



I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale

a cura di

Fiorella Lunardon - Emanuele Menegatti

Editor

Prof.ssa Fiorella Lunardon
Department of Legal Sciences
University of Turin

Prof. Emanuele Menegatti
Department of Sociology and Business Law
Alma Mater Studiorum – University of Bologna

ISBN: 9788854971363

This work is subject to copyright. This eBook is published and licensed through the University of Bologna services according to the Creative Commons Licenses CC BY-NC-SA 4.0 (Attribution, Non-Commercial, Share-Alike).

The use of general descriptive names, registered names, trademarks, service marks, etc. in this publication does not imply, even in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protective laws and regulations and therefore free for general use.

The publisher, the authors, and the editors are safe to assume that the advice and information in this book are believed to be true and accurate at the date of publication. Neither the publisher nor the authors or the editors give a warranty, expressed or implied, with respect to the material contained herein or for any errors or omissions that may have been made. The publisher remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Italian Labour Law e-Studies is an editorial collection related to the *Italian Labour Law e-Journal* (<https://illej.unibo.it/index>).

The e-book “*I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*” is the Vol. 3 of the editorial collection *Italian Labour Law e-Studies*.

DOI: <https://doi.org/10.6092/unibo/amsacta/7581>

Editorial Committee

Emanuele Menegatti (Editor-in-Chief), Edoardo Ales, Francesco Basenghi, Leonardo Battista, Mark Bell, Janice Bellace, Marco Biasi, Alessandro Boscati, Davide Casale, Massimiliano Delfino, Filip Dorsemont, Valeria Filì, Anthony Forsyth, Claudia Golino, José Manuel Gomez Munoz, Tamás Gyulavári, Attila Kun, Sylvaine Laulom, David Mangan, Franz Marhold, Anna Montanari, Alberto Pizzoferrato, Lukasz Pyzarczyk, Silvia Rainone, Riccardo Salomone, Claudia Schubert, Iacopo Senatori, Beryl ter Haar, Giovanni Zampini, Gaetano Zilio Grandi, Anna Zilli.

Editorial Policies

The eBook has been submitted to a peer review process.

Italian Labour Law e-Studies
Department of Sociology and Business Law
Strada Maggiore 45, Bologna (Italy)
Alma Mater Studiorum - University of Bologna
2024



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

DIPARTIMENTO
DI SOCIOLOGIA
E DIRITTO DELL'ECONOMIA

Indice

	Prefazione	
	<i>Emanuele Menegatti</i>	1
1	Innovazione digitale e diritto del lavoro.	
	<i>Fiorella Lunardon</i>	5
2	Accesso alla contrattazione collettiva per i lavoratori autonomi, diritto della concorrenza e piattaforme digitali: verso un parziale superamento degli ostacoli anticoncorrenziali euro-unitari?	
	<i>Leonardo Battista</i>	17
3	Digitalizzazione del lavoro e transizioni professionali inclusive: appunti sul modello spagnolo.	
	<i>Stefano Bini</i>	35
4	La rappresentanza nell'impresa digitalizzata.	
	<i>Vincenzo Cangemi</i>	53
5	Digitalizzazione delle attività di proselitismo e comunicazione sindacale: spunti di riflessione dall'esperienza tedesca	
	<i>Chiara Cristofolini</i>	73
6	Trasformazione digitale e orario di lavoro: <i>warm up lap</i> per la settimana corta.	
	<i>Maria Del Frate</i>	93
7	La tutela del lavoratore con disabilità al cospetto dell'Intelligenza Artificiale.	
	<i>Davide Tardivo</i>	111
8	Luci ed ombre degli strumenti di tutela dei diritti nell'architettura dell'<i>AI Act</i> basata sul rischio.	
	<i>Susanna Villani</i>	131

La rappresentanza nell'impresa digitalizzata.

Vincenzo Cangemi*

1. La rappresentanza sindacale tra riforme e rivoluzioni. 2. Lavoro agile. 3. Intelligenza Artificiale. 4. Robotica intelligente. 5. Innovazione tecnologica e ruolo del sindacato. 6. Alcune proposte per una efficace rappresentanza nell'impresa digitalizzata. 7. Brevi notazioni conclusive sulla proposta di legge CISL sulla partecipazione.

1. La rappresentanza sindacale tra riforme e rivoluzioni.¹

L'intervento riformatore sul sistema di relazioni sindacali che si colloca nei primi anni '90 e che avrà il suo culmine con il Protocollo del 23 Luglio 1993 e il successivo Accordo interconfederale del 20 Dicembre 1993 ha costituito indubbiamente una tappa importante dell'evoluzione del diritto sindacale italiano. Non a caso il Protocollo di cui oggi celebriamo il ricordo passerà alla storia come la «Costituzione delle relazioni collettive».²

Esso si colloca in un tempo di significativi mutamenti sia per il Paese sia per gli stessi sindacati. Il primo era stretto dalla morsa della crisi finanziaria e della necessità di ridurre il debito pubblico al fine di rispettare i parametri di Maastricht, nonché della crisi politico istituzionale che porterà alla fine della c.d. Prima Repubblica. Il sindacalismo confederale, analogamente, era impegnato a fronteggiare una crisi di rappresentatività ed era in cerca di una soluzione per ripensare il sistema di rappresentanza in azienda.³

* Ricercatore a tempo determinato nell'Università di Torino.

¹ Il saggio rappresenta la rielaborazione dell'intervento svolto al convegno 1993-2023: a trent'anni dal Protocollo Ciampi. Ruolo della contrattazione collettiva: salario e rappresentatività (Marghera, 20.11.2023).

² Carinci F., *Riparlato di concertazione*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2, 2005, 491 ss.

³ Emblematiche in questo senso le considerazioni di Corte cost., 26 Gennaio 1990, n. 30, in *Foro It.*, 1992, I, 30 sulle difficoltà affrontate all'epoca dal movimento sindacale «a causa delle incisive trasformazioni verificatesi nel sistema produttivo» e sulla contestuale crisi della rappresentanza statutaria, sempre più inidonea «a rispecchiare l'effettività della rappresentatività».

Trent'anni dopo il sindacato si trova nuovamente dinanzi a una nuova fase di transizione, allo stesso tempo digitale ed ecologica, foriera di profondi cambiamenti nei processi produttivi, in relazione alla composizione della forza lavoro,⁴ all'organizzazione del lavoro e alla struttura della stessa impresa.⁵ La Quarta rivoluzione industriale,⁶ nel senso proprio della parola, sta, infatti, determinando un significativo mutamento del contesto economico-sociale⁷ a un ritmo «esponenziale».⁸

L'avvento, tra le altre cose, dell'intelligenza artificiale, dell'*Internet of things*, della robotica intelligente in uno con i progressi raggiunti nella potenza di calcolo delle macchine, che favoriscono l'impiego dei c.d. *big data*, hanno cambiato lo scenario entro il quale si svolgeva la «tragedia» taylorfordista,⁹ contribuendo alla definitiva affermazione del nuovo paradigma della *lean production*.¹⁰

Sul piano dell'organizzazione del lavoro, si diffonde la modalità di svolgimento della prestazione di lavoro a distanza,¹¹ lo sviluppo degli algoritmi cambia la forma di esercizio dei

⁴ Cfr. Marini D., *Fuori classe. Dal movimento operaio ai lavoratori imprenditivi della Quarta rivoluzione industriale*, Il Mulino, Bologna, 2018, 9, secondo cui «la (dis)articolazione del mercato del lavoro dovuto alla pervasività delle innovazioni tecnologiche ha prodotto uno sfarinamento delle condizioni professionali e dei profili dei lavoratori».

⁵ Come sottolinea Garofalo D., *Lavoro, impresa e trasformazioni organizzative*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro (Cassino, 18-19 Maggio 2017), Milano, 2018, 20, «mutamenti dell'impresa e trasformazioni del lavoro costituiscono due aspetti del cambiamento determinato dalle innovazioni tecnologiche e dalla globalizzazione» strettamente interconnessi.

⁶ Sulla quarta rivoluzione industriale v. Schwab K., *La Quarta rivoluzione industriale*, Franco Angeli, Milano, 2016, 20-21; World Economic Forum, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, 2016 in https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf (ultimo accesso 29 Ottobre 2023).

⁷ Sulla dimensione olistica della Quarta rivoluzione industriale v. Seghezzi F., *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*, ADAPT University Press, Bergamo, 2017.

⁸ Giannetti R., *Tecnologia e lavoro nelle Rivoluzioni industriali: occupazioni, competenze e mansioni del lavoro, salari e disuguaglianza*, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G. (a cura di), *Il lavoro 4.0. La Quarta Rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018, 282-283.

⁹ Nogler L., *Tecnica e subordinazione nel tempo della vita*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 147, 3, 2015, 339, nota 11, che riprende le considerazioni di Ruffier J., *Mort du taylorisme et recul des syndicats*, in *Economie et Humanisme*, 1981, 55-57.

¹⁰ Come sottolinea Musso S., *Le trasformazioni del lavoro nelle rivoluzioni industriali*, in Mingione E. (a cura di), *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Feltrinelli, Milano, 2020, 25-26 questa soluzione organizzativa ha cominciato a diffondersi nel corso degli anni '90 del XX sec. e si caratterizza per un sistema di produzione flessibile, delocalizzato e reticolare. Come emerge da una ricerca condotta su alcune imprese metalmeccaniche dell'area bolognese, «l'organizzazione secondo i principi della *lean production*» costituisce «il prerequisito» per procedere a una digitalizzazione del processo produttivo. V. Garibaldo F., *I fattori critici per l'industria metalmeccanica bolognese al tempo della digitalizzazione*, in Garibaldo F., Rinaldini M. (a cura di), *Il lavoro operaio digitalizzato. Inchiesta nell'industria metalmeccanica bolognese*, Il Mulino, Bologna, 2021, 82.

