

TRIBUNALE DI PALERMO, sentenza 17 novembre 2023; Est. F. Montalto – NIDIL CGIL Palermo, FILCAMS CGIL Palermo, FILT CGIL Palermo (avv. G. Lo Monaco, M. Bidetti, C. de Marchis Gómez S. Vacirca) c. F. S.R.L. (avv. F. Tanca, F. Pagani D. Bellini)

Lavoro su piattaforma – Riders – Management algoritmico – Rating reputazionale – Discriminazione – Discriminazione collettiva – Discriminazione multipla.

Il disinteresse della società per le condizioni personali di ciascun prestatore d'opera, espresso dall'impiego di un sistema di selezione automatizzato che distribuisce le occasioni di lavoro in base al rating reputazionale fondato su criteri di produttività e assiduità, comporta una discriminazione indiretta dei lavoratori che per genere, esigenze di cura personale o familiare, età, handicap, religione, affiliazione sindacale sono svantaggiati rispetto ai "concorrenti", maggiormente produttivi e disponibili, a cui è offerto il vantaggio di accedere a migliori (se non maggiori) opportunità di lavoro.

Il potenziale discriminatorio multifattoriale dell'algoritmo di Glovo: il diritto antidiscriminatorio impone un ripensamento dei modelli organizzativi delle piattaforme digitali?

Pia De Petris

Assegnista di ricerca nell'Università di Milano Statale

SOMMARIO: 1. Introduzione. Le ombre del modello organizzativo algoritmico delle piattaforme di lavoro, fra poteri "mascherati", cecità e discriminazioni collettive. – 2. Da Deliveroo a Glovo: il potenziale discriminatorio multifattoriale del *rating* algoritmico. – 3. *Segue:* l'insussistenza della discriminazione nel sistema di riconoscimento facciale. – 4. La discriminazione algoritmica come discriminazione indiretta. – 5. Discriminazioni algoritmiche (collettive) ed effettività della tutela: la centralità dei diritti di trasparenza.

Sinossi: Il contributo, confrontandosi con la pronuncia del Tribunale di Palermo del 17 novembre 2023 che ha dichiarato la discriminatorietà multifattoriale dell'algoritmo di distribuzione delle occasioni di lavoro della piattaforma Glovo, riflette sulle diverse problematiche relative al tema delle discriminazioni algoritmiche. In particolare, si segnala che gli approdi della pronuncia in esame, oltre a confermare la capacità del diritto antidiscriminatorio di rispondere alle sfide poste dall'automazione, potrebbero avere un impatto rilevante sul ripensamento del modello organizzativo algoritmico, finora adottato dalle piattaforme.

Abstract: The essay, in comparison with the decision of the Court of Palermo of 17 November 2023 which discussed the multifactorial discrimination of the algorithm of distribution of work opportunities of the Glovo platform, reflects on the various issues relating to algorithmic discrimination. In particular, the outcome of the judgment under consideration, as well as confirming the ability of the anti-discrimination right to respond to the challenges posed by automation, could have a significant impact on the rethinking of the algorithmic organisational model adopted so far by platforms.

1. Introduzione. Le ombre del modello organizzativo algoritmico delle piattaforme di lavoro, fra poteri “mascherati”, cecità e discriminazioni collettive

Con l'ordinanza in commento, il Tribunale di Palermo, in parziale accoglimento del ricorso *ex art.* 28 d.lgs. 1° settembre 2011, n. 150 di Filcams, Nidil e Filt CGIL, ha accertato il potenziale discriminatorio di alcuni strumenti di *management* algoritmico utilizzati da una delle più note piattaforme di *food delivery*.

La pronuncia è particolarmente interessante perché apre un'ampia finestra d'osservazione sul modello organizzativo alla base del lavoro su piattaforma digitale, oramai oggetto di studio fecondo¹, in quanto esempio paradigmatico delle problematiche poste dall'applicazione dell'automazione nei rapporti di lavoro. Com'è noto, infatti, diverse pronunce della giurisprudenza, per risolvere la dibattuta questione qualificatoria, hanno sottolineato che dietro ai meccanismi di *management* automatizzato delle piattaforme si celano forti asimmetrie (anzitutto informative) e inedite forme di esercizio del potere organizzativo-direttivo e di controllo delle attività del lavoratore, talora persino in modalità più stringenti e penetranti di quelle tradizionali².

Dietro il finto schermo di neutralità e impersonalità, il *management* algoritmico delle piattaforme consente di dare attuazione ad un'organizzazione verticistica, apparentemente libera da vincoli di obbedienza, ma in realtà intrisa di serrati vincoli standardizzati, che

¹ La letteratura è sconfinata. Da ultimo, anche per i riferimenti, si vedano i contributi di MENEGATTI, BANDELLONI, DI NOIA, GIOVANNONE e FERRARA, in BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, 455 ss.

² Così, da ultimo, Trib. Milano 28 settembre 2023, in *ADL*, 2024, 1, 161 ss., con nota di BATTISTA. Conformemente: Trib. Palermo 24 novembre 2020, n. 3570, in *RGL*, 2021, 241 ss., con nota di RICCOBONO; Trib. Torino 18 novembre 2021, in *Labor*, 2022, 213 ss. con nota di GARILLI, DE MARCO, confermata in Appello con pronuncia del 13 settembre 2022; Trib. Milano del 20 aprile 2022, n. 1018, in *LLI*, 2022, VIII, 1, 59 ss., con nota di INGRAO.

inducono il lavoratore a conformarsi ad un *modello ideale* che è preso come parametro di riferimento per la distribuzione delle occasioni di lavoro, in un regime di spietata concorrenza e *iper* controllo, che assicura le migliori e maggiori occasioni di lavoro solo a coloro che, all'esito di costanti valutazioni di affidabilità, produttività e qualità, risultino essersi adeguati allo *standard* ideale³.

