

L'INFORMAZIONE SINDACALE NELL'ERA DELL'IA: VERSO NUOVI SPAZI DI PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA? ¹

Riccardo Maraga *

Abstract [It]: Il presente saggio si propone di analizzare i nuovi spazi che l'introduzione dell'IA apre alla partecipazione dei lavoratori all'interno dell'impresa. In particolare, l'elaborato si concentra sui diritti di informazione e consultazione sindacale recentemente introdotti negli ordinamenti giuridici nazionale ed europeo, con particolare riferimento al principio di trasparenza algoritmica introdotto dalla legge italiana (art. 1-bis, D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152) e ai diritti di informazione collettiva previsti dal Regolamento (UE) 2024/1689, che stabilisce norme armonizzate in materia di intelligenza artificiale, e dalla Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sul miglioramento delle condizioni di lavoro sul luogo di lavoro attraverso piattaforme digitali. Infine, il saggio contiene riflessioni critiche sui suddetti interventi normativi e delinea i possibili sviluppi futuri della partecipazione dei lavoratori nell'impresa.

Abstract [En]: *The paper aims to analyse the new spaces that the introduction of AI opens up for worker participation within the enterprise. In particular, the paper focuses on the information and consultation rights of trade union recently introduced by national and European legal systems, with special reference to the principle of algorithmic transparency introduced by Italian law (Art. 1-bis, Legislative Decree No. 152 of May 26, 1997) and the collective information rights provided for by Regulation (EU) 2024/1689, which establishes harmonized rules on artificial intelligence, and by the Directive of the European Parliament and Council on the improvement of working conditions at work through digital platforms. Finally, the paper contains critical reflections on the aforementioned regulatory interventions and outlines possible future developments of worker participation in the company.*

SOMMARIO: 1. Note introduttive e posizionamento del tema. – 2. Il principio di trasparenza algoritmica di cui al nuovo art. 1-bis del D.lgs. 152/1997. – 3. L'informazione sindacale nel nuovo Regolamento (UE) 2024/1689. – 4. L'informazione sindacale nella nuova Direttiva (UE) 2024/2831: spunti *de iure condito* e *de iure condendo*. – 5. Note conclusive e possibili scenari futuri.

¹ * *Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro, Università Roma Tre.*

Il saggio riprende e sviluppa il *paper* presentato durante la ottava conferenza internazionale di ASTRIL (Associazione Studi e Ricerche Interdisciplinari sul Lavoro) sul tema *The future of work: technical progress, artificial intelligence and working times* svoltasi presso l'Università Roma Tre – Dipartimento di Economia il 23 e 24 gennaio 2025. In particolare, il paper è stato presentato nell'ambito della sessione *labour law group special session* avente a oggetto il tema “*AI and fundamental workers’ rights: lights and shadows for well-being, equal opportunities and participation dynamics at the workplace*” presieduta dal Prof. Stefano Bellomo.

1. Note introduttive e posizionamento del tema

Negli ultimi anni l'intelligenza artificiale (di seguito indicata con "IA") ha fatto irruzione in tutti gli ambiti e i settori della nostra società e, ovviamente, anche nel mondo del lavoro. Pur non essendo possibile, in questa sede, dare conto di tutte le potenziali ricadute dell'IA nel mondo del lavoro, è sufficiente evidenziare che l'IA può avere un impatto notevole sulle metodologie di produzione dei beni ed erogazione dei servizi, sui livelli occupazionali² e sulle modalità di esercizio dei tradizionali poteri datoriali, aprendo la strada a una possibile de-umanizzazione dei poteri direttivo, di controllo e disciplinare i quali possono essere esercitati da un *robot*, da un *software* o da un algoritmo³, con tutti i rischi che ne conseguono in termini di de-umanizzazione del rapporto di lavoro e tutela della dignità del lavoratore.

La digitalizzazione del lavoro determina anche un significativo impatto sulla capacità del sindacato di penetrare nell'impresa e di convogliare i lavoratori intorno a interessi collettivi. Come è stato puntualmente evidenziato⁴, il superamento dei consueti connotati spaziali dei luoghi di lavoro tradizionali e la frammentazione delle prestazioni di lavoro determinata dal lavoro tramite strumenti digitali sviliscono inevitabilmente la capacità dei luoghi di lavoro di assolvere a una funzione aggregativa. Il mondo del lavoro diventa, così, permeabile a quella

² Alcuni studi si sono concentrati sul rischio di perdita di posti di lavoro a causa dell'avvento dell'IA nel mondo del lavoro: cfr., *ex multis*, C.B. FREY, M.A. OSBORN, *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation*, Oxford Martin School, Sept. 17, 2013) mentre altri hanno enfatizzato la possibilità che l'IA determini un incremento dei posti di lavoro: cfr., *ex multis*, D. AUTOR, *Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation*, in *Journal of Economic Perspectives*, 3, 2015; OECD, *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries A Comparative Analysis*, in OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 189, May 14, 2016; OECD, *Automation, skills use and training*, in OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 202, Mar. 8, 2018; D. KUCERA, *New automation technologies and job creation and destruction dynamics*, in ILO Employment Policy Brief, May 12, 2017. Il *Future of Jobs Report 2025*, pubblicato l'8 gennaio 2025 dal World Economic Forum, rivela che la percentuale di *job disruption* sarà pari al 22% entro il 2030, con la creazione di 170 milioni di nuovi ruoli e il trasferimento di 92 milioni, con un aumento netto di 78 milioni di posti di lavoro. I progressi tecnologici, i cambiamenti demografici, le tensioni geoeconomiche e le pressioni economiche sono i fattori chiave di questi cambiamenti, che rimodellano i settori e le professioni in tutto il mondo.

³ La letteratura sul punto è molto vasta. Cfr., *ex multis*, V. DE STEFANO, "Negotiating the algorithm": *automation, artificial intelligence and labour protection*, in *Comp. Labour Law and Policy Journal*, 41, 2019, p. 8. A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo*, Tempi Nuovi, 2020; A. SARTORI, *L'impatto dell'intelligenza artificiale sul controllo e la valutazione della prestazione, e sull'esercizio del potere disciplinare*, in *Lav. Dir. Eur.*, 3, 2024; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, in *Lavoro e dir.*, 2022, p. 542 ss.; ID., *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio sui poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 9 ss.; F.V. Ponte, *Intelligenza artificiale e lavoro. Organizzazione algoritmica, profili gestionali, effetti sostitutivi*, Giappichelli, Torino, 2024, 54; G. Gaudio, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6, n. 2, 22 ss.; L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WP Massimo D'Antona.it*, 2021, n. 446; ID., *Management algoritmico (voce)*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 150 ss.; F. BANO, *Algoritmi al lavoro. Riflessioni sul management algoritmico*, in *Lavoro e dir.*, 2024.

⁴ B. CARUSO, *La rappresentanza delle organizzazioni di interessi tra disintermediazione e reintermediazione*, in *Biblioteca «20 Maggio»*, n. 1, p. 229 ss.; S. CIUCCIOVINO, *Le nuove questioni di regolazione del lavoro nell'Industria 4.0 e nella gig economy: un problem framework per la riflessione*, in *Dir. rel. ind.*, n. 4, p. 1056; P. TULLINI, *L'economia digitale alla prova dell'interesse collettivo*, in *Labour & Law Issues*, vol. 4, n. 1, p. 1.

atomizzazione individualistica che caratterizza la società contemporanea, determinando un effetto destrutturante per i meccanismi associativi e per l'emersione di interessi collettivi. A ciò si aggiunga la tendenza a una incessante accelerazione del *turnover* tra lavoratori, che finisce per minare la possibilità stessa di costruire relazioni collettive consolidate e di sentirsi parte di un gruppo, di una categoria, presupposto che consente all'organizzazione sindacale di assumere una funzione di rappresentanza di gruppi e interessi collettivi.