¹¹ La bibliografia sul tema è oramai ampia. V. almeno AA.VV. (a cura di), *Lavoro agile e smart working nella società post-pandemica. Profili giuslavoristici e di relazioni industriali*, Adapt University Press, 2022; Martone M. (a cura di), *Il lavoro da remoto. Per una riforma dello smart working oltre l'emergenza*, LaTribuna, 2020; Garofalo D. (a cura di), *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale. Aggiornamento al decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. decreto dignità*, Adapt University Press, 2018, 345 ss.; Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Cedam Wolters Kluwer, 2018, 461 ss.; Fiorillo L., Perulli A. (a cura di), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2017, 165 e ss.

poteri datoriali, che può avvenire adesso in maniera automatizzata,¹² si implementano nuove macchine robotiche intelligenti capaci di muoversi in autonomia e di interagire con l'essere umano.¹³ Dal punto di vista della struttura dell'impresa, le nuove tecnologie favoriscono il processo di frammentazione già in atto da diverso tempo, per cui l'impresa «da tecnostuttura integrata» si trasforma sempre più in «una rete di unità autonome o semi-autonome tra loro legate da forme elastiche di coordinamento».¹⁴

L'impatto determinato da queste trasformazioni sullo svolgimento della prestazione lavorativa è dirompente ed è ampiamente analizzato in dottrina. Altrettanto significativi, tuttavia, sono i riflessi che l'intreccio tra digitalizzazione, globalizzazione e frammentazioni organizzative producono in ambito sindacale,¹⁵ ponendo nuove rilevanti sfide alla rappresentanza e all'azione sindacale.

Al fenomeno della scomposizione dell'impresa corrisponde una frammentazione della figura datoriale e con essa dell'interlocutore sindacale. In un contesto produttivo reticolare il sindacato si trova adesso a interfacciarsi anche con il punto di vista della rete, «quello espresso dall'interesse comune, dall'organizzazione integrata e condivisa in vista di un obiettivo comune»,¹⁶ ed è chiamato a ripensare la propria organizzazione interna, aprendosi a «forme di rappresentanza intersettoriali e inter-aziendali» al fine di un più ampio coinvolgimento dei lavoratori dell'impresa destrutturata.¹⁷ Allo stesso tempo, con la transizione dal lavoro come luogo al lavoro inteso come processo,¹⁸ in cui è l'utilizzo di un determinato dispositivo per svolgere la prestazione a caratterizzare uno spazio fisico come ambiente di lavoro,¹⁹ la

¹² Cfr. Baiocco S., Fernandez-Macías E., Rani U., Pesole A., *The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts*, ILO Background Paper, 9, Bruxelles, 2022; Gaudio G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, 2, 2020, 22.

¹³ Cfr. Maio V., *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 6, 1414. Sia consentito rinviare, altresì, a Cangemi V., *Robot e intelligenza artificiale tra sicurezza sul lavoro e responsabilità datoriale*, in corso di pubblicazione.

¹⁴ Garofalo D., nt. (5), 23; Gosetti G., *La digitalizzazione del lavoro. Questioni aperte e domande di ricerca sulla transizione*, in *Economia e Società Regionale*, 1, 2019, 102 ss.

¹⁵ Turrin M., *Relazioni industriali e nuove tecnologie: conflitto, partecipazione e concertazione nell'era del lavoro digitale*, in *Economia e Società Regionale*, 3, 2022, 56.

¹⁶ Pacchiana Parravicini G., *Organizzazione delle imprese e ruolo del sindacato*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 6, 2022, 1152; Basenghi F., *Decentramento organizzativo e autonomia collettiva*, in AA.VV., *Frammentazione organizzativa e lavoro: rapporti individuali e collettivi*, Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro (Cassino, 18-19 Maggio 2017), Giuffrè, Milano, 2018, 261 ss.; Tosi P., *Prefazione*, in Zilio Grandi G., Biasi M. (a cura di), *Contratto di rete e diritto del lavoro*, Wolters Kluwer CEDAM, Padova, 2014, 6.

¹⁷ Cfr. Di Nunzio D., *L'azione sindacale nell'organizzazione flessibile e digitale del lavoro*, in *Economia e Società Regionale*, 2, 2018, 84. Significativa in questa prospettiva l'esperienza condotta dal sindacato in alcune aziende bolognesi in cui «sono stati avviati dei percorsi di sindacalizzazione e promozione della contrattazione integrativa rivolti specificatamente ai lavoratori cosiddetti esternalizzati». Sul punto v. Cetrulo A., Moro A., *Una contrattazione alla bolognese? Relazioni industriali e negoziazione aziendale nel settore metalmeccanico a Bologna dall'Autunno caldo ad oggi*, in Garibaldi F., Rinaldini M., nt. (10), 117.

¹⁸ Pais I., *Distanza e reti*, in Occhino A. (a cura di), *Il lavoro e i suoi luoghi*, Vita e Pensiero Editrice, Milano, 2018, 155; Nogler L., *Gli spazi di lavoro nelle città tra innovazioni tecnologiche e "regressioni" interpretative*, in Occhino A., nt. (18), 37.

¹⁹ Signorini E., *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Giappichelli, Torino, 2018, 95. In questo senso per Cairoli S., *Tempi e luoghi di lavoro nell'era del capitalismo cognitivo e dell'impresa digitale*, Jovene, Napoli, 2020, 200, «il luogo di lavoro non è più necessariamente ed è sempre meno un posto nel quale "si va", ma si identifica nel luogo nel quale il lavoratore si trova o si sposta».

fabbrica perde di centralità facendo venir meno quello che costituiva il «punto di riferimento storico e classico dell'azione del sindacato».²⁰

L'azione sinergica di questi mutamenti si riverbera sul tipico ruolo di rappresentanza degli interessi svolto dal sindacato che si trova ad affrontare quella che probabilmente può essere considerata la sfida più rilevante posta dalla tecnologia, ossia la progressiva tendenza all'individualizzazione dei rapporti sociali. Si tratta di un fenomeno che inevitabilmente indebolisce «il rilievo della solidarietà e degli interessi collettivi»,²¹ mettendo in crisi le forme tradizionali di rappresentanza e sostituendo le «identità collettive» con «identità frammentate» che favoriscono la diffusione di una concezione del lavoro «come esperienza privata».²² Tale processo ha «un ruolo destrutturante per i meccanismi associativi», rendendo più difficile l'emersione degli interessi collettivi e la loro aggregazione.²³ Ciò si traduce sul piano della regolamentazione del rapporto nel fenomeno della «soggettivazione regolativa»²⁴ del lavoro in cui si valorizza l'intervento dell'autonomia individuale a discapito di quella collettiva e il singolo diviene protagonista della negoziazione del proprio assetto di interessi.²⁵

In questo scenario il sindacato è, quindi, chiamato a ripensare la propria azione per far fronte alla complessità dell'innovazione tecnologica e del cambiamento e assolvere in maniera più efficace il ruolo di tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori, soprattutto nel tempo attuale, in cui tali diritti sono ancor di più esposti al rischio di violazioni alla luce della pervasività della tecnologia.

La propensione alla valorizzazione dell'autonomia individuale e all'ampliamento dei margini di autonomia e coinvolgimento riconosciuti al lavoratore subordinato non ha, in effetti, coinciso con un corrispondente mutamento sul piano dei rapporti di forza contrattuali, dato che permane in capo al lavoratore dell'impresa digitalizzata «il tratto tipico» della «debolezza socio-economica» nei confronti del datore di lavoro. Di conseguenza, fermo restando l'importante rilievo che può assumere l'autonomia individuale nella regolamentazione degli interessi in un contesto rapidamente mutevole come quello digitale, tale autonomia non può «prescindere da un valido sostegno collettivo»²⁶ che vada a riequilibrare le asimmetrie di potere presenti nel contratto di lavoro.²⁷

Se il paradigma dell'industria digitale è, peraltro, in transizione verso una nuova dimensione 5.0, antropocentrica, sostenibile e resiliente, in cui viene assegnata una particolare

²⁰ Pacchiana Parravicini G., nt. (16), 1153; Esposito M., *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, Relazione alle Giornate di Studio di Diritto del lavoro (Campobasso, 25-26 Maggio 2023), Versione provvisoria, 5.

²¹ Treu T., *Diritto del lavoro e analisi sociale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 474, 2023, 23.

²² Caruso B., *Il sindacato tra funzioni e valori nella "grande trasformazione". L'innovazione sociale in sei tappe*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 394, 2019, 5-7. V. anche Marini D., nt. (4), 33; Faleri C., *Social Network e nuove modalità di autotutela degli interessi collettivi*, in *Labor*, 3, 2023, 230.

²³ Forlivesi M., *La rappresentanza e la sfida del contropotere nei luoghi di lavoro*, in *Lavoro e Diritto*, 4, 2020, 688-689.

²⁴ Perulli A., *La "soggettivazione regolativa" nel diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 1, 2019, 118.

²⁵ Pacchiana Parravicini G., nt. (16), 1154.

²⁶ Monda P., *Lo Statuto alla prova di "Industria 4.0": brevi riflessioni sulla c.d. disintermediazione sindacale*, in Rusciano M., Gaeta L., Zoppoli L. (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, vol. I, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, 346.

²⁷ Grandi M., *Rapporto di lavoro* (voce), in *Enciclopedia del Diritto*, XXXVIII, Giuffrè, Milano, 1987, 328.

attenzione al rispetto dei vincoli sociali,²⁸ il sindacato può ancora oggi rivestire un ruolo di primo piano nella partecipazione alla progettazione tecnologica di un'impresa che metta al centro la persona.