L'immagine che ne deriva è quella di un'organizzazione che, riducendo il lavoratore ad un insieme di dati, metriche e statistiche, genera una *disumanizzazione sistematica* del lavoro. Non a caso, la pronuncia in commento, a più riprese, sottolinea che l'analisi del funzionamento del sistema algoritmico dimostra un «deliberato disinteresse» e un'assoluta cecità rispetto alle differenze delle singole posizioni soggettive che possono venire in rilievo.

La cecità alle differenze è precorritrice della discriminazione⁴, che, in un contesto come quello descritto, assume forme sottili, pervasive e sistemiche⁵. A ciò si aggiunga che nello scenario operativo delle piattaforme i lavoratori operano come «atomi giuridicamente irrelati»⁶ e spesso non hanno accesso né a trasparenti informazioni sul funzionamento, di sovente opaco e indecifrabile, degli algoritmi⁷, né a adeguati canali di comunicazione (fra loro e con l'azienda), ad eccezione dei pochi e rigidissimi *format* prestabiliti dalla piattaforma. Ne consegue che, in mancanza di trasparenza⁸ e di occasioni di confronto, è più complesso individuare il trattamento disparato subito e il termine di comparazione a cui fare riferimento, rendendo più difficile percepire la discriminazione, figuriamoci sanzionarla.

Dinnanzi a questo rischio – e in generale ai rischi insiti nelle dinamiche di potere nell'«impresa algoritmica» – si dimostra fondamentale, da un lato, invocare, anche oltre la subordinazione in senso stretto⁹, il diritto antidiscriminatorio, quale «tecnica di controllo

³ Vedi per tutti PERUZZI, *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Torino, 2023.

⁴ In questi termini BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *LLI*, 2021, VII, 1, 10.

⁵ Sulla maggiore rischiosità della «discriminazione algoritmica» si è espressa una vasta dottrina nazionale e straniera. Per i riferimenti essenziali, sia consentito il rinvio a DE PETRIS, *Discriminazione algoritmica: presupposti e rimedi*, in BIASI (a cura di), op. cit., 225 ss. Da ultimi, sul tema si veda PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, in *Questa Rivista*, 2024, 1, 7 ss. e TOPO, *Nuove tecnologie e discriminazioni*, Relazione al XXI Congresso Nazionale AIDLASS, Messina, 2024, dattiloscritto, *passim*.

⁶ Cfr. TOPO, op. cit., 2 e 31 ss., che sottolinea l'enorme rischiosità delle asimmetrie informative insite nell'organizzazione algoritmica in quanto vettore di propagazione della discriminazione. Il tema è trattato anche dalla Proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali approvata nella sua versione definitiva nell'aprile 2024 dal Parlamento Europeo e in attesa di approvazione ufficiale da parte del Consiglio approvazione da parte del Consiglio Europeo, dopo l'adozione avvenuta nell'aprile 2024 da parte del Parlamento, che, all'art. 20, richiede agli Stati membri di imporre alle piattaforme di creare dei canali di comunicazione privati e sicuri, in cui i lavoratori possano interagire fra loro e con i rappresentanti sindacali.

⁷ Confermato dalle diverse pronunce che hanno sanzionato le piattaforme per la violazione degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 1-bis, d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152: Trib. Palermo 3 aprile 2023, in *ADL*, 2023, 5, 1004 ss., con nota di RENZI; Trib. Palermo 20 giugno 2023, in *ADL*, 2023, 6, 1228 ss., con nota di DE PETRIS; Torino, decr., 5 agosto 2023, *ADL*, 2024, 1, 111 ss. con nota di SCELSI.

⁸ Per un *focus* ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, 2022, spec. 36 ss.

⁹ Con specifico riferimento ai *riders* (genuinamente) autonomi si consideri che l'art. 47-*quinquies* d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (integrato dalla l. 2 novembre 2019, n. 128), ha espressamente previsto l'applicazione della disciplina «antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piatta-

dell'esercizio di poteri discrezionali tendenzialmente atipici¹⁰; dall'altro, l'intervento dei soggetti collettivi, a monte, nella preventiva contrattazione delle finalità, dei parametri e delle regole degli algoritmi¹¹ e, a valle, nella difesa, anche giudiziale, dei diritti e libertà dei lavoratori coinvolti nel *management* algoritmico¹².

Finora il sindacato ha battuto quest'ultima via, avvalendosi, tramite una pluralità di ricorsi *ex art. 28 St. lav.* ed *ex art. 28 d.lgs. n. 150/2011*, di un uso strategico del contenzioso¹³, impugnato come "arma" di autotutela collettiva¹⁴, per riequilibrare velocemente le asimmetrie in un settore ontologicamente sfuggente alle tipiche dinamiche del sindacalismo storicamente radicato¹⁵.

È in questo articolato solco che si inserisce la pronuncia in commento, che è di apprezzabile interesse per l'ampiezza e la trasversalità dell'indagine sui rischi discriminatori insiti nell'impianto organizzativo gestito dagli algoritmi, contribuendo così al disvelamento dei nuovi modelli di "potere" nell'impresa digitalizzata¹⁶.

Le organizzazioni ricorrenti agiscono, infatti, ai sensi dell'art. 28 d.lgs. n. 150/2011, dell'art. 44 d.lgs. 25 luglio 1998, n. 286 e degli artt. 4 e 5 comma 2 d.lgs. 9 luglio 2003, n. 216, contro una discriminazione collettiva multifattoriale, che si estende fino a ricomprendere il fattore delle esigenze di cura personale e familiare (tutelato dall'art. 25 d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)¹⁷.

Com'è noto, in caso di discriminazione collettiva, quando non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione, sono legittimate ad agire in giudizio le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso (precisamente,

forma».

¹⁰ BARBERA, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in BARBERA, GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino, 2019, 47.

¹¹ Tale conclusione, d'altronde, è in perfetta armonia con le previsioni dell'*AI Act*, che definisce "ad alto rischio" i sistemi automatizzati utilizzati «per il reclutamento o la selezione di persone fisiche». Sul punto v. PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, cit., 13.

¹² Come suggerito da PIZZOFERRATO, *La disciplina giuridica delle decisioni automatizzate nell'ambito del rapporto di lavoro*, in BELLAVISTA, SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 2022, 240 ss. e DE STEFANO, "Negotiating the algorithm": *Automation, artificial intelligence and labour protection*, WP ILO n. 246/2018, 23 ss.

