 3, del GDPR.

Orbene, ad oggi, la trasparenza si è concentrata per lo più sui primi due piani, quello del trattamento e quello tecnico, mentre nulla prevede in ordine al terzo, ovvero quello teso a rendere edotto il prestatore sul reale valore che può essere generato dall'utilizzo dei propri dati. E soltanto con un'adeguata informativa, focalizzata anche su tale aspetto, si può superare l'attuale asimmetria in tema di trasparenza contrattuale nonché contrastare lo squilibrio negoziale e, in ultima istanza, garantire uno scambio più equo per i contraenti più deboli.

5. Conclusioni.

Nella prima parte della ricerca, si è cercato di spiegare e sostenere che: *a)* i dati, personali e non, hanno un valore economico, anche se presi individualmente¹³⁶; *b)* i dati, personali e non, possono essere configurati come beni giuridici¹³⁷; *c)* il trattamento d'uso¹³⁸ dei dati, anche personali, può essere oggetto di un negozio giuridico oneroso¹³⁹; *d)* la base giuridica potrebbe essere individuata nel consenso¹⁴⁰. È necessario, pertanto, chiedersi se tali conclusioni siano condivisibili nonché applicabili anche al diritto del lavoro, corpo normativo legato indissolubilmente con quello civile¹⁴¹. Possiamo affermare che, anche in ambito lavoristico, i dati dei lavoratori hanno un valore economico e possono considerarsi beni giuridici. Inoltre, il trattamento dei dati dei lavoratori - sempre nel rispetto del complesso quadro normativo¹⁴² - potrebbe essere oggetto di un negozio a titolo oneroso, sia tra prestatore e datore che tra quest'ultimo e un terzo nonché in ultima istanza tra prestatore e un terzo (cfr. art. 20 del GDPR). Non vi sono, invero, elementi ostativi che ci possano far ritenere che quanto sostenuto in ambito general civilistico non sia condivisibile anche in quello specificamente lavoristico. Merita autonoma riflessione, invece, la questione della base giuridica sottesa all'eventuale trattamento dei dati a fini onerosi. Quest'ultima non potrebbe essere nuovamente¹⁴³ individuata nel consenso poiché nell'ambito di un rapporto di lavoro sarebbe carente il requisito della libertà poiché dinanzi a una manifestazione di volontà formatasi in condizioni di probabile pressione psicologica e sicuramente in una situazione di asimmetria di potere¹⁴⁴. E ciò si ricolleggerebbe anche con quanto indicato nel considerando n. 43 del GDPR, ove si legge che il consenso non può ritenersi valido «presupposto per il trattamento dei dati personali (...) qualora esista un evidente squilibrio tra l'interessato e il titolare del trattamento» poiché tale circostanza rende improbabile che il consenso sia stato espresso

¹³⁶ Cfr. § 2.

¹³⁷ Cfr. § 2.1.

¹³⁸ L'effetto dell'atto di disposizione non è la cessione del dato personale bensì la sua dazione in godimento.

¹³⁹ Cfr. § 2.2.

¹⁴⁰ Cfr. § 2.2.

¹⁴¹ L. MENGONI, *Istituzioni di diritto privato e discipline speciali*, in C. CASTRONOVO-A. ALBANESE-A. NICOLUSSI (a cura di), *Metodo e teoria giuridica*, I, Giuffrè, Milano, 2011, p. 284.

¹⁴² Cfr. § 3, 3.1 e 3.2.

¹⁴³ Cfr. § 2.2.

¹⁴⁴ L'inferiorità del lavoratore subordinato, infatti, è *in re ipsa* in quanto trae origine dalla scarsità del bene oggetto del rapporto, ossia il posto di lavoro, e dalla sua essenzialità e non surrogabilità ai fini della soddisfazione indifferibili di bisogni personali del dipendente e della sua famiglia (v. R. DE LUCA TAMAJO, *La norma inderogabile nel diritto del lavoro*, Jovene, Napoli, 1976, pp. 54 e 55).