Al fine di analizzare le sfide poste dalla digitalizzazione e le opportunità che si aprono per la rappresentanza sindacale, la riflessione verrà condotta, per tenere fede al titolo del contributo, guardando al fenomeno da tre prospettive che interessano in modo particolare l'ambito dell'impresa: lavoro agile, intelligenza artificiale e robotica intelligente.

2. Lavoro agile.

Uno dei contesti in cui si manifesta in maniera significativa la tendenza all'individualizzazione dei rapporti è quello dello svolgimento del rapporto di lavoro in modalità agile. Come è noto, si tratta di una tipologia di esecuzione del rapporto stabilita mediante accordo tra le parti che si contraddistingue per la possibilità di essere resa senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale.

Già a partire da queste caratteristiche è possibile scorgere almeno due profili che contribuiscono all'emersione di tale tendenza, producendo, in un modo o in un altro, riflessi sull'azione sindacale.

Un primo aspetto che emerge in maniera preponderante è quello relativo alla regolamentazione stessa della prestazione di lavoro agile. Sebbene si tratti di un'esperienza nata dapprima nell'autonomia collettiva, nel passaggio alla disciplina legislativa questa dimensione collettiva si era persa a tutto vantaggio dell'autonomia individuale.

La dottrina non ha mancato di criticare questo approccio individualista del legislatore che, con «una precisa opzione di discontinuità con il passato»,²⁹ sembra aver «assegnato fiducia eccessiva all'autonomia individuale, per quanto riguarda l'opera di ricostruzione dei diritti all'interno della dimensione virtuale».³⁰ Ciò nell'ottica di consentire alle parti di superare le rigidità normative e di individuare l'assetto di interessi più confacente al caso concreto in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro e di organizzazione della prestazione.³¹

Certo questo silenzio del legislatore sul ruolo della contrattazione collettiva non implicava di per sé una chiusura nei confronti di una regolamentazione collettiva.³² Tanto che il sindacato nella prassi regolativa si è giustamente riappropriato della propria funzione di tutela

²⁸ Breque M., De Nul L., Petridis A., *Industry 5.0. Verso un'industria europea sostenibile, centrata sull'uomo e resiliente*, R&I Paper Series, Policy Brief, Lussemburgo, 2021, 13 ss.

²⁹ Esposito M., nt. (20), 31.

³⁰ Topo A., *Il luogo di esecuzione della prestazione nell'organizzazione digitalizzata*, in *federalismi.it*, 19, 2022, 205. Negli stessi termini M. Aimo, A. Fenoglio, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, in *Labor*, 1, 2021, 58.

³¹ Martone M., *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2, 2018, 298; Tinti A.R., *Travestimenti. Potere e libertà nel lavoro agile*, in *Lavoro e Diritto*, 1, 2022, 154.

³² Biasi M., *Brevi spunti sul lavoro da remoto post-emergenziale, tra legge (lavoro agile) e contrattazione (smart working)*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, 3-4, 2021, 165.

degli interessi collettivi, fornendo un quadro di riferimento aziendale all'interno del quale collocare gli accordi individuali di lavoro agile,³³ supportato in questo dal recupero della dimensione collettiva effettuata nel Protocollo nazionale sul lavoro agile.³⁴

Questa, infatti, si è rivelata la sede più idonea per coordinare la prestazione agile con l'organizzazione aziendale³⁵ e per risolvere le ambiguità interpretative lasciate presenti nella l. n. 81/2017, oltre che per un più efficace componimento dei due divergenti interessi che nel lavoro agile si contrappongono, ossia produttività di impresa e conciliazione vita-lavoro.³⁶

L'altro aspetto di rilievo da segnalare riguarda la possibilità di lavorare prescindendo da rigidi confini spaziali, oltre che temporali, e la conseguente perdita di centralità dell'azienda come luogo di svolgimento della prestazione lavorativa e di aggregazione tra i lavoratori.³⁷ La flessibilità spaziale riconosciuta al lavoratore agile, infatti, contribuisce allo sfilacciamento delle relazioni interpersonali e può porre i lavoratori in condizioni di isolamento³⁸ rispetto alle varieguate iniziative di azione sindacale che vengono svolte in azienda, nonché rendere più complesso l'esercizio di taluni diritti sindacali.

Sul punto, il già citato Protocollo sul lavoro agile all'art. 8 ribadisce che «lo svolgimento della prestazione in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva» e impegna le parti sociali «a individuare le modalità di fruizione di tali diritti» sia da remoto sia in presenza. Complice anche il distanziamento vissuto durante il periodo pandemico, la tecnologia si è rivelata, quindi, un'opportunità per il sindacato e ha accelerato il processo di ripensamento della modalità di esercizio dei diritti sindacali per far fronte alla trasformazione tecnologica del lavoro. Un ruolo imprescindibile in questo campo è svolto dalla contrattazione collettiva perché è in questa sede che le parti possono efficacemente risolvere gli aspetti critici emergenti dall'adattamento digitale dei diritti sindacali di cui alla l. n. 300/1970.³⁹

Con riguardo alle assemblee sindacali, già l'art. 20, l. n. 300/1970, nel sancire il diritto di assemblea per discutere di materie di interesse sindacale e del lavoro, al comma 3 prevede che ulteriori forme di esercizio di tale diritto possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva, anche aziendale. Non sussistono, quindi, ostacoli, accogliendo una lettura evolutiva della disposizione normativa,⁴⁰ alla regolamentazione collettiva anche della forma telematica di svolgimento dell'assemblea sindacale. Anzi, può essere questa la sede per predisporre

³³ Monterossi L., *Tecnologie digitali, nuovi modelli di organizzazione del lavoro e sfide per il sindacato*, in *federalismi.it*, 21, 2023, 250.

³⁴ Protocollo nazionale sul lavoro agile, 7 Dicembre 2021.

³⁵ Biasi M., nt. (32), 165.

³⁶ Recchia G. A., *Il lavoro agile fuori dalla straordinarietà: appunti sulla contrattazione collettiva*, in *Economia e Società Regionale*, 1, 2021, 35-36.

³⁷ Engblom S., *Una prospettiva sindacale su digitalizzazione e Gig economy*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, I, 2017, 357 ss.

³⁸ Utilizzano la metafora dell'*Hikikomori* lavorativo per descrivere questo fenomeno di isolamento e individualizzazione del rapporto Donà S., Marocco M., *Diritto di assemblea es art. 20 Stat. lav. e nuove tecnologie digitali*, in *Labour & Law Issues*, 2, 2019, 12-13.

³⁹ De Mozzi B., *Sindacati e nuove sfide della rivoluzione digitale*, in AA.VV. (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era digitale*, Atti del convegno Italo-brasiliano 26-27 Maggio 2022, Giapeto Editore, Napoli, 2023, 468.

⁴⁰ Anibaldi V., *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2022, 151; Schiavetti F., *Diritti sindacali e nuove tecnologie: tra effettività dei diritti e dovere di cooperazione del datore di lavoro*, in *federalismi.it*, 21, 2023, 265.

quegli specifici accorgimenti richiesti affinché l'esercizio digitale del diritto avvenga nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 20 e dalla normativa in materia di protezione dei dati personali,⁴¹ nonché per disciplinare⁴² un eventuale messa a disposizione da parte del datore di lavoro di attrezzatura idonea allo svolgimento telematico dell'assemblea.⁴³

Altro ambito nel quale si è registrata un'efficace transizione digitale è quello del diritto di affissione e del diritto di fare proselitismo che già da tempo⁴⁴ vengono esercitati anche in modalità telematica grazie alla diffusione delle reti *intranet* aziendali, di *internet* e delle *e-mail*. La dottrina ha messo in evidenza alcune possibili criticità interpretative⁴⁵ in merito al godimento digitale di tali diritti che non sembrano, tuttavia, di portata tale da risultare effettivamente impeditive al loro esercizio, tanto da poter essere risolte adeguatamente in sede di contrattazione collettiva.⁴⁶

La recente giurisprudenza di legittimità⁴⁷ ha, del resto, oramai legittimato l'utilizzo della posta elettronica aziendale per l'invio di comunicati di natura sindacale, purché l'attività venga svolta con modalità che non rechino pregiudizio all'azienda, in relazione tanto all'art. 25, quanto all'art. 26, l. n. 300/1970, assimilando la *mailing list* al concetto di spazi citato dalla disposizione normativa.⁴⁸

Ai canali tradizionali di azione collettiva all'interno dell'azienda il sindacato ha, poi, affiancato nuove forme partecipative e di confronto con i lavoratori o perfino di lotta sindacale, al fine di rendere più efficace l'attività di proselitismo e di coinvolgimento dei lavoratori. Grazie all'utilizzo delle piattaforme *social*, infatti, il sindacato è in grado di informare in tempo reale i propri iscritti su questioni di natura sindacale o del lavoro o di accrescere la capacità di acquisizione del consenso, amplificando gli effetti della propria attività di pressione sul datore di lavoro,⁴⁹ nonché di realizzare forme innovative e creative di

⁴¹ In questo senso si consideri l'adozione di accorgimenti tecnici affinché all'assemblea virtuale non partecipino soggetti esterni non autorizzati, di strumenti idonei a garantire la *cybersecurity* dell'assemblea, nonché di sistemi di rilevamento della presenza all'assemblea ai fini del rispetto del limite di ore retribuite. Cfr. Schiavetti F., nt. (40), 266-267; Cassar S., *Lavoro 2.0 e diritti sindacali: spunti di riflessione e proposte operative su tele-assemblea e referendum sindacale on line*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, 7-8, 2021, 436-437; Anibaldi V., nt. (40), 157 ss.