¹³ In questi termini SPINELLI, *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *DML*, 2022, 65 ss.; RAZZOLINI, *Riders, condotta antisindacale e ruolo del sindacato: il processo come strumento di rilancio dell'azione sindacale nella gig economy*, in *Giustiziacivile.com*, 13 settembre 2021, 24; GAUDIO, *Algorithmic management, sindacato e tutela giurisdizionale*, in *DRI*, 2022, 33 ss.

¹⁴ Secondo l'insegnamento di GIUGNI, *La memoria di un riformista*, Bologna, 2007, 82 ss. In questa prospettiva: LASSANDARI, *L'azione giudiziale come forma di autotutela collettiva*, in *LD*, 2014, 309.

¹⁵ Cfr. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *LLI*, 1, 2019.

¹⁶ Sul "disvelamento" delle dinamiche di potere cfr. PERULLI, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *LDE*, 2020, 2; NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *LD*, 2021, 3-4, 451 ss.; e per maggiori riferimenti sia consentito il rinvio a DE PETRIS, *Sul "potere algoritmico" dell'impresa digitale*, in BELLAVISTA, SANTUCCI (a cura di), op. cit., 41 ss.

¹⁷ Sul punto v. NUZZO, *La intrinseca natura discriminatoria dei modelli organizzativi basati sui punteggi di eccellenza per i più affidabili e produttivi*, in *RIDL*, 2024, 4, spec. 767 ss.

le rappresentanze locali delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale¹⁸).

Si tratta di uno strumento strategico per il sindacato che può agire contro la discriminazione in via precauzionale e in nome proprio¹⁹ (valicando i canoni della tradizione giurisprudenzialista²⁰), in quanto interprete e portatore di interessi che appartengono ad una pluralità indeterminata di soggetti portatori di un fattore protetto e lesi (anche solo in via potenziale) dalla discriminazione.

2. Da Deliveroo a Glovo: il potenziale discriminatorio (multifattoriale) del rating algoritmico

La vicenda sottoposta all'attenzione del Tribunale di Palermo è speculare a quella già affrontata dal Tribunale di Bologna²¹, che, con ordinanza del 31 dicembre 2020, aveva, per la prima volta nel panorama europeo, sanzionato la “discriminazione algoritmica” insita nel sistema automatizzato di distribuzione delle offerte di lavoro nella piattaforma Deliveroo. Pur cambiando la piattaforma e, in concreto, il tipo di algoritmo gestionale i fatti di causa sono sovrapponibili, perché i meccanismi e la logica di funzionamento del modello organizzativo costituiscono un minimo comun denominatore nel vasto panorama delle piattaforme digitali di lavoro²². In entrambi i casi, infatti, l'algoritmo distribuisce vantaggi e svantaggi a seconda dell'aderenza del comportamento del lavoratore al “parametro di eccellenza”, per cui la prenotazione delle future sessioni di lavoro è riservata ai lavoratori con maggior punteggio. Viceversa, i lavoratori meno produttivi e con maggiori tassi di assenteismo, privati della possibilità di accedere alla prenotazione dei turni (e, di conse-

¹⁸ Cfr. art. 44, comma 10, d.lgs. n. 286/1998 e l'art. 5, comma 2, d.lgs. n. 216/2003.

Nel caso di specie, il giudice, in sede di questioni preliminari, conferma la legittimazione ad agire delle ricorrenti, facendo riferimento agli indici rivelatori applicati in giurisprudenza, oltreché ai precedenti conformi, oggetto di svariate sentenze, che, nel confermare la rappresentatività delle ricorrenti, hanno sconfessato la maggiore rappresentatività del sindacato Ugl-Riders e la legittimità del Ccnl siglato in data 15 settembre 2020 (cfr. Trib. Milano, 28 marzo 2021, n. 889, in *LLI*, 2021, 17 ss., con nota di Donini; Trib. Firenze, ord., 24 novembre 2021, in *ADL*, 2022, 2, 322, con nota di De Petris; Trib. Bologna, 12 gennaio 2023, in *GI*, 2023, 2438 ss., con nota di De Petris).

¹⁹ «Come ente rappresentativo e non come rappresentante dei propri iscritti», come sottolinea BALLESTRERO, *Ancora sui rider: La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021, 1, 104.

²⁰ Da ultimo NAPPI, *L'Inverso rapporto tra polimorfismo e efficienza nelle tutele processuali antidiscriminatorie*, Relazione al XXI Congresso Nazionale AIDLASS, Messina, 2024, dattiloscritto, 23 ss.

²¹ Trib. Bologna 31 dicembre 2020, su cui *ex pluris* si v. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche*, cit., 1 ss.; BALLESTRERO, op. cit., 104 ss.; BIASI, *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio ... e del relativo apparato rimediabile*, in *ADL*, 2021, 3, 780 ss.; FAIOLI, *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*, in *DRI*, 2021, 204 ss.; PERULLI, op. cit., 7 ss.; PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *LLI*, vol. 7, 1, 2021, 48 ss.

²² Trib. Milano 28 settembre 2023, cit., che, per Uber Eat descrive un sistema automatizzato sovrapponibile a quello oggetto.

guenza, di far crescere il proprio *rating* reputazionale) sono progressivamente estromessi dal ciclo produttivo.

Al centro della motivazione della pronuncia bolognese si poneva, in particolare, uno specifico criterio del sistema algoritmico, che attribuiva una penalizzazione in tutti i casi di cancellazione tardiva dalla sessione di lavoro prenotata, a prescindere dalla finalità dell'assenza. Anzi, nella sua programmazione, l'algoritmo era stato addestrato per simulare la partecipazione del lavoratore (così da evitare penalizzazioni del punteggio reputazionale) solo in caso di malfunzionamenti del sistema e sinistri stradali ma non già per le ipotesi di assenze tutelate (nel caso di specie, lo sciopero).