È stato, altresì, notato che l'opacità che caratterizza le tecnologie di IA determina inedite asimmetrie informative che non incidono solo nel rapporto fra datore di lavoro e dipendente⁵ poiché la complessità e la difficile decifrabilità dei processi decisionali e di monitoraggio algoritmici può acuire gli squilibri di potere nelle relazioni collettive «*consentendo al datore di lavoro di assumere comportamenti di opportunismo contrattuale a discapito della capacità rappresentativa del soggetto collettivo*»⁶.

Ebbene, di fronte a un fenomeno di siffatto impatto sul diritto del lavoro, sia l'ordinamento nazionale che quello eurounitario, attraverso diversi provvedimenti normativi di cui si proporrà una breve analisi, hanno assegnato al sindacato dei nuovi diritti di informazione prodromici e funzionali all'esercizio di una funzione di controllo esterno sull'utilizzo dell'IA nei rapporti di lavoro. Tale controllo viene assicurato attraverso la previsione di specifici obblighi di informazione posti a carico dei datori di lavoro che intendono introdurre o modificare dei sistemi di IA nella gestione dei rapporti di lavoro.

Si tratta, a ben vedere, di una scelta legislativa non nuova. Il legislatore, infatti, di fronte a fenomeni che destano una particolare preoccupazione per i diritti e le libertà dei lavoratori⁷ oppure per i livelli occupazionali e la tenuta sociale⁸, ha spesso ritenuto di assegnare una simile funzione di controllo al sindacato, introducendo specifiche procedure di informazione e consultazione sindacale volte, da un lato, a procedimentalizzare l'esercizio di determinati poteri datoriali e, all'altro lato, a dare attuazione al principio partecipativo di cui all'art. 46 della Costituzione, il tutto in linea con la dimensione sociale dell'impresa sancita dall'art. 41 Cost.

Il tema si ricollega intimamente alla rilevanza dell'informazione nel rapporto di lavoro e nelle relazioni sindacali, oggetto di una indubbia valorizzazione normativa, in quanto strumento in grado di condurre alla piena formazione della conoscenza su alcuni ambiti.

⁵ C. FALERI, *Management algoritmico e asimmetrie informative di ultima generazione*, in *Federalismi.it*, n. 3, 2024, p. 217.

⁶ C. FALERI, *Prove di democrazia partecipativa per le rappresentanze dei lavoratori nella transizione digitale*, in *Riv. giur. lav.*, p. 604.

⁷ Basti pensare alla previsione di cui all'art. 4 della L. 300/1970 a mente del quale gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per specifiche finalità indicate dalla norma e previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. Sulla riconducibilità dei sistemi di IA alla nozione di «altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori» di cui all'art. 4, comma 1, Stat. Lav. si v. *infra*, § 5.

⁸ Il riferimento va alle procedure di informazione e consultazione sindacale previste dall'ordinamento in caso di riduzione del personale (artt. 4 e 24 della L. 223/1991; artt. 1, commi da 224 a 238, della L. 234/2021), cessione di azienda o di ramo d'azienda (art. 47 della L. 428/1990), accesso agli ammortizzatori sociali (D.lgs. 148/2015) nonché agli obblighi informativi nei confronti del sindacato posti in capo ai datori di lavoro che fanno ricorso a tipologie contrattuali *non-standard* ai sensi del D.lgs. 81/2015.

Non vi è dubbio, infatti, che l'informazione ha un'importanza dominante poiché si pone come premessa per l'assunzione di iniziative spesso condizionate dal possesso di nozioni che, come notato da autorevole dottrina, costituiscono talvolta il principale motivo delle stesse differenze sociali e del successo nelle attività produttive⁹. Nel diritto del lavoro, l'informazione è legata alle iniziative di autonoma regolazione degli interessi che i singoli e i gruppi esercitano, consapevolmente. Con riferimento ai precetti costituzionali da addurre a sostegno dei percorsi normativi che sostengono la diffusione di obblighi di informazione si possono, senza dubbio, citare le disposizioni costituzionali dalle quali emerge la direttiva di tutela e di valorizzazione del lavoro, nella sua dimensione individuale e per le sue implicazioni collettive¹⁰. La valorizzazione della personalità del lavoratore passa anche attraverso l'accesso alle conoscenze relative alle dinamiche del rapporto di lavoro e dell'intera organizzazione in cui è inserita, al fine di consentire alla persona di comprendere l'evoluzione del rapporto e, più in generale, del contesto di lavoro e di assumere, così, decisioni consapevoli. Tali doveri di trasparenza informativa costituiscono indubbia esplicazione della dimensione di socialità dell'impresa sancita dall'art. 41 Cost., con l'apertura del processo economico alla conoscenza e alla comprensione da parte dei soggetti, individuali e collettivi, che ne sono interessati. Di talché l'informazione finisce per divenire strumento di uguaglianza sostanziale, di riequilibrio e di almeno parziale superamento delle ineliminabili differenze e lacune, spesso profonde, di preparazione, di mezzi, di strumenti di verifica, di possibilità di indagine e di accesso che si traducono in vere e proprie disuguaglianze di fatto. Riequilibrio necessario a determinare la piena comprensione di ciò che sta accadendo nell'impresa e a determinare il passaggio dalla conoscenza all'azione, all'esercizio di diritti individuali e collettivi. Non può, dunque, stupire che ogni sconvolgimento profondo del mondo del lavoro, come la digitalizzazione dell'impresa e dei processi lavorativi, si accompagni a una rivitalizzazione dei percorsi normativi di valorizzazione dell'informazione, sia nella sua dimensione individuale che collettiva. Informazione quantomai necessaria per comprendere innovazioni nei processi che presentano un elevato livello di complessità e che appaiono, indubbiamente, di difficile comprensione. Ed ecco che, proprio alla luce della complessità delle informazioni che riguardano l'IA, come vedremo *infra* nel § 2, nel principio di trasparenza algoritmica recentemente introdotto nel nostro ordinamento la dimensione individuale e quella collettiva dell'informazione si saldano, nella consapevolezza che il lavoratore, da solo, non ha gli strumenti per decifrare ed interpretare correttamente le informazioni ma necessità dell'assistenza dell'organizzazione sindacale¹¹.

⁹ E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 1996, p. 12-13.

¹⁰ V. ROMAGNOLI, *Aiutare Sisifo*, in *Spazio Impresa*, 1990, 16, p. 75.

¹¹ L'introduzione di obblighi informativi che si applicano indistintamente agli individui e alle organizzazioni collettive rievoca l'attualità del pensiero di Enrico Gragnoli secondo cui «non è essenziale contrapporre i diritti (di informazione, nda) del singolo dipendenti e quelli del sindacato ... l'esperienza dei flussi conoscitivi nell'ambiente aziendale fa sminuire la secca bipartizione ... l'informazione si inserisce con una certa difficoltà in una rigida distinzione tra la prospettiva individuale e quella collettiva»). Sul punto si v. E. GRAGNOLI, *L'informazione nel rapporto di lavoro*, cit., p. 30.

Prima di passare alla disamina di tali nuovi obblighi, oltre a un riferimento alla rilevanza dell'informazione nei rapporti di lavoro, individuali e collettivi, un breve inquadramento sistematico dei diritti di informazione e consultazione sindacale appare d'obbligo.