⁴² Nella prassi, tuttavia, come messo in evidenza da Anibaldi V., nt. (40), 154, alla quale si rinvia anche per i riferimenti contrattuali, normalmente è l'azienda che mette a disposizione la strumentazione necessaria.

⁴³ Sul punto v. Trib. Milano, decr. 30 Luglio 2020, disponibile su https://www.bollettinoadapt.it/wp-content/uploads/2020/09/20200730_Trib-Milano.pdf.

⁴⁴ V. in questo senso già Pret. Milano, 3 Aprile 1995, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, 1995, 758, con nota di Bellavista A.

⁴⁵ Cfr. già Bellavista A., *Il diritto di affissione ex art. 25 St. lav. e i sistemi aziendali di comunicazione elettronica con i dipendenti*, nota a Pret. Milano, 3 Aprile 1995, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, 1995, 770, secondo cui il termine affiggere mal si concilierebbe con la pubblicazione di materiali su uno spazio virtuale. Ciò implica per Anibaldi V., *Digitalizzazione dell'attività di proselitismo e delle comunicazioni sindacali: opportunità e limiti nella cornice statutaria*, in *Giustizia Civile*, 1, 2022, 249 che la bacheca digitale potrebbe configurarsi come modalità aggiuntiva, ma non sostitutiva rispetto alla bacheca fisica.

⁴⁶ Schiavetti F., nt. (40), 261-262.

⁴⁷ Cass. 5 Dicembre 2022, n. 35643, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 8-9, 2023, 824 con nota di Tampieri A.; Cass. 5 Dicembre 2022, n. 35644, in *Foro It.*, 2, 1, 2023, 475; Cass., ord. 17 Marzo 2023, n. 7799, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 6, 2023, 628. *Contra* Trib. Cuneo, decr. 27 Giugno 2019, in *Leggi d'Italia*, secondo cui, in realtà, la bacheca «implica la possibilità di accesso e consultazione da parte della generalità degli interessati, senza che questi debbano essere preventivamente individuati».

⁴⁸ Per un'analisi critica di tale orientamento v. Schiavetti F., nt. (40), 262 ss.

⁴⁹ Faleri C., nt. (22), 234.

lotta sindacale, come il *netstrike* o il *twitterstorm*.⁵⁰ Sotto quest'ultimo profilo bisogna considerare, del resto, che l'avvento della tecnologia ha oramai coinvolto anche il conflitto collettivo, come attesta, per rimanere nell'ambito dell'impresa e, in particolare, del lavoro agile, il c.d. *off* simultaneo, ovvero la disconnessione concertata e contemporanea dai dispositivi informatici di tutti i lavoratori agili di un'azienda per motivi sindacali.⁵¹

L'utilizzo delle piattaforme *social* quale strumento di azione collettiva si rivela, tuttavia, ambivalente perché se contribuisce certamente al potenziamento dell'attività del sindacato,⁵² allo stesso tempo agevola proprio quel fenomeno di disintermediazione e di individualizzazione⁵³ che caratterizza quest'epoca digitale e che il sindacato tradizionale è chiamato a contrastare.

3. Intelligenza artificiale.

Un secondo fattore di cambiamento da prendere in considerazione nella riflessione sul ruolo della rappresentanza sindacale nell'impresa digitale è costituito dall'impiego dell'intelligenza artificiale nei processi produttivi e nella gestione del personale. Come è noto, trattasi di tecnologia nata nel corso della seconda metà del XX secolo, ma che solo di recente ha compiuto un importante salto di qualità grazie al potenziamento delle capacità di calcolo delle macchine e di immagazzinamento dei dati e ai progressi compiuti nel campo degli algoritmi.⁵⁴

Rispetto al passato, in cui l'intelligenza artificiale operava in maniera logica e deterministica mediante un ragionamento di tipo deduttivo, i nuovi modelli sono in grado di apprendere in maniera autonoma attraverso l'esperienza⁵⁵ sulla base di teorie stocastiche e probabilistiche.⁵⁶ I sistemi di *machine learning* che operano con il metodo *deep learning* basato

⁵⁰ Più in generale sul tema v. Rota A., *Tecnologia e lotta sindacale: il net strike*, in *Labour & Law Issues*, 5, 2, 2019, 198 ss.; La Tegola O., *Il conflitto collettivo nell'era digitale*, in *Diritto delle Reazioni Industriali*, 3, 2020, 638 ss.; Turrin M., nt. (15), 56 ss.

⁵¹ Maio V., *Sciopero e conflitto collettivo nel lavoro digitale. Osservazioni in tema di net strike, twitter storm e off simultaneo degli smart workers*, in *federalismi.it*, 27, 2022, 155 ss.

⁵² Saccoia G., *Il sindacato nell'era digitale, una comunità nel cyberspazio*, in *Economia e Società Regionale*, 1, 2019, 84, sottolinea le potenzialità dell'utilizzo dei *social network* da parte del sindacato, tenuto conto del fatto che *internet* costituisce «un moltiplicatore di mobilitazione, di partecipazione e di coinvolgimento».

⁵³ Sull'effetto ambivalente dell'utilizzo dei *social* nel contesto delle relazioni industriali v. Caponetti B., *Social media e rappresentanza aziendale: quali scenari?*, in *Labour & Law Issues*, 5, 2, 31 ss.; Marazza M., *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, 2019, 64 ss., secondo il quale i *social* hanno reso «autonoma, e imprevedibile, la formazione della reale volontà collettiva», indebolendo l'attività di rappresentanza svolta dai sindacati tradizionali.

⁵⁴ Cfr. Garibaldi F., *Le radici culturali di industria 4.0*, in Garibaldi F., Rinaldini M., nt. (10), 32.

⁵⁵ In particolare, Amato Mangiameli A. C., *Intelligenza artificiale, big data e nuovi diritti*, in *Rivista Italiana di Informatica e Diritto*, 1, 2022, 96, distingue tra apprendimento supervisionato, quando i dati di ingresso sono già classificati dall'operatore umano, apprendimento non supervisionato, quando il sistema di intelligenza artificiale è libero di elaborare una propria classificazione a partire da un insieme di dati fornito, apprendimento per rinforzo, quando il sistema impara ed esegue una serie di azioni dall'interazione con l'ambiente.

⁵⁶ Cfr. Palmirani M., *Interpretabilità, conoscibilità, spiegabilità dei processi decisionali automatizzati*, in Ruffolo U., *XXVI lezioni di diritto dell'intelligenza artificiale*, Giappichelli, Torino, 2021, 68, che distingue tra intelligenza artificiale simbolica, basata su regole deterministiche, e intelligenza artificiale sub simbolica, retta da regole non deterministiche. Nello stesso senso, v. Géniaut B., *Quel type de régulation pour l'intelligence artificielle, ou comment*

sulle reti neurali apprendono, infatti, la migliore strategia per il conseguimento dell'obiettivo da perseguire attraverso l'interazione con l'ambiente circostante.

Il raggiungimento di questi progressi scientifici se, da un lato, rende più efficiente i sistemi di intelligenza artificiale e consente di ampliarne le occasioni di impiego, dall'altro ne aumenta la complessità strutturale,⁵⁷ per cui diviene sempre più difficile, se non anche impossibile, la piena comprensione del ragionamento deduttivo seguito.⁵⁸ Ciò determina significative ricadute sul piano giuridico,⁵⁹ considerato che lo "schermo" dell'algoritmo rende talora più difficile comprendere chi sia l'effettivo titolare del rapporto di lavoro⁶⁰ e consente di esercitare i poteri datoriali anche in violazione dei limiti posti dalla normativa lavoristica.⁶¹ Allo stesso tempo, il processo massivo di raccolta e interpretazione dei dati può portare a sistematiche violazioni della normativa in materia di tutela dei dati personali⁶² o della normativa antidiscriminatoria⁶³ senza che sia possibile comprendere a chi sia imputabile la violazione.⁶⁴

L'impatto dirompente dell'intelligenza artificiale sulle condizioni di lavoro e i rischi che un suo errato utilizzo può comportare in termini di lesione dei diritti fondamentali hanno indotto le istituzioni europee ad approntare uno specifico apparato di tutele e a riconoscere al sindacato un ruolo di primo piano nel garantire una transizione digitale che sia equa.⁶⁵ Si tratta di un approccio coerente con la nuova dimensione 5.0 dell'impresa, che implica un utilizzo delle nuove tecnologie non lesivo dei «diritti fondamentali dei lavoratori, quali il diritto alla privacy, all'autonomia e alla dignità umana» e una progettazione degli ambienti di lavoro conforme ai principi sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE,⁶⁶ tra cui evidentemente il diritto all'informazione e consultazione e il diritto di negoziazione e azione collettiva (artt. 27-28).

justifier l'irrationnel?, in Adam P., Le Friant M., Tarasewicz Y., *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail*, Dalloz, Parigi, 2020, 108.

⁵⁷ Commissione europea, *Comunicazione. Promuovere un approccio europeo all'intelligenza artificiale*, COM(2021) 205 final, 3.

⁵⁸ Gabbrielli M., *Dalla logica al deep learning: una breve riflessione sull'intelligenza artificiale*, in Ruffolo U., nt. (56), 27; Waas B., *Artificial intelligence and labour law*, HSI Working paper, 17, 2022, 12.

⁵⁹ Commissione europea, *Libro bianco sull'intelligenza artificiale. Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, COM(2020) 65 final, 11-14.

⁶⁰ Significativa in questo senso già Trib. Padova, 16 Luglio 2019, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 12, 2019, 1135, con nota di Cangemi V. Più di recente v. Trib. Padova, 3 Marzo 2023, in *Lavoro Diritti Europa*, Trib. Catania, 4 Novembre 2021, in *Diritto delle Reazioni Industriali*, 4, 2022, 1128, con nota di Tagliabue I.