È in questa ("intenzionale"²³) cecità che si annida il potenziale discriminatorio dell'algoritmo, programmato per trattare allo stesso modo situazioni differenti (l'assenza ingiustificata con quella tutelata) e tale da condizionare l'accesso al (le occasioni di) lavoro ad un criterio apparentemente obiettivo e neutrale (la produttività) ma, in concreto, idoneo a penalizzare ingiustificatamente i lavoratori in sciopero, determinando così una discriminazione indiretta, lesiva del fattore protetto delle convinzioni personali, comprensivo anche delle opinioni sindacali²⁴.

Sulla base di tali conclusioni, è chiaro che a venire in rilievo, quale fattore protetto, non c'è solo quello della partecipazione sindacale ma potenzialmente tutti quei fattori che risultano incompatibili con gli *standard* di produttività e assiduità richiesti dall'algoritmo²⁵. È proprio su questo aspetto che insiste la pronuncia del Tribunale di Palermo qui commentata, che rispetto al precedente felsineo, si caratterizza per un più ampio spettro di indagine sui diversi criteri del sistema concorrenziale basato sulla profilazione algoritmica, rinvenendo profili di discriminazione multipla additiva²⁶ per genere, esigenze di cura personale o familiare, disabilità, credo religioso ed età.

È bene precisare che il Tribunale è stato chiamato a valutare la discriminatorietà potenziale di tali sistemi, dal momento che le ricorrenti non hanno dedotto specifici episodi di discriminazione, né specifiche vittime (trattandosi di una discriminazione collettiva). In risposta alle eccezioni della difesa per cui non si può accertare una discriminazione astratta ed ipotetica prescindendo «*da elementi di fatto concreti, comprovanti l'effettività della*

²³ Tale passaggio è valorizzato da BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche*, cit., 12 ss., secondo cui il giudice avrebbe potuto rinvenire una discriminazione diretta, muovendo dalle argomentazioni della Corte di Giustizia nel caso *Chez* (16 luglio 2015, C-83/2014), dato che gli effetti discriminatori sono ragionevolmente conoscibili o previsti dal decisore umano.

²⁴ Nel segno della Cass., 2 gennaio 2020, n. 1, in *RIDL*, 2020, II, 377, per cui «nell'ambito della categoria generale delle convinzioni personali può essere ricompresa [...] anche la discriminazione per motivi sindacali con il conseguente divieto di atti o comportamenti idonei a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione dell'affiliazione o della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali».

²⁵ Cfr. BALLESTRERO, op. cit., 104.

²⁶ Tale fattispecie discriminatoria si rinviene quando due o più fattori di discriminazione interagiscono fra loro, sommandosi l'uno all'altro nella medesima situazione, ma mantengono (a differenza di quelle intersezionali) la propria autonomia, così da venire in rilievo anche singolarmente. Per un *focus* si veda GABRIELE, *Le discriminazioni multiple nell'intreccio delle fonti*, in *DML*, 2021, 2, 359 ss.

*discriminazione*²⁷, il giudice *de quo* ribadisce la piena ammissibilità dell'azione anche in mancanza di allegazione di concreti episodi di discriminazione, dal momento che l'illecito discriminatorio è integrato se si accerta (anche solo) la concreta potenzialità lesiva della condotta²⁸.

Confermata l'ammissibilità dell'azione civile contro la discriminazione potenziale, il giudice accoglie (parzialmente) il ricorso, dichiarando la discriminatorietà del sistema automatizzato "premiante" che è alla base dello smistamento delle offerte di lavoro.

In particolare, dall'istruttoria dibattimentale è emerso che, come per Deliveroo e Uber Eat, anche l'algoritmo di Glovo distribuiva le occasioni di lavoro in base ad un sistema premiale (cd. "valutazione di eccellenza"), basato quattro parametri: a) l'efficienza, sulla scorta delle recensioni dei clienti; b) la produttività, in base al numero di consegne effettuate nella media di ventotto giorni (cd. "criterio del contributo"); c) l'affidabilità, sulla base dell'attitudine ad accettare le corse con più richiesta, come quelle del fine settimana e dei giorni festivi (cd. "criterio delle ore ad alta domanda"); d) l'assiduità, ossia la mancata assenza negli *slot* prenotati (cd. clausola "*no show*").

Secondo il giudicante, i criteri del "contributo" (sub. b) e delle "ore ad alta domanda" (sub. c), utilizzati per il calcolo automatizzato del *rating*, se da un lato premiano i lavoratori più partecipativi e produttivi, dall'altro attribuiscono svantaggi ai corrieri che per condizione personale, familiare, età o disabilità sono costretti ad assentarsi con maggiore frequenza. Rispetto a ciò, sono alquanto deboli le difese della resistente secondo cui lo svantaggio prodotto sarebbe minimale perché il punteggio di eccellenza influisce direttamente nell'attribuzione delle sessioni di lavoro ma non già nell'assegnazione del numero degli ordini, segnalando che sono pochi i casi di piena saturazione dei turni. Infatti, è chiaro che il punteggio di eccellenza influisce *indirettamente* sulle occasioni di lavoro e l'affermazione per cui i casi di saturazione con la prenotazione siano pochi conferma l'esistenza del possibile svantaggio discriminante. Infatti, ai fini della verifica di una discriminazione, lo svantaggio ai danni del portatore del fattore protetto non deve presentare il carattere della gravità²⁹ e può consistere anche in trattamenti meno favorevoli rispetto ad un giudizio comparativo,

²⁷ Si tratta di una conclusione che poteva essere sostenibile in forza delle definizioni di discriminazione (diretta e indiretta) di cui all'art. 4 l. 10 aprile 1991, n. 125, che, prima dell'intervento modificativo del d.lgs. 30 maggio 2005, n. 145, richiedevano l'effettiva sussistenza di un effetto pregiudizievole e dunque l'effettiva lesione del diritto del singolo a non subire discriminazioni. Ora è pacifico che sia sufficiente l'esistenza di uno svantaggio potenziale. Per un approfondimento sul punto v. BORRELLI, *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Torino, 2007, 47 ss.