Tra i diversi strumenti di partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese¹², i quali possono essere adottati al fine di dare attuazione al principio costituzionale di cui all'art. 46 della Costituzione¹³, i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori¹⁴ sono stati spesso considerati delle forme "deboli" di coinvolgimento¹⁵, di intensità minore rispetto agli obblighi a contrarre e ai diritti di veto¹⁶, a causa della loro natura di strumenti unicamente preventivi¹⁷, diretti a esercitare un mero potere di influenzare il corso della decisione, ma non il merito della stessa.

La debolezza del coinvolgimento dei lavoratori, in particolare, risiederebbe nel fatto che gli obblighi di informazione e consultazione costringono, sì, il datore di lavoro a

¹² Sul tema della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese si segnalano le seguenti trattazioni monografiche più recenti: M. GAMBACCIANI, *Diritti sindacali partecipativi e "dovere" di contrarre*, Giappichelli, Torino, 2023; M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Partecipazione dei lavoratori e contrattazione collettiva nell'impresa. Tendenze e mutamenti recenti in Italia, Francia, Germania e Spagna*, Milano, 2021; C. ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Torino, 2015; M. CARRIERI, P. NEROZZI, T. TREU (a cura di), *La partecipazione incisiva. Idee e proposte per rilanciare la democrazia nelle imprese*, Bologna, 2015; A. DURANTE, *Il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa tra libertà economica e democrazia industriale*, Mantova, 2013; M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, Milano, 2013; F. PASCUCCI, *La partecipazione dei lavoratori. Responsabilità sociale e amministrativa d'impresa*, Milano, 2013; M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, 2012; R. CARAGNANO, *Il codice della partecipazione. Contributo allo studio della partecipazione dei lavoratori*, Milano, 2011; F. LUNARDON, *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori*, Milano, 2008; con riferimento ai contributi classici sul tema si v., su tutti, M. PEDRAZZOLI, *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Milano, 1985. Con riferimento alla produzione dottrinale non monografica si segnalano, da ultimo, D. MARINO, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese nella contrattazione collettiva*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2020, 4, p. 1024 e segg.; M. CARRIERI, *Come andare oltre la partecipazione intermittente*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2019, 162, p. 414 ss.; A. PERULLI, *Workers' Participation in the Firm: Between Social Freedom and Non-Domination*, in *W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT*, 2019, n. 149, p. 49 ss.

¹³ Cfr., *ex multis*, P. TOSI, *Lavoro, sindacati e partecipazione nella Costituzione italiana*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2021, 1, p. 30 ss.; A. APOSTOLI, *La forza propulsiva dell'art. 46 della Costituzione al di là della sua sostanziale inattuazione*, in C. ZOLI (a cura di), *Lavoro e impresa: la partecipazione dei lavoratori e le sue forme nel diritto italiano e comparato*, Torino, 2015, pag. 15 ss.; G. GHEZZI, *Art. 46*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, III, *Rapporti economici*, Bologna-Roma, 1980, p. 69 ss.; M. D'ANTONA, *Partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese*, in *Enc. Giur. Treccani*, XXI, Roma, 1990, p. 1 ss.

¹⁴ Per una ricostruzione storica dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori in Italia si v., per tutti, M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, op. cit., p. 22 ss., che sottolinea come tali strumenti siano stati introdotti dapprima dalla contrattazione collettiva e solo successivamente dalla legge (D.lgs. n. 25/2007) in attuazione della direttiva europea 2002/14/CE.

¹⁵ G. PROIA, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2010, 1, p. 63.

¹⁶ *Contra* M. ROCCELLA, *Parte obbligatoria del contratto collettivo e diritti sindacali di controllo*, in *Riv. giur. lav.*, 1977, I, p. 434.

¹⁷ C. ZOLI, *La tutela delle posizioni strumentali del lavoratore: dagli interessi legittimi all'uso delle clausole generali*, Milano, 1988, p. 164.

procedimentalizzare l'assunzione delle proprie decisioni¹⁸, tenendo conto anche di interessi diversi dal proprio¹⁹, ma non determinano alcuna effettiva compressione della propria autonomia decisionale, diversamente dalle ipotesi di codeterminazione proprie di un modello di partecipazione "forte", come quello tedesco²⁰.

Tale ricostruzione, tendente a sminuire l'effettiva portata dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori rispetto alle forme "forti" di partecipazione "alla tedesca", non è rimasta, in verità, esente da critiche in quanto autorevole dottrina ha avuto modo di evidenziare che «in una realtà che è di competizione fra interessi contrapposti...la partecipazione non può che essere dialettica, fatta più di scontri che di incontri, e si realizza con il diritto di informazione e consultazione dei lavoratori nell'impresa»²¹ ed è stato altresì notato che tali strumenti partecipativi consentivano al sindacato di italiano di accedere a una forma di coinvolgimento per certi versi maggiore rispetto a quella propria del sistema tedesco, in cui il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori nelle "questioni economiche" risulta oltremodo limitato rispetto agli altri ambiti delle scelte imprenditoriali²².

Occorre considerare che, in un'ottica multilivello, i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori trovano fondamento non solo nell'art. 46 della Costituzione ma anche nell'ordinamento dell'Unione Europea²³ che ha avuto, invero, un ruolo propulsivo fondamentale per l'introduzione di tali diritti nel nostro ordinamento.

Con specifico riferimento all'utilizzo di forme di IA nella gestione dei rapporti di lavoro si tratta, dunque, di chiedersi se, effettivamente, i diritti di informazione introdotti dall'ordinamento multilivello porteranno a un effettivo controllo sindacale sulle scelte datoriali oppure si risolveranno in meri passaggi burocratici privi di una reale effettività e se da tali obblighi possono evolvere forme di coinvolgimento più avanzate dei lavoratori nella progettazione e gestione dei sistemi tecnologici applicati ai rapporti di lavoro.

2. Il principio di trasparenza algoritmica di cui al nuovo art. 1-bis del D.lgs. 152/1997

¹⁸ Proprio per questo i diritti di informazione e consultazione sindacale sono stati definiti anche con l'appellativo "clausole di proceduralizzazione", ovvero strumenti di "complicazione" del procedimento decisionale dell'imprenditore al fine di ottenere un'influenza sulle decisioni. Così F. LISO, *La mobilità del lavoratore in azienda: il quadro legale*, Milano, 1982, p. 118.

¹⁹ U. ROMAGNOLI, *Per una rilettura dell'art. 2086 c.c.*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1977, p. 1049-1055.

²⁰ Il dibattito sulla natura "debole" dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori è riportato da M. BIASI, *Il nodo della partecipazione dei lavoratori in Italia. Evoluzioni e prospettive nel confronto con il modello tedesco ed europeo*, op. cit., p. 24-25.

²¹ Così F. SANTORO-PASSARELLI, *Autonomia collettiva e libertà sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1985, I, p. 140.

²² Tale opinione è stata espressa da G. AMATO, *Non cogestione, ma contropotere*, in AA.VV., *Quattro note sulla democrazia industriale*, in *Pol. Dir.*, 1976, I, p. 9.

²³ Il riferimento è all'art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE e agli artt. 5, 114, 115, 151 e 153 del TFUE. Il proposito di rafforzare il dialogo sociale attraverso lo strumento della contrattazione collettiva e di promuovere i diritti di partecipazione è stato spesso enunciato a livello europeo, fino alla recente *Dichiarazione sul futuro del Social Pillar*, a conferma di una «presa di coscienza», a livello sovranazionale, della necessità di attivare tutti gli strumenti del dialogo sociale per affrontare i diversi aspetti occupazionali dell'IA. Si v. Eurofound, *Rapporto The digital age. Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*, 15 dicembre 2021 nonché *La Hulpe Declaration on the future of the European Pillar of Social Rights*, 6 aprile 2024, spec. punto 22.