⁶¹ De Stefano V., "Negotiating the algorithm": automation, artificial intelligence, and labor protection, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41, 1, 2019, 23.

⁶² Garante per la protezione dei dati personali, Ordinanza ingiunzione nei confronti di Foodinho s.r.l., 10 Giugno 2021, n. 234, in <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9675440>.

⁶³ Emblematica in questo senso Trib. Bologna, ord. 31 Dicembre 2020, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 3, 2021, 780, con nota di M. Biasi.

⁶⁴ L'algoritmo di apprendimento potrebbe deanonimizzare i dati personali raccolti, incrociando dati non direttamente correlati, o potrebbe essere già in origine istruito con dati discriminatori. Cfr. Otto M., "Workforce analytics" v fundamental rights protection in the EU in the age of big data, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 40, 3, 2019, 392-394; Todoli-Signes A., *Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection*, in *Transfer*, 25, 4, 2019, 469 ss.

⁶⁵ De Mozzi B., nt. (39), 179-180.

⁶⁶ Breque M., De Nul L., Petridis A., nt. (28), 14 e 18.

Per limitarsi alle fonti che interessano in particolar modo l'impresa,⁶⁷ si può considerare il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale, recentemente approvato in via definitiva. Tale regolamento classifica come ad alto rischio i sistemi di intelligenza artificiale impiegati per il reclutamento e la gestione dei lavoratori qualora presentino «un rischio significativo di danno per la salute umana, la sicurezza o i diritti fondamentali delle persone fisiche, anche nel senso di non influenzare materialmente il risultato del processo decisionale».⁶⁸

Si tratta di sistemi che, oltre a dover essere progettati nel rispetto di determinati requisiti e in conformità ai principi di trasparenza e sorveglianza umana, possono essere impiegati dal datore di lavoro, in qualità di *deployer*,⁶⁹ previa consultazione dei i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio (art. 26, comma 6).⁷⁰ Un siffatto diritto di informazione, come precisato nel considerando 37, ha una natura accessoria e complementare rispetto agli eventuali diritti di informazione e consultazione «in merito alle decisioni di mettere in servizio o utilizzare sistemi di IA». Il nuovo regolamento europeo introduce, quindi, una garanzia minima applicabile soltanto nel caso in cui «non siano soddisfatte le condizioni per tali obblighi di informazione o di informazione e consultazione previsti da altri strumenti giuridici».

Occorre considerare, del resto, che tale strumento legislativo si inserisce all'interno di un quadro normativo più generale che già contemplava, sebbene soltanto nelle imprese di maggiori dimensioni, un diritto di informazione e consultazione «sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro»⁷¹ (art. 4, par. 2, lett. c., dir. 2002/14/CE). Potrebbe essere letta, quindi, in questo senso la scelta di compromesso da ultimo adottata dal legislatore europeo rispetto alle modifiche apportate in sede di prima lettura dal Parlamento europeo, nella quale si prevedeva invece un più esplicito diritto di informazione e consultazione al fine di trovare un accordo ai sensi della direttiva 2002/14/CE.

Altrettanto significativa, per guardare all'ordinamento interno, è la recente evoluzione normativa in materia di trasparenza delle condizioni di lavoro. Il riferimento è all'art. 4, comma 1 del d.lgs. n. 104/2022, che introduce un nuovo art. 1-*bis* al d.lgs. n. 152/1997, prevedendo un diritto individuale e collettivo di informazione e di accesso sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati.⁷²

⁶⁷ Anche la direttiva europea relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali ha introdotto, infatti, specifici diritti di informazione e consultazione in merito all'introduzione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati (*cf.* artt. 9 e 13).

⁶⁸ *Cfr.* art. 6 del testo del regolamento approvato in via definitiva dal Parlamento europeo in data 14.3.2024.

⁶⁹ Persona fisica o giuridica che impiega effettivamente un sistema di IA.

⁷⁰ L'informazione è fornita in conformità «alle norme e alle procedure stabilite dal diritto dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti», ovvero, secondo la definizione di cui all'art. 4, par. 3, dir. 2002/14/CE, in maniera tale da «permettere ai rappresentanti dei lavoratori di procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione».

⁷¹ V. sul punto le considerazioni svolte da Alaimo A., *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *federalismi.it*, 25, 2023, 145, secondo la quale all'interno di tale espressione è possibile includere anche le decisioni che riguardano l'utilizzo dei sistemi di IA.

⁷² La disposizione, pur non trovando un corrispondente nella direttiva 2019/1152/UE, è fortemente ispirata all'analoga previsione normativa contenuta nel testo originario della proposta di direttiva europea sul lavoro tramite piattaforme digitali, integrata da alcuni elementi derivanti dal testo della proposta di regolamento sull'IA.

Senza entrare nel merito delle problematiche interpretative che affliggono la disposizione,⁷³ l'introduzione di autonomi diritti di informazione e di accesso individuali e collettivi rispetto a quelli previsti dal reg. UE 679/2016 hanno indubbiamente permesso di fare un salto di qualità nella tutela dei lavoratori interessati da decisioni algoritmiche automatizzate. Lo testimoniano le prime decisioni pronunciate dai Tribunali di Palermo e Torino⁷⁴ di condanna di alcune piattaforme digitali per condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28, l. n. 300/1970, in cui si sottolinea che la tutela collettiva è aggiuntiva e non sostitutiva di quella individuale.

Quanto tali diritti riusciranno a risultare effettivi ed efficaci nel contrasto alle distorsioni derivanti dall'opacità algoritmica dipenderà molto anche dalla capacità delle rappresentanze sindacali di adottare strategie di azione collettiva innovative lungo tutto il "ciclo di vita" del sistema di intelligenza artificiale, dalla fase preliminare di addestramento a quella di monitoraggio del funzionamento. Sotto il primo profilo, si possono già ravvisare esperienze positive di coinvolgimento sindacale nella programmazione dell'algoritmo per tener conto di esigenze di tutela dei lavoratori.⁷⁵ Con riguardo al secondo aspetto, occorre considerare che l'accesso alle informazioni sul funzionamento dei sistemi è certamente funzionale alla comprensione delle modalità automatizzata di esercizio dei poteri datoriali.⁷⁶ Si tratta, tuttavia, di uno strumento che va poi integrato in maniera sinergica con altre tutele già esistenti nell'ordinamento,⁷⁷ la cui effettiva azionabilità sul piano giurisdizionale può essere più efficacemente assicurata dal sindacato quale soggetto collettivo di rappresentanza delle istanze dei lavoratori.⁷⁸

⁷³ In particolare, con riferimento al grado di coinvolgimento umano ammissibile affinché un sistema possa dirsi (integralmente) automatizzato. V. Recchia G.A., *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Labour & Law Issues*, 9, 1, 2023, 52; Carinci M.T., Giudici S., Perri P., *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza": quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?)*, in *Labor*, 1, 2023, 17.

⁷⁴ Trib. Palermo, decr. 3 Aprile 2023, *Labor*, 2023, 4, 419; Trib. Palermo, decr. 20 Giugno 2023, in https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2023/07/20230620_Trib-Palermo.pdf; Trib. Torino, 7 Agosto 2023, in https://www.wikilabour.it/wp-content/uploads/2023/09/20230807_Trib-Torino.pdf; Trib. Torino 12 Marzo 2024, in <https://www.wikilabour.it/segnalazioni/sindacale/tribunale-di-torino-12-marzo-2024/>.

⁷⁵ Cfr. Sai M., *Innovazione organizzativa e contrattazione collettiva*, in Gruppo TO-MI *Innovazione e lavoro* (a cura di), *Il work design nell'epoca digitale tra nuovi approcci e metodi classici*, Centro Einaudi, Torino, 2023, 82, che fa riferimento, ad esempio, nel settore della logistica alla correzione dell'algoritmo per tener conto nelle consegne effettuate dai lavoratori degli orari di portineria.

⁷⁶ Recchia G.A., nt. (73), 43.

⁷⁷ Aloisi A., *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 40, 1, 2024, 46 ss.

⁷⁸ Sul tema v. Orsola R., *Azione sindacale e tutela giurisdizionale. Studio preliminare a partire da un'analisi comparata*, Franco Angeli, Milano, 2018; Protopapa V., *Uso strategico del diritto e azione sindacale*, Il Mulino, Bologna, 2021; Palmirotta F., *La mobilitazione degli organismi collettivi contro le discriminazioni del management algoritmico*, in Gargiulo U., Saracini P. (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, Quaderni della Rivista Diritti Lavori Mercati, 15, 2023, 183 ss.