²⁸ Come dimostrano i precedenti della C. Giust. nel Caso *Feryn* 10 luglio 2008, C- 54/07, in *RIDL*, 2009, II, 243, con nota di SAVINO, sulla discriminatorietà delle dichiarazioni datoriali circa l'indisponibilità potenziale ad assumere lavoratori marocchini; e, analogamente, ma con riferimento al fattore protetto dell'orientamento sessuale, nei Casi *Accept* (25 aprile 2013, C-81/82) e *Taormina* 23 aprile 2020, C-507-18, NH c. Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI-Rete Lenford e Cass., 15 dicembre 2020 n. 28646.

²⁹ Come sottolinea C. giust., sentenza 16 luglio 2015 C - 8314 *Chetz* lo «svantaggio particolare» non deve essere necessariamente inteso in senso di particolare gravità ma deve trattarsi di svantaggio «apprezzabile».

anche ipotetico³⁰. Nel caso di specie esso si sostanzia nella mancata possibilità di prenotare lo *slot* di lavoro in anticipo rispetto agli altri lavoratori non portatori di fattori protetti, con risvolti più svantaggiosi anche sull'organizzazione della propria vita privata, rispetto ai concorrenti. Inoltre, secondo l'impianto organizzativo predisposto, la mancata prenotazione del turno impedisce al soggetto di accrescere il proprio punteggio, svantaggiandolo nell'accesso alle migliori (se non maggiori) occasioni di lavoro.

Con specifico riguardo poi al criterio "ore ad alta domanda" (sub c), l'attribuzione di un maggior punteggio a chi lavora nel finesettimana è discriminante, secondo il giudice, per i lavoratori che, nei giorni del sabato e della domenica, devono assentarsi dal lavoro per osservare le prescrizioni del proprio credo religioso. In realtà, i rischi discriminatori del sistema premiante di Glovo si pongono solo con riguardo alla fede ebraica, che richiede ai suoi fedeli di osservare lo *shabbat* nel giorno del sabato. Viceversa, la libertà di professare gli altri culti non sarebbe pregiudicata da questo criterio (es. islamici ed avventisti dedicano alle pratiche religiose il venerdì, non ricompreso nel criterio; e la fede cristiana non richiede di astenersi completamente dal lavoro nel giorno della domenica). Anche in questo caso, il sistema di reclutamento ed organizzazione del lavoro è "cieco" e contrario al dovere di assicurare la parità di trattamento delle persone», perché non contempla una distinzione tra appartenenti a diverse confessioni religiose, fermo restando che l'algoritmo (i.e. il datore di lavoro che se ne avvale) non può deliberatamente ignorare il diritto del lavoratore di astenersi dal lavoro nel giorno della settimana dedicato alle pratiche religiose³¹. Con riferimento, infine, al criterio del cd. "no show", il Tribunale palermitano conferma le medesime conclusioni di quello bolognese, ravvisando una discriminazione indiretta in ragione del carattere neutrale del criterio in sé, applicato a tutti i lavoratori della piattaforma, ma idoneo, in concreto, a penalizzare quelli che revocano la disponibilità per esercitare il diritto di sciopero. Come Deliveroo, anche Glovo adotta modello organizzativo (algoritmico) che «disinteressandosi deliberatamente dei motivi di assenza dei corrieri, penalizza chi eserciti un diritto sindacale trattandolo nello stesso modo di chi non eserciti alcun diritto». È interessante, però, notare che, a detta della società, stavolta nell'algoritmo sarebbe stato introdotto un "correttivo", poiché il lavoratore, intenzionato a partecipare allo sciopero, avrebbe potuto aggirare la penalizzazione del punteggio, effettuando comunque il *check-in* (25 minuti prima dell'inizio della sessione di lavoro³²) e rifiutando di volta in volta gli ordini proposti.

In altre parole, il correttivo consisteva nell'imposizione di una sola e precisa modalità di sciopero. Si tratta di una pretesa arbitraria. La forma di esercizio del diritto di sciopero è

³⁰ Cfr. SANTUCCI, *Appunti sul diritto antidiscriminatorio nei rapporti di lavoro*, in ID., *L'effettività, l'efficacia del diritto del lavoro del lavoro. Saggi di un quinquennio*, Torino, 2021, 97.

³¹ Così Cass., 22 febbraio 2016, n. 3416, *DJ*.

³² https://delivery.glovoapp.com/it/faq/bc_delivering/check-in/. Sul punto si vedano, in particolare, le osservazioni di INGRAO, *Critica della ragione artificiale*, cit., 173-174, sul rilievo innovativo della pronuncia in esame.

libera e scevra da vincoli, «se non quelli che si rinvergono in norme che tutelano posizioni soggettive concorrenti, su un piano prioritario, come il diritto alla vita o all'incolumità personale» oppure, sul piano paritario, quello derivante dalla necessità di non compromettere irreparabilmente la produttività aziendale, intesa come la possibilità di continuare a svolgere l'iniziativa economica privata, tutelata *ex art. 41 Cost.*³³. Nel caso di specie, non sembra che la modalità di sciopero richiesta dalle ricorrenti, consistente nell'aderire allo sciopero senza effettuare il *check-in*, possa valicare i limiti al diritto di sciopero³⁴. Di fatti, come segnala il giudice *de quo*, la modalità imposta dalla piattaforma è assimilabile a quella in cui il lavoratore si presenta sul luogo di lavoro ma rifiuta di fornire la prestazione (perché in sciopero), mentre la seconda, richiesta dalle ricorrenti, è assimilabile a quella in cui il lavoratore, aderendo allo sciopero, non si presenta affatto sul luogo di lavoro all'orario prestabilito: posta in questi termini, nessuno potrebbe dubitare della legittimità di entrambe le modalità di esercizio del diritto di sciopero.

