

Indice

ELENCO DELLE PRINCIPALI ABBREVIAZIONI	p. 9
---	------

PREFAZIONE	11
------------------	----

INTRODUZIONE	19
--------------------	----

CAPITOLO PRIMO

LA PROTEZIONE DELLA RISERVATEZZA COME TECNICA DEBOLE DI TUTELA NEL LAVORO 4.0

1. La protezione della sfera personale del lavoratore.....»	27
1.1. La salvaguardia della <i>privacy</i> nel novellato art. 4, Stat. Lav.»	30
1.2. Il divieto di indagini <i>ex art.</i> 8, Stat. Lav. e l'offerta di informazioni personali, attraverso <i>internet</i> e <i>social network</i> , agli algoritmi di selezione delle risorse umane.....»	34
1.3. Il lavoro da remoto e l'ambiente di lavoro <i>extra moenia</i>»	37
2. La protezione dei dati inerenti all'impiego.....»	44
2.1. Dal trattamento al (divieto formale di) utilizzo.....»	46
2.2. Il divieto di trattamenti automatizzati e il controllo umano.....»	47
2.3. Completezza e intellegibilità dell'informativa per il trattamento	49
2.4. La conservazione dei dati e il diritto all'oblio.....»	51
3. La condivisione di informazioni con il datore di lavoro come onere per ottenere sostegni: a) nell'accesso	54
3.1. (<i>segue</i>) b) nel rapporto di lavoro.....»	55
3.2. La condivisione di informazioni <i>sul</i> e <i>con</i> il sindacato	57
4. L'accesso del datore come diritto nelle ispezioni.....»	59
5. La crisi della <i>privacy</i> e la limitata efficacia dell'approccio <i>tout court</i> protettivo della riservatezza, anche nella economia delle piattaforme.....»	60
6. Una traiettoria di indagine: le potenzialità della trasparenza.....»	67

CAPITOLO SECONDO

LA TRASPARENZA NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI E NEL LAVORO PUBBLICO PER L'EFFICIENZA E IL CONTRASTO ALLA CORRUZIONE

1. Il rilievo costituzionale della trasparenza della pubblica amministrazione.....»	71
1.1. La trasparenza strumentale all'imparzialità <i>ex art.</i> 97 Cost.»	74
1.2. (<i>segue</i>) quale livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche <i>ex articolo</i> 117, co. 2, lett. m), Cost.»	77
2. Responsabilizzazione e trasparenza nominativa.....»	78
3. Il contrasto alla corruzione	80
3.1. La prevenzione della corruzione	83
3.2. Conflitti di interesse, incompatibilità e incarichi	86
3.3. La rotazione del personale	90
4. La situazione patrimoniale dei dirigenti pubblici e il limite (a geometria variabile) della riservatezza dei familiari	92
4.1. L'anagrafe delle prestazioni	98
5. Trasparenza e tutela della riservatezza nel lavoro pubblico: l'opacità per	

confusione.....»	102
5.1. Trasparenza e pubblici concorsi: una ipotesi di <i>digital divide</i> ?	105
5.2. L'obbligo di motivare la scelta discrezionale, rispetto al genere: un modello da diffondere	107

CAPITOLO TERZO

LA TRASPARENZA NEL LAVORO PRIVATO PER IL MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO	109
1. La condivisione di informazioni nel lavoro privato: il livello collettivo.....»	109
1.1. I diritti di informazione per la consultazione e il controllo sindacale nell'unità produttiva.....»	113
1.2. Il deposito dei contratti collettivi.....»	118
1.3. Il rapporto sulla situazione del personale nel Codice delle Pari opportunità e nel PNRR	123
2. Il livello individuale: a) l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore sulle condizioni applicabili al proprio lavoro: dal Codice civile alla Direttiva 91/ 533/ CEE	128
2.1. (<i>segue</i>) L'evoluzione del concetto di dato dalla materialità all'intangibilità»	132
2.2. b) La Direttiva 2019/1152/UE, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione Europea	136
2.3. (<i>segue</i>) Il suo recepimento italiano	138
2.4. (<i>segue</i>) Il raccordo con la Proposta di Direttiva del 2021, relativa al «miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali»: dall'algoritmo inaccessibile e incomprensibile alla condivisione di informazioni	143
3. Osservazioni: il faticoso percorso della trasparenza, anche nei patti di riservatezza	147

CAPITOLO QUARTO

LA TRASPARENZA COME TECNICA FORTE DI TUTELA	151
1. Premesse interdisciplinari: la condivisione di informazioni come strumento per il bilanciamento degli interessi nel diritto privato	151
2. L'interesse (individuale e collettivo) al superamento del divario di genere nelle opportunità e nelle condizioni di impiego.»	154
3. La trasparenza attraverso le certificazioni volontarie.....»	161
3.1. La diffusione degli <i>standard</i>	164
3.2. La certificazione e la asseverazione dei modelli di organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro	165
4. La certificazione della parità di genere nella l. n. 162/2021	169
4.1. Le Linee guida per la parità di genere nella Prassi di Riferimento UNI/ PdR 125:2022.....»	175
4.2. Luci e ombre delle certificazioni volontarie.....»	178
5. Il diritto alla riservatezza in capo agli altri lavoratori come "danno di ritorno" ...»	182
6. <i>De iure condendo</i> : la Proposta di Direttiva 2021/ 93 per «la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi»	185

CONCLUSIONI.....»	191
--------------------------	------------

BIBLIOGRAFIA.....»	197
---------------------------	------------