4. Robotica intelligente.

I progressi compiuti nel campo dell'intelligenza artificiale, oltre a incidere sullo svolgimento della prestazione lavorativa, hanno contribuito allo sviluppo della robotica intelligente.⁷⁹ Anche in questo caso, la tecnologia robotica non costituisce una novità nell'organizzazione produttiva. Nel corso della terza rivoluzione industriale,⁸⁰ dagli anni '60 in poi del XX sec., l'automazione e i robot hanno fatto la loro comparsa nell'industria, diffondendosi progressivamente.⁸¹ A cambiare oggi sono piuttosto le caratteristiche della tecnologia e, per effetto di esse, il rapporto che si instaura tra l'uomo e le macchine, dato che i robot escono dalle gabbie di sicurezza in cui erano relegati e, a fronte della capacità di dialogare e di scambiare informazioni con l'ambiente circostante, riescono a collaborare autonomamente con l'essere umano.⁸²

Lo sviluppo della sensoristica, l'avvento dell'internet delle cose e dell'intelligenza artificiale, l'implementazione della visione 3D, ha portato a un ulteriore potenziamento della robotica, ampliandone non solo le abilità e le potenzialità applicative,⁸³ ma anche la sicurezza. La presenza di «sostanziosi meccanismi basati sul controllo della forza, [...] telecamere e speciali sistemi di anticollisione»⁸⁴ consentono ai robot di svolgere compiti in stretta collaborazione con l'uomo con maggiore sicurezza rispetto al passato.⁸⁵

I robot, oltre a essere diventati autonomi e collaborativi, sono ora anche «intelligenti»,⁸⁶ in quanto capaci in maniera autonoma di interagire attraverso l'utilizzo di sensori e/o la condivisione di dati, nonché di apprendere dall'esperienza e dall'interazione, adattando il proprio comportamento e le proprie azioni all'ambiente circostante.⁸⁷ L'intelligenza artificiale consente loro di agire, individuando quali siano le migliori azioni da intraprendere per conseguire i propri obiettivi, attraverso l'acquisizione, l'interpretazione e l'elaborazione di una enorme quantità di dati.⁸⁸

⁷⁹ Garibaldo F., nt. (54), 33.

⁸⁰ Cfr. Giannetti R., nt. (8), 275 ss.

⁸¹ Palmerini E., *Robotica e diritto: suggestioni, intersezioni, sviluppi a margine di una ricerca europea*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, 6, 2016, 1817.

⁸² Tronci M., *La gestione della sicurezza nei processi industriali della smart factory e del digital manufacturing*, in *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, 2, 2017, 245.

⁸³ Ad esempio, con riguardo ai robot mobili autonomi, secondo International Federation of Robotics, *A mobile revolution how mobility is reshaping robotics*, Francoforte, Giugno 2021, 6, molti progressi si stanno facendo nel fornire ai robot un'intelligenza semantica, tale da consentirgli di comprendere cosa incontra nel suo ambiente e di reagire in maniera appropriata.

⁸⁴ Lovergine S. (a cura di), *Quale futuro per il lavoro: analisi della letteratura sugli impatti della robotica*, INAPP, Roma, 2019, 13.

⁸⁵ Sebbene, come sottolinea Palmerini E., nt. (81), 1820, «una elevata capacità sensoriale del robot e tutti gli accorgimenti tecnici inseriti nel design della macchina» possono minimizzare, ma non annullare il rischio di collisioni.

⁸⁶ Si possono individuare quattro fasi di sviluppo della robotica. Robot industriali, collaborativi, mobili e integrati da intelligenza artificiale. V. Kuka, *Hello Industrie 4.0. Glossar*, in <https://www.kuka.com/-/media/kuka-corporate/documents/press/industrie-4-0-glossar.pdf>, 25-26 (ultimo accesso 19 Novembre 2023).

⁸⁷ Cfr. Parlamento europeo, *Risoluzione del 16 Febbraio 2017 recante raccomandazioni alla Commissione concernenti norme di diritto civile sulla robotica*, (2015/2103(INL)), punto n. 1.

⁸⁸ Cfr. la definizione di intelligenza artificiale elaborata dal Gruppo di esperti ad alto livello sull'intelligenza artificiale, *Una definizione di IA: principali capacità e discipline scientifiche*, Bruxelles, Aprile 2019, 6,

Di fronte a questo quadro si moltiplicano le analisi circa il possibile effetto sostituzione della robotica e le ricadute occupazionali dell'innovazione tecnologica. Il processo produttivo, storicamente incentrato su un'organizzazione di tipo prevalentemente umano, vede, infatti, capovolgere i rispettivi ruoli svolti nell'ambiente di lavoro a tutto vantaggio delle macchine, perché adesso «macchine, sistemi di magazzino, attrezzature e prodotti intelligenti possono scambiarsi informazioni da soli, innescare azioni autonome e controllarsi a vicenda».⁸⁹

Senza arrivare a prefigurare scenari di sostituzione dell'uomo ad opera delle macchine intelligenti,⁹⁰ non vi è dubbio che l'introduzione delle nuove tecnologie, unitamente alle innovazioni organizzative messe in atto nei processi produttivi, possa determinare dei riflessi sul piano occupazionale, come emerso anche in recenti indagini empiriche.

Con riguardo all'impatto della robotica sul mercato del lavoro, alcuni autori hanno rinvenuto una correlazione tra livello del costo del lavoro ed esposizione all'automazione dei compiti svolti.⁹¹ Non soltanto, infatti, nei Paesi con un costo iniziale del lavoro medio, si riscontrano «effetti più benefici per i lavoratori che svolgono mansioni di routine rispetto a quelli che svolgono mansioni non di routine», dato che i robot si integrano nell'organizzazione del lavoro piuttosto che sostituirsi ai lavoratori. Ma la maggiore esposizione ai robot, nei paesi con un costo del lavoro medio-basso ha anche «portato ad aumenti dell'occupazione e diminuzioni della disoccupazione», realizzati attraverso una politica occupazionale conservativa, piuttosto che espansiva.⁹² Tale correlazione può probabilmente essere spiegata con il fatto che la digitalizzazione connessa a Industria 4.0 ha determinato effetti positivi sulla produttività,⁹³ contribuendo al miglioramento di quel sistema già in uso nelle imprese della c.d. *lean production*, volto alla riduzione degli sprechi e alla flessibilità della produzione nell'ottica della personalizzazione dei prodotti.

https://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=60673 (ultimo accesso 19 Novembre 2023), raccolta da Commissione europea, *Relazione sulle implicazioni dell'intelligenza artificiale, dell'Internet delle cose e della robotica in materia di sicurezza e di responsabilità*, COM(2020) 64 final, 1. V. anche la definizione elaborata da Gruppo di esperti sull'intelligenza artificiale dell'OECD, *Scoping the OECD AI principles*, OECD Digital Economy Papers, 291, 2019, 20, recepita dalla Raccomandazione OECD sull'intelligenza artificiale del 22 Maggio 2019.

⁸⁹ DGUV, *New forms of work. New forms of prevention. Work 4.0: opportunities and challenges*, DGUV, Berlino, 2016, 12.

⁹⁰ Significative in questo senso le considerazioni di Lovergine S., nt. (84), 18-20, secondo cui è proprio il capitale umano «il fattore che consente alle imprese l'utilizzo più efficiente del progresso tecnologico». Peraltro, già in piena Terza Rivoluzione Industriale Carinci F., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Atti dell'VIII Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro Aidlass (Napoli, 12-14 Aprile 1985), Giuffrè, Milano, 1986, 47-48, sottolineava che, per quanto possa incidere l'effetto sostitutivo delle macchine e delle trasformazioni tecnologiche, l'uomo che lavora appare ben lungi dall'essere totalmente rimpiazzato.

⁹¹ Secondo Bachmann R., Gonschor M., Lewandowski P., Madón K., *The Impact of Robots on Labour Market Transitions in Europe*, IZA Discussion Paper series, 15303, Maggio 2022, 3, infatti, «più il costo del lavoro è alto, più è probabile la sostituzione della manodopera con i robot, a parità di altre condizioni. Pertanto, è probabile che l'adozione dei robot abbia un impatto minore sui tassi di separazione dei posti di lavoro e sui tassi di ricerca del lavoro nei Paesi con bassi livelli di costo del lavoro rispetto ai Paesi con costi del lavoro più elevati».

⁹² *Ibidem*, 31 ss.

⁹³ Antón J.I., Klenert D., Alaveras G., *The labour market impact of robotisation in Europe*, in *European Journal of Industrial Relations*, 28, 3, 2022, 333; Aghion P., Antonin C., Bunel S., Jaravel X., *The effects of automation on labor demand. A survey of the recent literature*, in Yan Ing L., Grossman G.M. (a cura di), *Robots and AI. A new economic era*, Routledge, Abingdon – New York, 2023, 19 e 35.

Ciò trova riscontro, ad esempio, in una indagine condotta su alcune imprese bolognesi del settore metalmeccanico. È stato, infatti, rilevato che questa combinazione tra innovazione tecnologica e modello organizzativo *lean* ha portato a una intensificazione dei ritmi lavorativi e a un aumento del tempo effettivo di lavoro nell'arco della giornata lavorativa, «con conseguenze occupazionali che non sembrano tradursi, almeno nell'immediato, in esuberi e licenziamenti, ma sicuramente in un mancato allargamento dell'organico».⁹⁴

Ad analoghe conclusioni è possibile giungere con riguardo all'impiego più in generale dell'automazione e dell'intelligenza artificiale. Sebbene l'introduzione di tali sistemi in ampi settori dell'economia «sia ancora nelle fasi iniziali», è possibile ravvisare un effetto più trasformativo⁹⁵ che sostitutivo, il quale si differenzia in relazione al grado di esposizione alla tecnologia delle mansioni.⁹⁶

5. Innovazione tecnologica e ruolo del sindacato.

In questo processo di riorganizzazione produttiva innescato dalla rivoluzione tecnologica,⁹⁷ le organizzazioni sindacali sono chiamate a svolgere un ruolo di primo piano, nell'ottica di una gestione partecipata e condivisa delle scelte aziendali che determinano delle ricadute a livello occupazionale.⁹⁸

Di fronte al cambiamento, tuttavia, storicamente il sindacato italiano ha assunto una posizione di retroguardia, più che propositiva. Già in occasione della trasformazione tecnologica connessa alla Terza rivoluzione industriale, infatti, i sindacati avevano preferito ottenere «garanzie occupazionali», lasciando «mano libera all'impresa nella gestione della riorganizzazione produttiva».⁹⁹ L'innovazione tecnologica era guardata soltanto dalla prospettiva degli effetti che determinava sugli istituti normativi contrattuali e sui livelli occupazionali, risultando per il resto una tematica secondaria nella tradizione contrattuale degli anni '70. Si trattava, infatti, di problematiche, quelle «dell'introduzione e della gestione dell'innovazione tecnico-organizzativa» che venivano ritenute di competenza degli

⁹⁴ Cfr. Gaddi M., *Organizzazione del lavoro e condizione lavorativa nel processo di trasformazione tecnologica*, in Garibaldi F., Rinaldini M., nt. (10), 121-122, il quale conferma che l'intensificazione dei ritmi lavorativi se non ha determinato «almeno nell'immediato [...] esuberi e licenziamenti», si è tradotto però «in un mancato allargamento dell'organico», ossia nella «capacità per le imprese di fare più, con meno (lavoro)».