3. *Segue: l'insussistenza della discriminazione nel sistema di riconoscimento facciale*

Le ricorrenti avevano sottoposto al vaglio giurisprudenziale anche il sistema di riconoscimento facciale, accusato di realizzare una potenziale discriminazione per provenienza geografica. Secondo quanto emerso dall'istruttoria dibattimentale, per utilizzare l'*app mobile*, ogni corriere deve sottoporsi, almeno una volta al giorno, al riconoscimento facciale. Nel caso in cui tale riconoscimento non vada a buon fine, dopo un determinato numero di tentativi, il sistema algoritmico dispone, temporaneamente, la disconnessione forzata dell'*account*, precludendo la possibilità di prenotare nuove sessioni di lavoro, finché la società non verifichi la corrispondenza tra il corriere e l'effettivo utilizzatore dell'*app*. Secondo le ricorrenti, la discriminatorietà si anniderebbe nella previsione di un diverso numero di tentativi consentiti a seconda della città (otto tentativi a Palermo e Genova, sei a Padova e Reggio Emilia, diciassette a Torino), dal momento che la minor tolleranza, «a seconda della provenienza geografica del *riders*», potrebbe compromettere le possibilità di accesso al lavoro e al guadagno.

Il Tribunale esclude il carattere discriminatorio della misura organizzativa in esame, per una pluralità di condivisibili ragioni. Anzitutto, il differente trattamento riguarderebbe corrieri che, appartenenti a città diverse che non sono in concorrenza tra loro, non possono ricevere un pregiudizio dal criterio che concede un maggior numero di tentativi ai colleghi

³³ Cass., 3 dicembre 2015, n. 24653, *DJ*.

³⁴ Non è questa la sede opportuna per analizzare la complessa questione dei limiti al diritto di sciopero. Sul punto e per la ricostruzione dei principali orientamenti giurisprudenziali si rinvia a SANTONI, *Lo sciopero*, Napoli, 2001; ID., *Lezioni di diritto del lavoro. Le fonti, il sindacato, lo sciopero*, Napoli, 2020, 186 ss.

di altri ambiti territoriali. Verrebbe, dunque, meno la struttura dell'illecito discriminatorio che si fonda su un giudizio di comparazione³⁵.

Inoltre, il criterio impostato nell'algoritmo è legato non già alla provenienza geografica del corriere, desumibile solo dai dati personali, ma dal luogo di svolgimento della prestazione. Come chiarito dalla società, la differenziazione è operata sulla base del numero di illegittime cessioni di *account* riscontrate nelle singole città e non su di un pregiudizio territoriale.

Si consideri, infine, che il sistema di riconoscimento facciale è stato introdotto per contrastare le odiose forme di “caporalato digitale”, accertate nel lavoro su piattaforma³⁶. Rispetto a tale esigenza, la previsione di un numero massimo di accessi consentito, pur pregiudizievole in astratto, appare, in concreto, una misura appropriata e proporzionata.

4. La discriminazione algoritmica come discriminazione indiretta

Come anticipato, la pronuncia in commento conferma la soluzione offerta dal giudice bolognese, per cui la discriminazione algoritmica rinvenibile nel sistema automatizzato di accesso al lavoro su piattaforma integra la fattispecie della discriminazione indiretta, concretizzandosi nell'applicazione (tramite codificazione algoritmica) di disposizioni, criteri e parametri apparentemente neutri ma (potenzialmente) idonei a svantaggiare alcune categorie protette, senza essere giustificati da una finalità legittima perseguita attraverso mezzi proporzionati³⁷.

La questione della natura della discriminazione algoritmica è molto complessa e per valutare la bontà della soluzione offerta dalla giurisprudenza occorre svolgere qualche precisazione.

Come nel precedente felsineo, anche questo Tribunale si è trovato ad analizzare un algoritmo deterministico (c.d. *rule based*), caratterizzato da un processo decisionale articolato ma comunque poco complesso, perché statico: l'algoritmo segue le regole impartite, il processo di calcolo è basato sulla logica. Tuttavia, vi sono algoritmi dal funzionamento più complesso (cd. *machine learning*), in cui il processo decisionale, grazie alla costante rielaborazione dei *big data*, funziona in base a relazioni statistico-probabilistiche, attraverso

³⁵ Si veda ancora SANTUCCI, op. cit., 97.

³⁶ Si consideri la vicenda che ha coinvolto la piattaforma Uber Eat, condannata per intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro ex art. 603-bis, comma 3, c.p., dal Trib. di Milano n. 2805/2021, in *LD*, 2021, 2, 225 e ss. con nota di CASSANO.

³⁷ Sulle nozioni di discriminazione, diretta e indiretta, senza pretese di esaustività, si vedano, da ultimi, BARBERA, BORRELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*.IT- 451/2022, 128 ss. e SANTAGATA DE CASTRO, *Le discriminazioni sul lavoro nel “diritto vivente”. Nozione, giustificazione, prova*, Napoli, 2019.

un processo di calcolo dinamico, in cui la macchina autoapprende dai dati analizzati ed elabora altre regole rispetto a quelle impartite, con risultati non prevedibili *ex ante*.

Rispetto alla natura della discriminazione il distinguo è fondamentale³⁸, perché il fenomeno discriminatorio deve analizzarsi dal punto di vista del meccanismo decisorio che produce la discriminazione e, superata la correlazione tra discriminazione diretta e intenzionalità, non è escludibile *a priori* che possano realizzarsi ipotesi di discriminazione algoritmica diretta³⁹, che, a differenza di quella indiretta, non lascia spazio a giustificazioni. In altre parole, non è possibile qualificare *a priori* la discriminazione algoritmica come discriminazione indiretta, solo perché il datore di lavoro impiega un criterio apparentemente neutro (l'algoritmo) che in concreto produce effetti discriminatori. Infatti, casi di discriminazione diretta potrebbero verificarsi negli algoritmi meno sofisticati allorché il programmatore, intenzionalmente o meno, codifica nell'algoritmo un criterio vietato dalla normativa antidiscriminatoria; oppure, negli algoritmi più artificiosi, la discriminazione diretta potrebbe annidarsi nei criteri *cd. proxy* intrinsecamente legati ad una caratteristica protetta⁴⁰.