Il legislatore italiano, in un certo senso anticipando quello eurounitario, nell'ambito del D.lgs. 104/2022, adottato per recepire la direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea, ha aggiunto al D. Lgs. 152/1997 il nuovo art. 1bis il quale prevede una serie di obblighi informativi in capo al datore di lavoro in caso di "utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente²⁴ automatizzati²⁵ 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" (comma 1).

Tali informazioni – da rendersi "prima dell'inizio dell'attività lavorativa" e comunque in corso di rapporto almeno 24 ore prima di ogni eventuale modifica incidente sulle informazioni in precedenza fornite (comma 5) – riguardano: "a) gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi di cui al comma 1; b) gli scopi e le finalità dei sistemi di cui al comma 1; c) la logica ed il funzionamento dei sistemi di cui al comma 1; d) le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare i sistemi di cui al comma 1, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; e) le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; f) il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi di cui al comma 1 e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse" (comma 2). Ai fini di una corretta intellegibilità dell'informazione la disposizione precisa che l'obbligo di informazione è adempiuto mediante la fornitura di informazioni "in modo trasparente, in formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico" (comma 6)²⁶.

²⁴ L'avverbio "integralmente" è stato inserito dall'art. 26, comma 2, lettera a), del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85. Secondo Trib. Torino, decr., 5 agosto 2023, in *Dejure* «un sistema decisionale integralmente automatizzato è quello che adotta decisioni senza richiedere l'intervento umano» oppure nel quale l'intervento umano sia meramente eventuale, accessorio e, dunque, irrilevante. Parte della dottrina ha evidenziato che «i sistemi di cui tratta l'art. 1-bis non consentono di pervenire a una "decisione basata unicamente" sulla elaborazione da questi effettuata [...] in quanto "deputati a fornire indicazioni" rilevanti o incidenti ai fini delle determinazioni organizzative». Secondo tale lettura, la disposizione si applicherebbe dunque anche ai «sistemi che non conducono direttamente a una decisione ma forniscono elementi utili per le scelte gestionali». Così A. DONINI, *La tutela del diritto di informazione collettiva sui sistemi automatizzati attraverso il procedimento di repressione della condotta antisindacale*, in *Riv. giur. lav.*, 2023, I, p. 422.

²⁵ Per le diverse accezioni di "automatizzazione" dei sistemi e delle c.d. decisioni algoritmiche si v. S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2024, n. 1.

²⁶ Sui nuovi obblighi informativi introdotti dall'art. 1bis del Decreto Trasparenza si v., *ex multis*, S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lav. Dir. Eur.* n. 1/2024; A. TURSI, "Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza, in *Dir. rel. ind.*, 2023, p. 22; M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, Focus Lavoro, persona, tecnologia, n. 25/2023; D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILÌ, A. TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt Labour Studies e-Book series n. 96, Adapt University Press, 2022; M. MARAZZA, F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal decreto trasparenza)*, in *Giustizia civile.com*, n. 11/2022; M. FAIOLI, *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *Federalismi.it*, Focus Lavoro, persona,

Quel che più conta ai fini del presente elaborato è che destinatari di tali obblighi informativi sono, oltre al singolo lavoratore interessato, le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, le sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (comma 6).

Inoltre, ai sensi del comma 3, le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali hanno anche la possibilità di fornire assistenza al lavoratore nell'esercizio del diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2.

Appare evidente, innanzitutto, che l'obbligo introdotto dal legislatore riguarda unicamente l'*informazione* ma non si estende alla *consultazione* del sindacato al quale non viene riconosciuta la facoltà di chiedere – come invece è spesso previsto nell'ambito dei diritti di informazione – un esame congiunto con la parte datoriale.

Parimenti chiaro è il fatto che il diritto all'informazione riconosciuto al sindacato è autonomo e non ancillare rispetto a quello del lavoratore, di talché l'adempimento dell'obbligo verso uno dei destinatari individuati dalla norma non può essere sufficiente per ritenere l'obbligo assolto anche nei confronti dell'altro soggetto²⁷.

L'autonomia della posizione giuridica del sindacato, titolare di un diritto proprio all'informazione, determina un innegabile ampliamento del ventaglio di strumenti di azione sindacale. Infatti, come affermato dalle prime pronunce di merito in materia²⁸, l'eventuale violazione dell'obbligo informativo costituisce condotta antisindacale ed è, dunque, immediatamente giustiziabile tramite lo strumento di repressione della condotta antisindacale ex art. 28, Stat. Lav., anche tramite forme di *strategic litigation*²⁹. Inoltre, il diritto a ricevere l'informazione e la possibilità di assistere il lavoratore nella richiesta dell'informazione possono rappresentare delle forme di avvicinamento del sindacato a contesti aziendali non ancora sindacalizzati, aprendo dunque a nuove prospettive di rappresentanza³⁰ particolarmente importanti alla luce delle richiamate difficoltà di penetrazione del sindacato nell'impresa digitalizzata.

tecnologia, n. 9/2022; ID., *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *Dir. rel. ind.*, 2023, p. 57 ss.; M.T. CARINCI, S. GIUDICI, P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza")*: quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?, in *Labor*, 2023, 1.

²⁷ Secondo una delle prime pronunce di merito sulla norma in commento «*la disposizione in esame riconosce il diritto a ricevere quelle informazioni sia al lavoratore, sia alle sedi territoriali della associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (in assenza di RSA/RSU), senza che l'adempimento dell'obbligo nei confronti di uno dei titolari, possa far ritenere l'obbligo informativo adempiuto anche nei confronti dell'altro*» (cfr. Trib. Torino decr., 5 agosto 2023 – Est. Salvatori, in *Arg. dir. lav.*, 1, 2024, p. 111 ss., con nt. di A. A. SCELSI, *L'informativa sui sistemi automatizzati, se lacunosa, integra gli estremi della condotta antisindacale*).

²⁸ Cfr. Trib. Torino, decr. 5 agosto 2023, cit. nonché Trib. Palermo 3 aprile 2023, in *Arg. Dir. Lav.*, 2023, 5, p. 1004, con nt. di S. RENZI, *Obblighi di trasparenza in materia di sistemi automatizzati: il Tribunale di Palermo precisa il contenuto dell'informativa ex art. 1-bis D.Lgs. n. 152 del 1997*; Trib. Palermo 20 giugno 2023, in *Arg. dir. lav.*, 6, p. 1228, con nt. di P. DE PETRIS, *La repressione della condotta antisindacale come strumento di effettività della trasparenza algoritmica*;

²⁹ Sul punto si v. C. SPINELLI, *Il contenzioso strategico quale strumento di tutela dei diritti: il caso dei lavoratori delle piattaforme digitali*, in *Dir. merc. lav.*, 2022, 1, p. 65 e segg.; I. SENATORI, C. SPINELLI (a cura di), *Litigation (Collective) Strategies to Protect Gig Workers' Rights. A Comparative Perspective*, Torino, 2022; V. PROTOPAPA, *Uso strategico del diritto e azione sindacale*, Bologna, 2022.