⁹⁵ In questo senso secondo AA.VV., *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*, IMF Staff discussion notes, 1, 2024, 11, «l'adozione dell'IA può distruggere alcuni posti di lavoro (con conseguente trasferimento dei relativi lavoratori) e crearne o potenziarne altri, ma non è chiaro se siano gli operatori storici a raccogliere i relativi benefici. Gli effetti sull'occupazione dipenderanno probabilmente dalle caratteristiche dei lavoratori, che a loro volta influiranno sulla loro adattabilità».

⁹⁶ Dagnino E., *Intelligenza artificiale e mercato del lavoro. Prima rassegna ragionata della letteratura economica e giuridica*, in Cnel, *Casi e materiali di discussione: mercato del lavoro e contrattazione collettiva*, 3, 2024, 10 e 13 ss.

⁹⁷ Broecke S., *Artificial intelligence and the labour market: Introduction*, in OECD, *OECD Employment Outlook 2023. Artificial Intelligence and the Labour Market*, Parigi, 2023, 97.

⁹⁸ Cosattini L.A., *Le procedure di consultazione fra diritti di informazione e obblighi di riservatezza*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1, 2024, 2-3.

⁹⁹ Sai M., *Lavoratori e sindacato nel processo di innovazione organizzativa e tecnologica*, in Mingione E., nt. (10), 197 ss. Cfr. anche Musso S., nt. (10), 24, il quale sottolinea che in questo periodo storico la «contrattazione acquisitiva» ha ceduto il passo alla «contrattazione concessiva, allo scopo di evitare maggiori danni occupazionali».

imprenditori, per cui l'iniziativa del sindacato in questo campo non era necessaria e doveva essere possibilmente esclusa.¹⁰⁰

Una dinamica analoga sembra riproporsi anche nel contesto della Quarta rivoluzione industriale, in cui il sindacato, stretto nella morsa della globalizzazione, della digitalizzazione e della flessibilizzazione del lavoro, si pone sempre «più spesso sulla difensiva, meno su posizioni progettuali».¹⁰¹ Basti considerare che nel settore metalmeccanico, che rappresenta quello più virtuoso in termini di relazioni sindacali, non soltanto la contrattazione decentrata si rivela poco diffusa nelle piccole e medie imprese,¹⁰² ma, laddove presente, sembra non affrontare le questioni afferenti all'organizzazione del lavoro e all'innovazione tecnologica.¹⁰³ Questo atteggiamento del sindacato si può comprendere alla luce di diversi fattori. Non soltanto, si può ravvisare già un «disallineamento» tra i sistemi *lean* avanzati, che «sono caratterizzati da interventi preventivi e predittivi», e l'azione sindacale, che, invece, «tende a restare di tipo reattivo»,¹⁰⁴ elemento che porta il sindacato a subire il cambiamento piuttosto che anticiparlo, anche per una sorta di impreparazione su queste tematiche. Ma è possibile riscontrare anche una «forte resistenza delle aziende», le quali tendono ad assumere un approccio impositivo più che partecipativo nella gestione della riorganizzazione tecnologica.¹⁰⁵

Non mancano, di certo, esperienze virtuose in cui il sindacato ha svolto un ruolo attivo e propositivo, non tanto nella fase di introduzione delle tecnologie, quanto in quella della loro implementazione e integrazione con l'organizzazione del lavoro. Si tratta, però di iniziative sviluppate a livello aziendale e non di ampio respiro. In alcune aziende metalmeccaniche bolognesi, infatti, le rappresentanze sindacali aziendali non si sono limitate a svolgere «semplicemente una funzione di legittimazione delle trasformazioni tecnologiche e organizzative decise dal management», ma hanno piuttosto messo in atto «un'azione negoziale capace di influenzare l'integrazione delle nuove tecnologie nei processi produttivi».¹⁰⁶

¹⁰⁰ Della Rocca G., *L'innovazione tecnologica e le relazioni industriali in Italia*, Fondazione Adriano Olivetti, Roma, 1985, 37. Nello stesso senso, v. Cirillo V., Rinaldini M., Staccioli J., Virgillito M.E., *Sindacato e negoziazione delle tecnologie 4.0*, in Garibaldi F., Rinaldini M., nt. (10), 173 ss.

¹⁰¹ Marini D., nt. (4), 124; Sai M., nt. (75), 77-78.

¹⁰² Bordogna L., *Auspicata ma poco praticata. L'insufficiente sviluppo della contrattazione di secondo livello in Italia*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 172, 4, 2021, 680-681.

¹⁰³ Sai M., nt. (99), 203; Impellizzeri G., *La cosiddetta "partecipazione organizzativa": un primo bilancio a cinque anni dal Patto per la fabbrica*, in *Diritto delle Reazioni Industriali*, 33, 4, 2023, 10, il quale sottolinea che nel settore metalmeccanico «le previsioni contrattuali in materia di partecipazione organizzativa sono relativamente marginali». Dinamica riscontrata anche nel contesto delle imprese emiliane da Cetrulo A., Moro A., nt. (17), 106-107, i quali, riprendendo l'analisi svolta da Pini P., Fabbri R., *La contrattazione decentrata in Emilia-Romagna: alcune caratteristiche generali*, in Pini P. (a cura di), *Premio di partecipazione o premio di risultato? La contrattazione aziendale in Emilia-Romagna dopo il 1993*, CLUEB, Bologna, 2000, 191 ss., sottolineano che negli anni seguenti il Patto del 1993 «decisamente meno diffusa è la contrattazione sull'organizzazione del lavoro e sull'insieme dei cambiamenti organizzativi legati all'introduzione di nuove tecnologie».

¹⁰⁴ Cipriani A., *La partecipazione innovativa dei lavoratori*, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G., nt. (8), 188.

¹⁰⁵ Cetrulo A., Moro A., nt. (17), 111.

¹⁰⁶ Cirillo V., Rinaldini M., Staccioli J., Virgillito M.E., nt. (100), 190-192.

6. Alcune proposte per una efficace rappresentanza nell'impresa digitalizzata.

La complessità delle sfide poste dalla digitalizzazione del lavoro e la difficoltà per i lavoratori di farvi fronte adeguatamente *uti singuli* impongono, quindi, un cambio di passo per il sindacato e un'evoluzione negli strumenti di rappresentanza sindacale, al fine di assicurare una tutela più effettiva per i lavoratori.

Tre sembrano le strade che possono essere percorse per rafforzare l'azione collettiva del sindacato nel rinnovato contesto dell'innovazione tecnologica, strade che, in parte, iniziano a essere già battute e che sono tra di loro interconnesse.

Si pensi, in primo luogo, all'implementazione dei meccanismi partecipativi e al coinvolgimento del sindacato nella trasformazione dei processi produttivi e di organizzazione del lavoro, strategia che «può generare chances e risultati decisamente più efficaci per le persone che lavorano», rispetto a quelle più tradizionali improntate sul conflitto.¹⁰⁷ Non si intende far qui riferimento soltanto alle forme di partecipazione “debole”, rappresentate dai diritti di informazione e consultazione, che rappresentano la forma tradizionalmente più diffusa nel sistema di relazioni industriali italiano e che pure giocano un ruolo importante. Ma piuttosto a quelle forme di partecipazione che consentono ai rappresentanti sindacali di influire concretamente sulle decisioni aziendali adottate in materia di innovazione tecnologica.¹⁰⁸

Tale percorso, anche su impulso del legislatore,¹⁰⁹ è stato già lentamente intrapreso dalle parti sociali, che stanno prendendo consapevolezza dell'importanza degli strumenti partecipativi per governare la transizione digitale. Nel c.d. Patto per la Fabbrica del 2018, infatti, è stata sottolineata la necessità di sostenere processi partecipativi più efficaci e incisivi per far fronte ai cambiamenti economici produttivi e tecnologici.

I risultati si sono, tuttavia, rivelati, finora, piuttosto limitati, considerato che dal 2018 non si è registrato un incremento degli accordi aziendali che disciplinano istituti di partecipazione e che tale tema è stato sviluppato a livello aziendale in maniera autonoma rispetto alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale.¹¹⁰ Nemmeno l'intervento legislativo del 2015, che pure ha stimolato la stipula di contratti aziendali,¹¹¹ è stato in grado di favorire la diffusione di forme di partecipazione innovativa: solo raramente, infatti, i contratti stipulati

¹⁰⁷ Cipriani A., nt. (104), 186.

¹⁰⁸ Sulla questione definitoria del termine partecipazione v. Ales E., *La partecipazione (bilanciata) nello Statuto dei Lavoratori: riflessioni sulle rappresentanze ex art. 9*, in *Diritti Lavori Mercati*, 1, 2020, 15 ss.; Purificato I., *Governare l'innovazione tecnologica: il rilancio del metodo partecipativo in rapporto sinergico con la contrattazione collettiva*, in Gargiulo U., Saracini P., nt. (78), 130 ss.