liberamente¹⁴⁵. Quanto detto è condivisibile anche nel caso in cui oggetto del negozio fosse il trattamento di un dato non personale del lavoratore poiché, a prescindere dalla disciplina del GDPR, il prestatore si ritroverebbe in ogni caso in una posizione di soggezione che potrebbe minare la genuinità della propria *voluntas*¹⁴⁶. Ad esempio, nel caso degli strumenti di valutazione della *performance* sarebbe davvero irrealistico ritenere che il consenso possa essere espresso liberamente, seppur informato, specifico e inequivocabile. Il trattamento dei dati raccolti con gli strumenti di lavoro e di controllo può rappresentare per la parte datoriale una condizione imprescindibile per lo svolgimento della prestazione lavorativa¹⁴⁷ e il lavoratore che, dunque, voglia intraprendere o proseguire il rapporto di lavoro con suddetto datore non avrà la possibilità concreta di negare il proprio consenso, in quanto questo implicherebbe l'impossibilità di svolgere la prestazione.

Nell'ambito del rapporto di lavoro dovranno, pertanto, individuarsi altre basi giuridiche, ma ancor prima sarà necessario un ripensamento sistemico che coinvolga la legislazione e la contrattazione collettiva. Queste ultime dovranno, *in primis*, essere consapevoli che: se è vero che il "dato" è il nuovo "petrolio"¹⁴⁸, è allo stesso tempo vero che i *driver* (e non solo, naturalmente), oltre a svolgere la propria prestazione principale, contribuiscono all'*estrazione* del dato. In una prospettiva di equilibrio contrattuale¹⁴⁹ e giusta retribuzione¹⁵⁰, occorre, dunque, prendere atto che spesso i lavoratori su piattaforma co-producono, nell'esecuzione della prestazione, un *output* informazionale suscettibile di autonoma valorizzazione economica. Ciò implica la necessità di riconoscere una componente remunerativa - o altri *benefit* - specificamente commisurata al contributo reso alla generazione dei dati.

Un ruolo rilevante potrebbe essere svolto dai sindacati¹⁵¹ che, mediante un approccio proattivo già adottato in altri ambiti del lavoro digitale¹⁵², potrebbero individuare strumenti che vadano a riconoscere il reale valore delle prestazioni lavorative dei propri associati svolte

¹⁴⁵ Si veda, anche l'art. 4, par. 1, n. 11 del GDPR, su cui cfr. da ultimo *EuropeanData Protection Board, Linee guida sul consenso*, n. 5/2020, dove si ribadisce il principio per cui, nella maggior parte dei casi, il consenso del lavoratore non può considerarsi «libero specifico, informato e inequivocabile» e per un'applicazione concreta v. l'ordinanza ingiunzione del Garante per la protezione dei dati personali, 28 ottobre 2021, 384. Cfr. anche A. SARTORI, *Intelligenza artificiale e gestione del rapporto di lavoro. Appunti di un cantiere ancora aperto*, in *Var. temi dir. lav.*, 2024, n. 3, p. 806 ss.

¹⁴⁶ In relazione allo squilibrio contrattuale del potere contrattuale tra le parti di un contratto di lavoro, v. Cfr. Cass. pen., sez. III, 17 gennaio 2020, n. 1733, in *Guida lav.*, 2020, n. 6, p. 50, con nt. di M. DELLE CAVE, *Installazione di telecamere, il consenso dei dipendenti non basta per evitare il reato*.

¹⁴⁷ Il ricorso a tecniche di *people analytics* presuppone che il datore di lavoro si avvalga di sistemi destinati all'esecuzione della prestazione che, per impostazione predefinita, sono strutturati per la raccolta e il trattamento dei dati.

¹⁴⁸ Si veda il documento *Personal Data: The Emergence of a New Asset Class* del World Economic Forum, secondo cui «*personal data will be the new "oil" - a valuable resource of the 21st century. It will emerge as a new asset class touching all aspects of society*».

¹⁴⁹ F. SANTORO-PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, cit., p. 131.

¹⁵⁰ In relazione agli ultimi interventi giudiziali sull'applicazione dell'art. 36 della Costituzione, cfr. Cass. 2 ottobre 2023, n. 27711; Cass. 2 ottobre 2023, n. 27713; Cass. 2 ottobre 2023, n. 27769, nonché Cass. 10 ottobre 2023, n. 28320; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28321; Cass. 10 ottobre 2023, n. 28323.