Oltre che ampliare gli strumenti presenti nella “cassetta degli attrezzi” a disposizione del sindacalista, l’introduzione di tali obblighi informativi pare delineare una nuova funzione del sindacato nell’era dell’IA, ossia quella di «*commutare il linguaggio e la logica delle macchine in un linguaggio comprensibile all’uomo, razionalmente spiegabile e, di conseguenza, verificabile nella sua potenziale lesività*»³¹, tramite nuove forme di procedimentalizzazione dei poteri datoriali³² finalizzate a bilanciare, nel solco dell’art. 41, comma 2, Cost. il diritto del datore di lavoro di organizzare l’impresa utilizzando le innovazioni tecnologiche a disposizione con l’esigenza di evitare che ciò possa arrecare un pregiudizio alla dignità dei lavoratori. Bilanciamento ricercato tramite obblighi informativi in grado di riequilibrare (almeno in parte) l’asimmetria informativa tra datore di lavoro e lavoratore nonché attraverso la funzione di controllo e assistenza del sindacato, chiamato a verificare che l’uso dell’IA non si traduca in una indebita lesione della dignità dei lavoratori e a fornire a questi ultimi delle chiavi di lettura accessibili nei confronti di informazioni intrinsecamente tecniche e di difficile comprensione.

Il limite – ci torneremo meglio *infra* – di tale previsione è nella debolezza del coinvolgimento del sindacato il quale ha, sì, il diritto di essere informato ma non di essere consultato e dunque, salvo spazi di negoziazione autonomamente conquistati sul campo, non può pretendere di sedersi al tavolo con il datore di lavoro per negoziare l’utilizzo dell’IA nel rapporto di lavoro.

3. L’informazione sindacale nel nuovo Regolamento (UE) 2024/1689.

In linea generale si può affermare che il ruolo del sindacato nel regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024, pubblicato sulla *GUUE* del 12 luglio 2024³³ appare marginale. Un primo accenno è presente nel considerando n. 92 laddove si afferma che il regolamento lascia impregiudicati gli obblighi dei datori di lavoro di informare e consultare i lavoratori o i loro rappresentanti a norma del diritto e delle prassi dell’Unione o nazionali ed esprime la necessità di garantire che i lavoratori e i loro rappresentanti siano informati in merito alla diffusione programmata dei sistemi di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro. Un altro accenno al sindacato lo troviamo nel considerando n. 165, laddove si afferma che «*I fornitori e, se del caso, i deployer di tutti i sistemi di IA, ad alto rischio o meno, e modelli di IA dovrebbero inoltre essere incoraggiati ad applicare su base volontaria requisiti supplementari relativi, ad esempio [...] alla partecipazione dei portatori di interessi, con il coinvolgimento, se del caso, dei portatori di interessi pertinenti quali le organizzazioni imprenditoriali*

³⁰ Parte della dottrina ha evidenziato che la disposizione in commento determina l’«*imposizione di una interlocuzione sindacale [...] anche ad aziende non sindacalizzate*» (così A. TURSI, “Trasparenza” e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza, cit., p. 22).

³¹ L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova procedimentalizzazione dei poteri datoriali*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”.IT, n. 462/2022, p. 28.

³² cfr. V. DE STEFANO, ‘*Negotiating the algorithm*’: automation, artificial intelligence and labour protection, in *Comp. Lab. Law. & Pol. Jour.*, 2019, n. 41, p. 1 ss.

³³ Scopo del regolamento è «*migliorare il funzionamento del mercato interno e promuovere la diffusione di un’intelligenza artificiale (IA) antropocentrica e affidabile, garantendo nel contempo un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, compresi la democrazia, lo Stato di diritto e la protezione dell’ambiente, contro gli effetti nocivi dei sistemi di IA nell’Unione, e promuovendo l’innovazione*» (cfr. art. 1).

e della società civile, il mondo accademico, le organizzazioni di ricerca, i sindacati e le organizzazioni per la tutela dei consumatori nella progettazione e nello sviluppo dei sistemi di IA, e alla diversità dei gruppi di sviluppo, compreso l'equilibrio di genere» e si auspica l'adozione di codici di condotta volontari «elaborati in modo inclusivo, se del caso, con il coinvolgimento dei portatori di interessi pertinenti, quali le organizzazioni imprenditoriali e della società civile, il mondo accademico, le organizzazioni di ricerca, i sindacati».

Nella parte dispositiva del regolamento si prevede, all'art. 26, comma 7, che prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio³⁴ sul luogo di lavoro, i deployer che sono datori di lavoro debbono informare i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio.

Ad opinione di chi scrive, nel caso dell'ordinamento italiano, tale obbligo deve ritenersi assorbito dal dovere di informazione introdotto dall'art. 1-bis del D.lgs. n. 152/1997. Ciò per diverse ragioni. Innanzitutto deve osservarsi che l'obbligo introdotto dal regolamento ha una portata applicativa, dal punto di vista oggettivo, più limitata rispetto all'art. 1-bis in quanto riguarda unicamente i sistemi di IA ad alto rischio mentre l'art. 1-bis si applica in ogni caso di utilizzo di *sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente 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. Ebbene, il "sistema automatizzato" non sempre è un sistema di IA in quanto «*Il concetto di sistema automatizzato rinvia semplicemente a sistemi di elaborazione dei dati che fanno uso di macchine (considerando 12), ma è una nozione più ampia di quella di IA e, in quanto tale, atta a comprendere sistemi digitali e software anche più tradizionali, non dotati di ragionamento autonomo rispetto all'intervento umano*»³⁵. In secondo luogo, all'interno dei sistemi di IA, l'obbligo informativo introdotto dal regolamento riguarda solo quelli ad

³⁴ I sistemi di IA sono ad alto rischio quando ricorrono le condizioni indicate nell'art. 6 del regolamento. È interessante notare che, in base al considerando n 57, anche i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo, in particolare per l'assunzione e la selezione delle persone, per l'adozione di decisioni riguardanti le condizioni del rapporto di lavoro la promozione e la cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per l'assegnazione dei compiti sulla base dei comportamenti individuali, dei tratti o delle caratteristiche personali e per il monitoraggio o la valutazione delle persone nei rapporti contrattuali legati al lavoro, dovrebbero essere classificati come sistemi ad alto rischio, in quanto tali sistemi possono avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di prospettive di carriera e sostentamento e di diritti dei lavoratori. L'Allegato III del regolamento, che contiene un elenco di sistemi di IA ad alto rischio di cui all'articolo 6, paragrafo 2, menziona, nel settore dell'occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo, i seguenti sistemi di IA ad alto rischio: a) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati; b) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.

³⁵ Così S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*, 3, 2024, p. 575 che sottolinea come la capacità inferenziale, l'autonomia e la capacità di autoapprendimento (ossia la capacità di adattamento progressivo e di cambiamento autonomo durante l'uso) dei sistemi di IA rappresentano anche le caratteristiche più dirompenti dal punto di vista tecnologico e che destano preoccupazione sul piano della tutela dei diritti delle persone implicate o impattate dall'uso dei sistemi di IA.

alto rischio. Infine perché il regolamento precisa che le informazioni oggetto dell'obbligo informativo sono fornite «*conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti*» e da ciò può ricavarsi un implicito richiamo all'art. 1-bis.

Con riferimento al coinvolgimento sindacale nei sistemi di IA il regolamento appare, dunque, timido nell'introduzione di norme precettive innovative³⁶ ma, purtuttavia, dotato di una potenziale *vis expansiva* grazie alla portata programmatica di alcune sue disposizioni.

Ci si riferisce a una serie di passaggi che lasciano presagire la possibilità di un effettivo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella progettazione e attuazione virtuosa di una IA antropocentrica e socialmente sostenibile e la possibilità di inaugurare una nuova stagione di partecipazione dei lavoratori nell'impresa proprio su questo terreno³⁷.