¹⁰⁹ Si pensi alla normativa in materia di incentivazione del premio di produttività di cui all'art. 1, commi 182 ss., l. n. 208/2015 e al d.m. 25 Marzo 2016, che prevede un ulteriore trattamento di favore laddove la contrattazione collettiva prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro.

¹¹⁰ Secondo Impellizzeri G., nt. (103), 24, ciò lo si evince sia dal fatto che il Patto della Fabbrica non ha stimolato le prassi contrattuali di riferimento, sia per la mancata previsione nella contrattazione collettiva di soluzioni partecipative innovative.

¹¹¹ Cfr. Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Report deposito contratti ex art.14 d.lgs.151/2015*, 15 Aprile 2024, <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/report-deposito-contratti-aprile-2024.pdf>, dal quale si evince un aumento di circa il 30% di contratti depositati rispetto al 2023.

vengono orientati alla promozione dei processi di innovazione¹¹² e al coinvolgimento partecipativo dei lavoratori.¹¹³

La necessità di implementare gli strumenti partecipativi nelle decisioni riguardanti l'innovazione tecnologica implica anche una responsabilizzazione dello stesso sindacato, il quale è tenuto costantemente ad aggiornarsi e a formarsi per garantire una rappresentanza effettiva nelle diverse sedi partecipative.¹¹⁴ Del resto, avere la possibilità di “negoziare” l'algoritmo, ma non avere, ad esempio, le competenze per comprenderne il funzionamento, significa godere di fatto di diritti partecipativi “spuntati”. La complessità e l'evoluzione incessante ed esponenziale del fenomeno della digitalizzazione richiedono competenze specializzate anche tra le fila del sindacato, per cui occorre riconoscere questo diritto-dovere alla formazione dei rappresentanti sindacali in materia di innovazione. Ciò a maggior ragione in un sistema di relazioni industriali, come quello italiano, in cui, come si è visto,¹¹⁵ il sindacato ha avuto un approccio remissivo di fronte alla tecnologia, disinteressandosi per lungo tempo della questione.

Sempre in quest'ottica, da ultimo, come già avanzato a più riprese in dottrina¹¹⁶, sarebbe opportuno valutare l'introduzione di una figura sindacale specializzata, un rappresentante dei lavoratori per l'innovazione più che un mero rappresentante dei lavoratori per la protezione dei dati personali,¹¹⁷ che sulla falsa riga del RLS possa contribuire in maniera proattiva alla realizzazione di una transizione digitale realmente partecipata.

7. Brevi notazioni conclusive sulla proposta di legge CISL sulla partecipazione.

Sembra andare in questa direzione la recente proposta di legge di iniziativa popolare presentata dalla CISL¹¹⁸ e attualmente in discussione in Parlamento¹¹⁹. Per quel che qui interessa, la proposta intende introdurre disposizioni in tema di partecipazione organizzativa¹²⁰ e consultiva.¹²¹

¹¹² Marocco M., Resce M. (a cura di), *L'obiettivo innovazione nella contrattazione di secondo livello. Studio di casi di imprese beneficiarie degli incentivi al premio di risultato*, Inapp Report 15, Roma, 2020, 70; Murena C., *Innovazione, premio di produttività e partecipazione dei lavoratori tra sostegno legislativo e occasioni mancate*, in Gargiulo U., Saracini P., nt. (78), 66.

¹¹³ Paliotta A.P., Resce M. (a cura di), *Il premio di risultato nella contrattazione collettiva in Italia. Evoluzioni e modifiche a seguito dello shock pandemico*, Inapp Report 29, Roma, 2022, 77.

¹¹⁴ Lo riconosce chiaramente Sai M., nt. (75), 84, laddove afferma che «l'aumento della capacità di comprensione e di iniziativa dei lavoratori e del sindacato» attraverso la formazione costituisce «una delle condizioni che permette alla contrattazione sulle trasformazioni tecnologiche e organizzative di riprendere campo».

¹¹⁵ Si rinvia al paragrafo 5.

¹¹⁶ Sai M., nt. (99), 203; Sai M., nt. (75), 84.

¹¹⁷ È questa, invece, la proposta avanzata da Ingraio A., *Data-Driven management e strategie collettive di coinvolgimento dei lavoratori per la tutela della privacy*, in *Labour & Law Issues*, 5, 2, 2019, 140-141.

¹¹⁸ Cisl, *Proposta di legge di iniziativa popolare. La partecipazione al lavoro. Per una governance d'impresa partecipata dai lavoratori*, 2023. Sul tema v. il numero monografico di *Diritto delle Reazioni Industriali*, 4, 2023, con i contributi di Treu T.; Ales E.; Corti M.; Zoppoli L.

¹¹⁹ La proposta è stata assegnata alle Commissioni riunite XI Lavoro e VI Finanze in sede referente.

¹²⁰ L'art. 2, comma 1, lett. c) la definisce come «il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa».

¹²¹ L'art. 2, comma 1, lett. c) la definisce come «il complesso delle modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni relative alle varie fasi produttive e organizzative della vita dell'impresa».

In particolare, si prevede la possibilità per la contrattazione collettiva di istituire commissioni paritetiche a livello aziendale, alla quale partecipano rappresentanti aziendali e dei lavoratori,¹²² «finalizzate a definire i piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e della organizzazione del lavoro» (art. 10, comma 1). L'attuazione di questi piani è rimessa a non meglio precisati «referenti», con l'eventuale assistenza di esperti esterni (art. 11). Viene sancito, inoltre, il diritto dei componenti delle predette commissioni paritetiche di «ricevere un'adeguata formazione [...] non inferiore alle 24 ore annue, per lo sviluppo di conoscenze e competenze tecnico/specialistiche e trasversali (art. 17). Nell'ambito di commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva, alle rappresentanze sindacali vengono riconosciuti diritti di informazione e consultazione su una serie di tematiche che in vario modo si intersecano con il tema dell'innovazione tecnologica e organizzativa dell'impresa.¹²³

Non vi è dubbio che la proposta abbia il merito di aver riportato al centro del dibattito il tema della partecipazione dei lavoratori e dell'attuazione dell'art. 46 Cost., soprattutto in una fase storica caratterizzata da profonde trasformazioni, offrendo un'organica promozione della partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese. Per certi aspetti, però, sembra un articolato rivolto al passato, piuttosto che al futuro dell'innovazione. Lo si ritiene, in particolare, per quel che riguarda la previsione di elevati limiti dimensionali per il riconoscimento di determinate forme di partecipazione dei lavoratori.¹²⁴

La partecipazione organizzativa dei lavoratori è di per sé pensata per le imprese con più di 35 lavoratori, anche se, poi, la proposta si premura di rinviare alla contrattazione collettiva, con il supporto del sistema della bilateralità, l'eventuale promozione di forme di partecipazione organizzativa anche nelle imprese con un numero di lavoratori inferiore. Le forme “deboli” di partecipazione consultiva, anche probabilmente per l'influsso del d.lgs. n. 25/2007, sono riconosciute solo nelle imprese che occupano complessivamente più di 50 dipendenti.

La previsione di limiti dimensionali nell'epoca della digitalizzazione, come sottolineato recentemente anche dalla Corte costituzionale,¹²⁵ non è probabilmente più in grado di rispecchiare «di per sé l'effettiva forza economica del datore di lavoro». In un contesto caratterizzato «dall'incessante evoluzione della tecnologia e della trasformazione dei processi produttivi, al contenuto numero di occupati possono fare riscontro cospicui investimenti in capitali e un consistente volume di affari». Sotto un diverso profilo, la violazione dei diritti fondamentali che può conseguire da un utilizzo non socialmente responsabile della

¹²² V. sul punto la critica mossa da Ales E., *La proposta di legge CISL sulla partecipazione dei lavoratori all'impresa socialmente responsabile: una stimolante e articolata base per una seria riflessione*, in *Diritto delle Reazioni Industriali*, 4, 2023, 923 ss., il quale mette in evidenza l'indeterminatezza circa la natura sindacale o meno di questi rappresentanti.

¹²³ Cfr. art. 12, comma 2: scelte strategiche, di investimento e sui relativi piani industriali, nonché sulla introduzione di nuovi prodotti e processi produttivi, esternalizzazioni e appalti; introduzione di nuovi modelli organizzativi aziendali e sull'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati; adozione di piani a sostegno della transizione ecologica e digitale nonché della sostenibilità sociale dell'impresa; sulla situazione, sulla struttura e sull'evoluzione prevedibile dell'occupazione nell'ambito dell'impresa e dell'unità produttiva.

¹²⁴ Critico su questo aspetto anche Ales E., nt. (122), 929.

¹²⁵ Corte cost., 22 Luglio 2022, n. 183, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, 2, 2023, 167 con nota di Speciale V.

tecnologia e, in particolare, dell'intelligenza artificiale, è un rischio che può verificarsi trasversalmente in tutte le organizzazioni produttive, a prescindere da limiti dimensionali.

La strada da intraprendere, quindi, è certamente quella partecipativa, ma dovrebbe essere percorsa da tutte le imprese.

Se il nuovo paradigma di Industria 5.0 impone che «la tecnologia sia al servizio delle persone», occorre che i lavoratori siano pienamente coinvolti «nella progettazione e nell'implementazione delle nuove tecnologie industriali, tra cui la robotica e l'IA».¹²⁶ È tramite il dialogo sociale e la negoziazione collettiva, infatti, che imprese e sindacati possono efficacemente «contribuire alla creazione di una governance efficace e inclusiva del lavoro».¹²⁷

¹²⁶ Breque M., De Nul L., Petridis A., nt. (28), 15.

¹²⁷ ILO, *Social Dialogue Report 2022. Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*, Ginevra, 2022, 23.