Viceversa, laddove il *proxy* non è direttamente collegabile al fattore protetto, ma, in forza di correlazioni statistico-probabilistiche, caratterizza l'appartenenza ad una categoria protetta, pare preferibile ritenere che si tratti di una discriminazione indiretta, non potendo valorizzare, ai fini dell'individuazione della discriminazione diretta, il mero utilizzo consapevole del *proxy* discriminatorio⁴¹.

Il caso di specie sembra rientrare in quest'ultima ipotesi, perché i criteri "*proxy*" di discriminazione (criterio delle ore ad alta domanda, criterio *cd. no show*, criterio del contributo) apparentemente neutrali (trovando applicazione nei confronti di tutti i lavoratori) non sono inscindibilmente e intrinsecamente correlabili con l'appartenenza alle varie categorie protette. Tuttavia, in concreto, tali criteri, equiparando l'assenza tutelata a quella ingiustificata, generano uno svantaggio statisticamente maggiore nei confronti di una classe di lavoratori che, per la pluralità di fattori protetti, potrebbe assentarsi con più frequenza.

Appurato che si tratti di discriminazione indiretta, per integrare gli estremi dell'illecito discriminatorio occorre escludere la sussistenza di una giustificazione oggettiva consistente nel perseguimento di una finalità legittima perseguita attraverso mezzi appropriati e necessari (art. 3, comma 6, d.lgs. n. 216/2003).

³⁸ PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, cit., 8 ss.

³⁹ Come sottolineano ADAMS-PRASSI, BINNS, KELLY-LYTH, *Directly discriminatory algorithms*, in *The Modern Law Review*, 2023, 144 ss.; BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche*, cit., 3; e, seppur con maggiore cautela, DE SIMONE, *Discriminazione*, in NOVELLA, TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, 2022, 127 e GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, in *LDE*, 2024, 8 ss.

⁴⁰ Sul punto, in particolare, DE SIMONE, op. cit., 139-140 che ravvisa una discriminazione diretta solo allorché il *proxy* è caratteristica tipica ed esclusiva della categoria protetta (es. stato di gravidanza-genere); conformemente anche GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, cit., 9.

⁴¹ DE SIMONE, op. cit., 140, BALLESTRERO, op. cit., 6; *Contra* BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche*, cit., 13.

Sul punto, le “giustificazioni” prodotte dalla società sono assolutamente carenti⁴². La difesa, infatti, non ha presentato alcun argomento relativo alla necessità del sistema organizzativo automatizzato, né alla proporzionalità dei parametri/criteri impostati nel sistema. Le eccezioni della convenuta si sono concentrate su due argomenti: a) “minimizzare” l’impatto svantaggioso (affermando che gli *slot* saturati dalle prenotazioni sono pochi o che il criterio cd. *no show* ha un impatto limitato al 5% del punteggio di eccellenza); b) perseguire la tutela degli altri lavoratori (non portatori del fattore protetto) effettivamente intenzionati ad effettuare consegne in un determinato *slot*. Tali argomentazioni, oltre ad essere una conferma della penalizzazione in caso di mancato accesso alle prenotazioni, sono insufficienti a soddisfare i *test* di proporzionalità e necessità richiesti a giustificazione di una discriminazione indiretta.

In effetti, pur essendo agevole comprendere che il sistema di attribuzione dei carichi di lavoro secondo premialità e penalità, risponde alla finalità (in sé legittima) di efficientamento produttivo, è difficile però argomentare che sia necessario e proporzionato un mezzo come l’algoritmo in esame che, per assicurare la più efficiente distribuzione del lavoro, non contempla che il lavoratore possa assentarsi, neppure per esercitare i suoi diritti fondamentali. Il ricorso all’automazione per la legittima finalità di efficientamento organizzativo implica una valutazione sulla proporzionalità dello strumento utilizzato che risponde ad un corretto bilanciamento fra le esigenze d’impresa e quelle di vita dei lavoratori appartenenti alle categorie protette, che hanno diritto a non essere discriminati. Rispetto a ciò, è dirimente che la piattaforma avrebbe potuto soddisfare il suo interesse economico organizzativo introducendo dei correttivi nella programmazione dell’algoritmo, che avrebbero potuto limitare il rischio di discriminazione. Occorre, dunque, inserire un distinguo fra le assenze ingiustificate e quelle tutelate (in relazione ai diversi fattori protetti), anziché ignorare deliberatamente le individualità dei lavoratori posti in competizione tra loro. È questo «deliberato disinteresse della società per le condizioni personali di ciascun prestatore d’opera» a determinare una «discriminazione indiretta dei lavoratori che per condizione personale, familiare, età o handicap, credo religioso e affiliazione sindacale sono svantaggiati rispetto ai “concorrenti”».

⁴² Come segnala TOPO, op. cit., 31, nella sentenza sono stati marginalmente trattati i profili relativi ai test di verifica di necessità della misura adottata e di proporzionalità dello strumento applicato, in quanto non approfonditi dalle difese del convenuto.

5. Discriminazioni algoritmiche ed effettività della tutela: la centralità dei diritti di trasparenza

La pronuncia commentata costituisce una prova di “*stress test*” del diritto antidiscriminatorio rispetto alle problematiche della discriminazione algoritmica che, a varie lungitudini, minacciano l'effettività della tutela.

La pronuncia dimostra che, anche rispetto ai nuovi canali di discriminazione, le potenzialità repressive del diritto antidiscriminatorio sono molteplici. L'idoneità a colpire condotte oggettive, anche solo potenzialmente offensive e anche laddove le vittime non siano individuabili assicura un'ampia protezione, che anticipa la garanzia ad un momento precedente all'effettiva lesione del fattore protetto. Nel giudizio, poi, il regime agevolato della prova⁴³ gioca a favore del lavoratore (nel caso di specie delle oo.ss. ricorrenti) e a discapito dell'impresa, chiamata a spiegare il funzionamento dell'algoritmo e a giustificare la necessità e proporzionalità dei criteri che ne sono alla base.