L'art. 95 del regolamento prevede, infatti, che gli Stati membri incoraggiano e agevolano l'elaborazione di codici di condotta, compresi i relativi meccanismi di *governance*, intesi a promuovere l'applicazione volontaria ai sistemi di IA, diversi dai sistemi di IA ad alto rischio, di alcuni o di tutti i requisiti previsti dal regolamento stesso, tenendo conto delle soluzioni tecniche disponibili e delle migliori pratiche del settore che consentono l'applicazione di tali requisiti. I codici di condotta possono essere elaborati da singoli fornitori o deployer di sistemi di IA o da organizzazioni che li rappresentano o da entrambi, anche con la partecipazione di qualsiasi portatore di interessi, tra i quali, come evidenziato dal considerando n. 165, le organizzazioni sindacali che potrebbero essere dunque coinvolte nell'elaborazione di tali codici di condotta e, dunque, nella fase *by design* dei sistemi di IA, «*evolvendo dal modello classico della informazione e consultazione, verso un nuovo modello di una partecipazione attiva di stampo organizzativo*»³⁸.

In attesa di comprendere come l'ordinamento interno intenderà incoraggiare ed agevolare tali codici di condotta e in assenza di una previsione legislativa precettiva che imponga un simile coinvolgimento sindacale, nuovi spazi nella costruzione, progettazione e negoziazione dei sistemi di IA utilizzati nell'ambito delle risorse umane potrebbero essere "conquistati" dal sindacato nell'ambito dell'autonomia collettiva. Non si tratta di un'attività del tutto nuova posto che i sindacati hanno già potuto sperimentare da decenni la negoziazione di accordi *ex art. 4, Stat. Lav.* con i quali hanno negoziato, insieme ai datori di lavoro, l'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti tecnologici da cui può derivare il controllo a distanza dei lavoratori e hanno, talvolta, introdotto degli accorgimenti tecnici o giuridici in grado di

³⁶ Il giudizio è condiviso da A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il nuovo Regolamento Ue sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, in <https://www.rivistailmulino.it/a/regolamento-ue-sull-intelligenza-artificiale-una-minaccia-alla-protezione-deilavoratori>, secondo i quali, sebbene classificare i sistemi di IA utilizzati sul lavoro come «ad alto rischio» sia più che opportuno, la proposta di Regolamento è del tutto insufficiente ad assicurare una protezione effettiva ai lavoratori.

³⁷ Cfr., sul punto, su v. S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale*, cit., p. 606 ss.; L. IMBERTI, *Intelligenza artificiale e sindacato. Chi controlla i controllori artificiali?*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 29; M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, ivi, 2022, n. 17; M. CORTI, *L'intelligenza artificiale nel decreto trasparenza e nella legge tedesca sull'ordinamento aziendale*, ivi, 2023, n. 29.

³⁸ S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale*, cit., p. 606.

evitare che da tali strumenti potesse derivare la lesione di interessi e diritti fondamentali dei lavoratori³⁹.

4. L'informazione sindacale nella nuova Direttiva (UE) 2024/2831: spunti *de iure condito* e *de iure condendo*.

Se, come detto, il ruolo delle parti sociali nel regolamento appare marginale, ben più importante appare, invece, nell'ambito della Direttiva (UE) 2024/2831⁴⁰. Tale diversità si giustifica alla luce della diversa base giuridica dei due provvedimenti⁴¹: il regolamento, infatti, si fonda principalmente sull'art. 114 TFUE che prevede l'adozione di misure destinate ad assicurare l'instaurazione ed il funzionamento del mercato interno. La direttiva si basa, invece, anche se non esclusivamente⁴², sull'articolo 153, par. 1, lettera b), TFUE, che conferisce all'Unione il potere di sostenere e completare l'azione degli Stati membri con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro. Tale diversità di approccio emerge chiaramente nel considerando n. 52 laddove si afferma che l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, disciplinate a livello dell'Unione a norma della direttiva 2002/14/CE, sono fondamentali per promuovere un dialogo sociale efficace e, considerato che l'introduzione o le modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali hanno un impatto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori delle piattaforme digitali, è necessario garantire che le piattaforme di lavoro digitali informino e consultino i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali prima che tali decisioni siano prese. Il considerando evidenzia anche che, data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, le informazioni dovrebbero essere fornite in tempo utile per consentire ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali di prepararsi alla

³⁹ Si pensi, ad esempio, agli accordi che escludono l'utilizzabilità ai fini disciplinari delle informazioni ricavate dall'utilizzo di tali strumenti. Sul punto si v. A. INGRAO, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata*, Cacucci, Bari, 2018, specialmente pp. 203-205.

⁴⁰ Sono numerosi i contributi sul progetto di direttiva, prima, e sulla direttiva, poi. Si v., *ex multis*, A. ROSIN, *Towards a European Employment Status: The EU Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, in *Industrial Law Journal*, 51(2), 2022, p. 478 ss.; M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 7(2), 2021, C.1 ss.; T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 196-197; S. BELLOMO, D. MEZZACAPO, F. FERRARO, D. CALDERARA, *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Collana Convegni, Sapienza, 2023; A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Dir. rel. ind.*, 2022, n. 2, p. 652, F. MARASCO, *Per una collocazione sistematica del "diritto alla trasparenza digitale" nella dimensione collettiva dei rapporti di lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2024, p. 955 ss.;

⁴¹ Tale opinione è condivisa da L. TEBANO, *La digitalizzazione del lavoro tra intelligenza artificiale e gestione algoritmica*, in *Ianus*, 2021, n. 24, p. 45 ss. nonché da M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, 18 ottobre 2023, p. 5.

⁴² Attenta dottrina ha evidenziato che la direttiva si basa anche sull'art. 16, par. 2, TFUE nella misura in cui affronta la situazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione alla protezione dei loro dati personali trattati mediante sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Cfr. M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, n. 2.

consultazione, con l'assistenza di un esperto scelto di concerto dai lavoratori delle piattaforme digitali o dai loro rappresentanti, ove necessario.

Venendo al contenuto dei diritti di informazione introdotti dalla direttiva occorre, anzitutto, evidenziare che il testo non fa mai esplicito riferimento alle rappresentanze sindacali, bensì ai «rappresentanti dei lavoratori» che vengono definiti «*i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali, quali i sindacati e i rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori delle piattaforme digitali conformemente al diritto e alle prassi nazionali*» (art. 2, comma 1, lett. h).

Parte della dottrina ha ritenuto che la mancata imposizione di uno specifico modello di rappresentanza costituisca un elemento di debolezza e che l'espressione «rappresentanti dei lavoratori» sia troppo ambigua e foriera di possibili interpretazioni o attuazioni restrittive a livello nazionale⁴³. In verità appare più corretto ritenere che, di fronte alla eterogeneità di modelli di rappresentanza dei lavoratori presenti negli ordinamenti dei paesi dell'UE, il legislatore eurounitario abbia ritenuto preferibile utilizzare una terminologia volutamente ampia, in grado di includere sia la pluralità di sistemi di rappresentanza presenti nei vari ordinamenti, sia le iniziative di rappresentanza spontaneistica e autorganizzata diffuse nel contesto delle piattaforme digitali⁴⁴. In ogni caso, con riferimento al nostro ordinamento, non vi è dubbio che rientrano nella nozione di «rappresentanti dei lavoratori» le rappresentanze sindacali aziendali e unitarie e le organizzazioni sindacali.