¹⁵¹ Cfr. le osservazioni critiche relative al ruolo dei sindacati degli ultimi anni, S. BELLOMO, *Giusta retribuzione e contratto collettivo*, cit., p. 2 ss.

¹⁵² Cfr. A. LEVI, *Tempo di lavoro, digitalizzazione e diritto alla disconnessione, tra vecchie esigenze di tutela e nuove modalità di protezione*, in *Studi in onore di A. Garilli*, Giappichelli, 2023, p. 601 ss.

nell'ambito della catena dell'informazione: i contratti collettivi potrebbero individuare una rappresentanza specializzata nella materia del valore del "dato" al fine di determinare i casi specifici in cui il lavoratore contribuisce alla creazione del valore dell'informazione nonché strutturare delle tabelle retributive¹⁵³ anche in relazione al trattamento legittimo di dati. Tali intese con le parti sindacali, dunque, potrebbero costituire una valida base giuridica (*legal obligation*) per il trattamento dei dati, prevedendo esplicitamente anche la relativa remunerazione, senza che questa venga lasciata alla discrezionalità del singolo datore. In altri termini, se il contratto collettivo stabilisse che i dati raccolti secondo una determinata modalità (*x*) abbiano un valore economico pari a (*y*), allora, qualora il datore di lavoro applichi nel contratto la modalità di trattamento (*x*), l'importo (*y*) dovrà essere riconosciuto e corrisposto al lavoratore come parte integrante della retribuzione principale. Solo con un riconoscimento generale, a livello legislativo o di contrattazione collettiva, del valore del contributo dell'interessato, ovvero del lavoratore, si supererebbe anche il problema dell'individuazione della "base giuridica negoziale" poiché il prestatore non si ritroverebbe nella situazione di dover contrattare di "volta in volta" con la parte datoriale. Tuttavia, l'impressione, anche in base ai più recenti interventi unionali (Reg. UE 2024/1689, Reg. UE 2022/868 e 2023/2854) è che, da un lato, si mira a costruire un'economia dei dati dell'Unione, anche attraverso una maggiore consapevolezza del loro valore patrimoniale; dall'altro, si tende a escludere l'interessato - e, nel nostro caso, il lavoratore - dalla catena del valore.

In definitiva, nell'ambito del capitalismo tecno-informazionale, la legislazione multilivello, con l'ausilio delle parti sindacali, dovrebbe garantire al lavoratore tutele che non si limitino ai diritti fondamentali relativi alla sfera della sicurezza, della dignità e della protezione dei dati: per evitare che i prestatori, soprattutto della *gig economy*, siano inconsapevoli "minatori di dati" non compensati¹⁵⁴, è necessario creare un ecosistema digitale più equo e sostenibile che individui a favore del lavoratore delle contropartite per il ruolo attivo che svolge all'interno della catena di valore dell'informazione.

¹⁵³ In relazione al rapporto tra l'art. 36 della Costituzione e la contrattazione collettiva, cfr. M. RUSCIANO, *In tema di efficacia soggettiva del contratto collettivo e art. 36 della Costituzione*, in *Riv. dir. lav.*, 1970, I, p. 231 ss.; più recentemente, S. BELLOMO, *Giusta e retribuzione e contratto collettivo tra Costituzione e diritto europeo*, in *Riv. Giur. Amb.Dir.*, 2024, n. 1, pp. 1-12; T. TREU, *La questione salariale: legislazione sui minimi e contrattazione collettiva*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, p. 773 ss.; C. PONTERIO, *Il lavoro per un'esistenza libera e dignitosa: art. 36 Cost. e salario minimo legale*, in *Quest. giust.*, 2019, n. 4, p. 19 ss.

¹⁵⁴ Sul rischio che i nuovi strumenti tecnologici spingano gli svantaggiati sempre più in basso nella piramide sociale, cfr. G. RESTA, *Governare l'innovazione tecnologica: decisioni algoritmiche, diritti digitali e principio di uguaglianza*, Il Mulino, Bologna, 2019, p. 199 ss.