A ciò si aggiunge che, accertata la discriminazione, il giudice può condannare, come nel caso di specie, il titolare dell'organizzazione algoritmica ad astenersi dall'utilizzo dei sistemi discriminatori e, sentite le organizzazioni sindacali, a adottare un piano di rimozione degli effetti delle medesime discriminazioni. A questa condanna segue quella risarcitoria (a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale) che, non potendo assolvere ad una funzione compensativa (data l'assenza di una vittima immediatamente identificata o identificabile), risponde ad una funzione “dissuasiva”⁴⁴, che costituisce un'ulteriore anticipazione della tutela allo scopo di garantire l'effettività del divieto di discriminazione.

Si consideri inoltre che, sempre a garanzia dell'effettività della tutela, le ricorrenti avevano domandato anche la condanna *ex art. 614-bis c.p.c.* per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione degli obblighi di fare e la condanna a adottare una valutazione di impatto dei sistemi di profilazione e di gestione automatizzata del rapporto. Tuttavia, entrambe le domande sono state rigettate.

Rispetto all'*astreinte*, il giudice, senza entrare nella questione circa la sua applicabilità ai giudizi delle discriminazioni sul lavoro⁴⁵, osserva (discutibilmente) che la misura sarebbe

⁴³ Cfr. SANTAGATA DE CASTRO, SANTUCCI, *Discriminazioni e onere della prova: una panoramica comparata su effettività e proporzionalità della disciplina*, in *ADL*, 2015, 4/5, 820 ss. e, da ultimo, NAPPI, *op. cit.*, 25 ss.

⁴⁴ In ossequio all'arresto delle Sez. Un. 21 luglio 2021, n. 20819, in *ADL*, 2021, con nota di PERUZZI, che ha seguito all'orientamento espresso con la sentenza 5 luglio 2017, n. 16601, *MGL*, 2019,1 su cui BALLETTI, *Danni punitivi, moduli sanzionatori e standard di tutela nel diritto del lavoro*. Sul tema, da ultimi, BIASI, *Studio sulla polifunzionalità del risarcimento del danno nel diritto del lavoro: compensazione, sanzione, deterrenza*, Milano, 2022, 69 ss. e MAZZANTI, *Risarcimento del danno polifunzionale e tutela del lavoratore*, Bergamo, 2023.

⁴⁵ Si consideri che lo stesso Tribunale (ord. 20 giugno 2023, *cit.*) in merito al rilascio delle informazioni di trasparenza *ex art. 1-bis d.lgs. n. 152/1997* ha riconosciuto l'applicazione dell'*astreinte* ai giudizi *ex art. 28 St. Lav.* Per un *focus* sia consentito il rinvio a DE PETRIS, *L'art. 28 l. n. 300/1970 come strumento di effettività del diritto alla “trasparenza algoritmica”*, *cit.*, 1251 ss.

stata eccessivamente afflittiva, richiedendosi «una sostanziale rivisitazione dell'organizzazione aziendale, peraltro con il coinvolgimento delle stesse organizzazioni sindacali».

La seconda domanda, invece, viene respinta, perché «priva di fondamento normativo», dal momento che l'art. 28 d.lgs. 150/2011 non lo prevede espressamente.

In ogni caso, anche in assenza di condanna esplicita, la piattaforma (datore o committente) è ugualmente assoggettata agli obblighi di trasparenza introdotti dall'art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/1997, come modificato dai decreti Trasparenza (d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104) e Lavoro (d.l. n. 4 maggio 2023, n. 48), che in caso di utilizzo di sistemi (integralmente) automatizzati impone vasti obblighi informativi, comprensivi anche degli «impatti potenzialmente discriminatori delle metriche (algoritmiche)», il che rende di riflesso obbligatorio lo svolgimento preventivo della valutazione d'impatto⁴⁶. In effetti, il riconoscimento dei nuovi diritti (individuali e collettivi) di trasparenza algoritmica costituisce un vero e proprio presidio di effettività della tutela contro le discriminazioni automatizzate. E, in caso di violazione degli obblighi di trasparenza (inclusa la valutazione d'impatto discriminatorio⁴⁷), le organizzazioni sindacali potranno agire in giudizio invocando l'«altro» art. 28 (l. 20 maggio 1970, n. 300)⁴⁸, che con la sua celerità procedimentale, il suo carattere di urgenza e l'attitudine a formare il giudicato rilancia l'effettività degli obblighi di trasparenza algoritmica. In definitiva, lo «*stress test*» sembra a sua volta superato e il diritto antidiscriminatorio si conferma all'altezza della sfida. Anzi, è significativo e fa ben sperare che, data l'ampiezza dello spettro discriminatorio indagato, il giudice richieda una «sostanziale rivisitazione dell'organizzazione aziendale». In effetti, stavolta ad essere travolto dal sindacato antidiscriminatorio non è un singolo criterio del sistema di *management* algoritmico dell'impresa-piattaforma, ma l'intera architettura organizzativa di distribuzione delle offerte di lavoro basata sul *rating* reputazionale⁴⁹, che finora ha consentito alle piattaforme di assicurare la più efficiente (ed economica) organizzazione del lavoro facendo a meno di richiedere la *formale* obbligatorietà della prestazione.

L'adeguamento della struttura organizzativa automatizzata ai principi di trasparenza e non discriminazione potrebbe così portare a radicali ripensamenti delle dinamiche organizzative del lavoro su piattaforma e, di riflesso, dell'inquadramento giuridico dei suoi rapporti di lavoro.

⁴⁶ Cfr. PERUZZI, *La discriminazione algoritmica*, cit., 14.

⁴⁷ Sul punto si veda INGRAO, *Critica della ragione artificiale. la discriminazione algoritmica intersezionale e gli obblighi di parità di trattamento in ipotesi di impiego*, in *RGL*, 2/2024, 171, che sottolinea «la funzione «strumentale» degli obblighi d'informazione sindacale» in relazione alla prova della discriminazione algoritmica.

⁴⁸ Cfr. nt. 7.

⁴⁹ Sul punto anche NUZZO, op. cit., 769 e PAREO, *I modelli organizzativi fondati su meccanismi premiali indifferenti alla presenza di fattori protetti sono discriminatori*, in *ADL*, 2024, 3, 649.