Venendo al contenuto precettivo, l'art. 8 della direttiva onera le piattaforme digitali, ai sensi dell'articolo 35, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2016/679, di effettuare la valutazione dell'impatto del trattamento dei dati personali da parte dei sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati sulla protezione dei dati personali dei lavoratori e di chiedere il parere degli stessi e dei loro rappresentanti. Inoltre, la valutazione d'impatto deve essere fornita ai rappresentanti dei lavoratori. Si tratta, senza dubbio, di un primo diritto informativo in capo ai sindacati.

Inoltre la direttiva introduce il principio di trasparenza algoritmica (anticipato, nel nostro ordinamento, dal predetto art. 1-bis) in base al quale le piattaforme digitali devono fornire ai rappresentanti dei lavoratori in modo completo e dettagliato una serie di informazioni sui sistemi di monitoraggio automatizzati⁴⁵ e sui sistemi decisionali automatizzati⁴⁶.

⁴³ G. A. RECCHIA, *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, in S. BELLOMO, D. MEZZACAPO, F. FERRARO, D. CALDERARA (a cura di), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, cit., p. 106.

⁴⁴ M. AIMO, *Sistemi di gestione algoritmica del lavoro: la risposta dell'Europa di fronte a una trasformazione «ad alto rischio»*, in P. ALBI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era delle transizioni*, Pacini Giuridica 2024, p. 10.

⁴⁵ Tali informazioni sono: a) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione; b) le categorie di dati e azioni monitorate, supervisionate o valutate da tali sistemi, compresa la valutazione da parte del destinatario del servizio; c) l'obiettivo del monitoraggio e le modalità con cui il sistema deve svolgerlo.

⁴⁶ Le informazioni da fornire sono le seguenti: a) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione; b) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi; c) le categorie di dati e i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali incidono sulle decisioni; d) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o di

L'informazione deve, inoltre, riguardare tutte le categorie di decisioni prese o sostenute da sistemi automatizzati che incidano in qualsiasi modo sui lavoratori. Tali informazioni devono essere fornite: a) prima dell'uso di detti sistemi; b) prima dell'introduzione di modifiche che incidono sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'esecuzione del lavoro; c) in qualsiasi momento su richiesta dei rappresentanti dei lavoratori.

Anche in questo caso si deve ritenere che tali obblighi informativi siano assorbiti dall'art. 1-bis il quale, invero, ha un campo di applicazione soggettivo più ampio della direttiva poiché non si applica solo ai datori di lavoro che organizzano il lavoro mediante piattaforme digitali ma a tutti i datori di lavoro e committenti pubblici e privati⁴⁷ che intendano procedere all'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati. Da questo punto di vista possiamo, dunque, affermare che con l'art. 1-bis il legislatore ha anticipato il principio di trasparenza algoritmica contenuto nella direttiva, generalizzandone l'applicazione anche oltre l'ambito delle piattaforme digitali. Occorre comunque rilevare che anche la disposizione della direttiva si ferma alla logica della mera informazione sindacale, senza introdurre né un obbligo di consultazione né un principio di negoziazione dell'algoritmo.

Sembra lasciare spazio, invece, a una vera forma di partecipazione organizzativa la disposizione dell'art. 10, comma 1, della direttiva, in base alla quale, gli Stati membri devono provvedere affinché le piattaforme di lavoro digitali sorveglino e, con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, effettuino regolarmente, e in ogni caso ogni due anni, una valutazione dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati sui lavoratori, incluso, laddove applicabile, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento sul lavoro. In questo caso si prevede una vera e propria partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori, congiuntamente con il datore di lavoro, al processo di valutazione dell'impatto che il sistema di IA ha avuto sulle decisioni aziendali che hanno riguardato i lavoratori. Nella legislazione di recepimento si potrebbe prevedere la costituzione di comitati paritetici, composti da rappresentanti datoriali e sindacali, che analizzino congiuntamente i dati relativi alle decisioni assunte sulla base dei sistemi di IA e ne valutino l'impatto. Ciò consentirebbe al sindacato di emanciparsi dalla posizione passiva della mera informazione e di conquistare maggiori spazi nella negoziazione dell'algoritmo. Non è difficile immaginare, infatti che il sindacato, sulla base dei risultati della valutazione d'impatto, possa chiedere al datore di lavoro di apportare dei correttivi ai sistemi decisionali o di monitoraggio e mobilitare i lavoratori laddove tali modifiche non venissero accolte. Richieste di modifica che, peraltro, trovano un fondamento già nella direttiva che prevede, laddove emerga un elevato rischio di discriminazione sul lavoro nell'uso di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati o si rilevi che le decisioni individuali prese o sostenute da tali sistemi hanno violato i diritti di un lavoratore,

non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché delle decisioni in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetto equivalente o pregiudizievole.

⁴⁷ Ivi inclusi i committenti nell'ambito dei rapporti di lavoro di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. e di cui all'art. 2, comma 1, del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

l'obbligo della piattaforma di lavoro digitale di adottare le misure necessarie, compresa, se del caso, la modifica del sistema o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro. Ebbene, il sindacato, coinvolto attivamente nel processo di valutazione, potrebbe pungolare il datore di lavoro sulla necessità di modificare il sistema o di cessarne l'utilizzo.

Infine, l'art. 13 della direttiva, rubricato "Informazione e consultazione", prevede che gli Stati membri provvedano affinché l'informazione e la consultazione, quali definite all'art. 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE, dei rappresentanti dei lavoratori da parte delle piattaforme di lavoro digitali riguardino anche le decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo, precisando che l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sono effettuate secondo le stesse modalità relative all'esercizio dei diritti di informazione e consultazione previste dalla direttiva 2002/14/CE.

Ora, come noto, il D.lgs. 25/2007 che ha recepito in Italia la direttiva 2002/14/CE, ha previsto che l'informazione e la consultazione sindacale riguardino a) l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività dell'impresa, nonché la sua situazione economica; b) la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione nella impresa, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; c) le decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro, dei contratti di lavoro.

Non è, dunque, peregrino ipotizzare che il legislatore italiano, nel recepire la direttiva, modifichi il D.lgs. 25/2007 aggiungendo alle predette ipotesi anche l'informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori da parte delle piattaforme di lavoro digitali sull'introduzione di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo. Ciò determinerebbe un salto in avanti rispetto all'art. 1-bis perché si passerebbe dalla mera informazione alla consultazione, garantendo al sindacato nuovi spazi di negoziazione con il datore di lavoro. È pur vero che, se si procedesse in questo senso, dovrebbero essere poi i contratti collettivi a prevedere l'estensione dei diritti di informazione e consultazione anche a questa materia considerando che, ai sensi dell'art. 4, comma 1, D.lgs. 25/2007, sono i contratti collettivi a definire le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti ai lavoratori. Ciò presenta, però, anche dei vantaggi perché i contratti collettivi potrebbero decidere, nell'ambito dell'autonomia negoziale, di porre l'obbligo di informazione e consultazione sull'utilizzo di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati non solo a carico delle piattaforme digitali ma della generalità dei datori di lavoro che intendono utilizzare tali strumenti.

La direttiva prevede anche che, nell'ambito delle procedure di informazione e consultazione, i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali possano essere assistiti da un esperto di loro scelta il cui costo è a carico del datore di lavoro se la piattaforma conta più di 250 lavoratori nello Stato membro interessato.

5. Note conclusive e possibili scenari futuri.

Dalla breve disamina dei diritti di informazione collettivi introdotti dall'ordinamento eurounitario e italiano in materia di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati emerge che, allo stato, non viene riconosciuta al sindacato una vera partecipazione organizzativa nella costruzione e nell'utilizzo dei sistemi di IA applicati ai rapporti di lavoro. Tali diritti restano, infatti, legati a una logica di mera informazione senza nemmeno prevedere la consultazione dei sindacati. Emerge, tuttavia, che le disposizioni del regolamento potrebbero aprire a un nuovo protagonismo dei sindacati nella stesura di codici di condotta volontari con cui i datori di lavoro decidono di implementare un utilizzo dell'IA nei rapporti di lavoro basato sulla centralità dell'uomo e sulla tutela della dignità dei lavoratori. Inoltre, la direttiva potrebbe aprire la strada a una modifica del D.lgs. 25/2007 che disciplina i diritti di informazione e consultazione sindacale da cui potrebbe derivare un nuovo protagonismo della contrattazione collettiva nell'introduzione di ulteriori obblighi informativi e consultivi in tutti i casi di utilizzo o modifica di strumenti decisionali o di monitoraggio automatizzati.

Il sindacato potrebbe conquistare una maggiore centralità in questa materia anche se si facesse strada l'idea che tutti i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati rientrano nel campo di applicazione dell'art. 4, comma 1, Stat. Lav⁴⁸. Seguendo tale ragionamento, infatti, i datori di lavoro potrebbero introdurre simili sistemi solo previo accordo collettivo stipulato dalla RSU o dalle RSA, passando dunque da un mero diritto di informazione a un vero e proprio obbligo di accordo.

Infine, anche a prescindere dalle novità contenute nei richiamati provvedimenti normativi, un nuovo protagonismo sindacale in questa materia potrebbe derivare da un rilancio delle pratiche partecipative all'interno della contrattazione collettiva, prendendo atto che la digitalizzazione ha un impatto tale sui rapporti di lavoro che deve necessariamente essere al centro dell'agenda di un moderno sistema di relazioni industriali⁴⁹.

Maggiori spazi partecipativi dei soggetti collettivi sui temi dell'IA nei processi di lavoro potrebbero derivare anche dall'eventuale approvazione, da parte del Parlamento, della

⁴⁸ Opinione condivisa da L. IMBERTI, *Intelligenza artificiale e sindacato*, cit., p. 200, secondo cui «tutti i sistemi di IA [...] rientrano – sempre e necessariamente – nell'alveo del comma 1 del “nuovo” art. 4, l. n. 300/197013, non potendo mai costituire dei meri strumenti di lavoro ai sensi del comma». Nello stesso senso si v. I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour & Law Issues*, 2016, n. 1, p. 24 secondo cui «è agevole includere nella categoria degli strumenti di lavoro il computer, la posta elettronica, l'accesso ad internet. Discorso diverso deve essere fatto per eventuali applicativi che siano installati sullo stesso computer e che, per esempio, consentano di monitorare momento per momento l'attività svolta, ma che non richiedano l'intervento del lavoratore o che comunque non sono necessari perché la prestazione sia utile al datore di lavoro. In tal caso, se l'installazione del computer non richiede l'autorizzazione preventiva, questa diviene necessaria per il software che è installato sul computer per soddisfare una delle esigenze enucleate dal primo comma dell'art. 4 S.L.».

⁴⁹ Eloquente in questo senso è il fatto che, nel giugno 2020, le parti sociali europee – Ces (Confederazione Europea dei Sindacati), BusinessEurope (Confederazione delle Imprese Europee), SMEUnited (Associazione europea dell'artigianato, delle piccole e medie imprese), CEEP (associazione delle imprese o delle organizzazioni con partecipazione pubblica) abbiano sottoscritto un accordo quadro in tema di digitalizzazione. Cfr. A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 2020, n. 2; M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, n. 25, p. 171

proposta di legge n. 1573 d'iniziativa popolare «*La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori*», presentata il 27 novembre 2023⁵⁰, la quale introduce, seppure in modo particolarmente *soft* e non vincolante, la possibilità di introdurre nuove forme di partecipazione organizzativa⁵¹ e consultiva⁵² in azienda.

Di certo tutto ciò rappresenta anche una sfida per il sindacato che dovrà investire molto sulla formazione dei propri rappresentanti i quali, per svolgere al meglio la funzione di controllo, di assistenza o di vera e propria negoziazione, dovranno avere le competenze necessarie, trattandosi di informazioni estremamente tecniche e spesso di difficile comprensione e interpretazione. L'effettività di tali diritti passa, dunque, anche per la formazione dei rappresentanti sindacali.

I datori di lavoro, dal canto loro, potrebbero favorire il coinvolgimento del sindacato in sede negoziale riguardo alle pratiche di *management* algoritmico anche in chiave deflattiva del contenzioso giudiziale⁵³, nella consapevolezza che l'assenza di dialogo sindacale su questi temi spinge il sindacato ad avvalersi dei rimedi giudiziali sia in caso di negazione dell'esercizio dei diritti sindacali, sia in caso di incompletezza delle informazioni trasmesse dai soggetti che utilizzano i sistemi automatizzati da queste adottati, prevenendo così le già menzionate forme di *strategic litigation*.

In definitiva, seppure ancora in maniera timida ed embrionale, i recenti interventi normativi nazionali ed eurounitari sembrano sostenere l'esigenza di una transizione digitale socialmente sostenibile⁵⁴, nella quale il *management* algoritmico non resti prerogativa esclusiva del datore di lavoro ma diventi un terreno di confronto e di condivisione con il sindacato, chiamato a intervenire sulle modalità di utilizzo delle tecnologie digitali a tutela delle libertà dei lavoratori e delle condizioni di lavoro. Questa tendenza si inquadra, più in generale, in un rinnovato interesse, anche da parte del legislatore italiano, verso il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa, che si esprime sia nelle recenti iniziative legislative in discussione in Parlamento⁵⁵, sia in una serie di provvedimenti normativi recenti

⁵⁰ Per un primo commento, si v. A. RAFFI, *La partecipazione torna d'attualità*, in *Riv. giur. lav.*, 4, 2024, p. 633 ss.

⁵¹ Il riferimento è all'art. 7 della proposta di legge, che prevede la possibilità per le imprese di istituire commissioni paritetiche, composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa e dei lavoratori, finalizzate alla predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro.

⁵² Il richiamo è all'art. 9 della proposta di legge, in base al quale, nell'ambito di commissioni paritetiche, le RSU o le RSA o, in mancanza, i rappresentanti dei lavoratori e le strutture territoriali degli enti bilaterali di settore possono essere preventivamente consultati in merito alle scelte aziendali. La disposizione affida ai contratti collettivi la definizione della composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché delle sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione.

⁵³ C. FALERI, *Prove di democrazia partecipativa per le rappresentanze dei lavoratori nella transizione digitale*, cit. p. 609.

⁵⁴ B. CARUSO, R. DEL PUNTA, T. TREU, *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo «oltre» il manifesto*, in Centre for the Study of European Labour Law M. D'Antona, 2023; L. LAZZERONI, *Responsabilità sociale d'impresa 2.0 e sostenibilità digitale. Una lettura giuslavoristica*, Firenze University Press, Firenze, e USiena Press, Siena, p. 55

⁵⁵ Cfr., *supra*, note n. 50, 51, 52.

dai quali trapela il *favor* del legislatore per un maggiore coinvolgimento organizzativo e consultivo dei lavoratori nell'impresa⁵⁶.

⁵⁶ Si v., ad esempio, la disposizione di cui all'art. 1, comma 189, della L. n. 208/2015 che prevede meccanismi di premialità incrementali con riferimento ai premi di risultato erogati ai dipendenti per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze ha chiarito che le modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro devono realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione, e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.