



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
23 OTTOBRE 2024

Il *management* algoritmico nel lavoro
mediante piattaforma: osservazioni
sulle prime regole di portata europea

di Mariapaola Aimò
Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Torino

Il *management* algoritmico nel lavoro mediante piattaforma: osservazioni sulle prime regole di portata europea*

di Mariapaola Aimo

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Torino

Abstract [It]: Il contributo analizza i contenuti della direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme (non ancora pubblicata sulla Gazzetta ufficiale) per quanto concerne la protezione garantita alle persone che lavorano tramite piattaforma di fronte all'impiego di "sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati". L'autrice prende in esame i nuovi diritti digitali dei lavoratori su piattaforma (in alcuni casi anche autonomi) e dei loro rappresentanti, sottolineando i punti di collegamento con le disposizioni generali dell'AI Act.

Title: Algorithmic *management* in platform work: observations on the first European-wide rules

Abstract [En]: The essay analyses the contents of the directive on improving working conditions in platform work (not yet published in the EU's Official Journal) with regard to the protection granted to persons performing platform work against the use of "automated monitoring or decision-making systems". The author examines the new digital rights of platform workers (in some cases also self-employed) and their representatives, emphasising the points of connection with the general provisions of the AI Act.

Parole chiave: Lavoro tramite piattaforme, Intelligenza artificiale, Management algoritmico, Trasparenza, Sorveglianza umana, Diritti collettivi

Keywords: Platform work, Artificial intelligence, Algorithmic management, Transparency, Human Surveillance, Collective rights

Sommario: **1.** Le piattaforme di lavoro digitale e l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. **2.** Un *set* di tutele per le persone che lavorano tramite piattaforma (e i loro rappresentanti): a) Divieti, obbligo di DPIA e diritto alla trasparenza. **2.1. Segue:** b) Obbligo di sorveglianza umana e diritto di spiegazione e riesame umano delle decisioni. **3.** Una riserva di tutele per i *workers* e i loro rappresentanti: a) Salute e sicurezza sul lavoro. **3.1. Segue:** b) Informazione e consultazione. **4.** Verso una maggiore valorizzazione della rappresentanza collettiva degli interessi come presidio di garanzia dei diritti dei lavoratori.

1. Le piattaforme di lavoro digitale e l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati

«Lo sviluppo tecnologico digitale rappresenta una delle più difficili sfide per il diritto del lavoro, sotto molteplici profili. Vi è anzitutto da ripensare al rapporto tra il diritto e la tecnica, in una fase storica in cui quest'ultima, sempre più correlata con i valori dominanti dell'economia, tende incessantemente ad imporre la propria razionalità (...). È possibile che il diritto intrattenga con la tecnologia una diversa relazione di tipo strumentale, assoggettando la tecnica alla prospettiva assiologica di protezione della

* Articolo sottoposto a referaggio. Il contributo è destinato al *Liber amicorum* per Valerio Speciale.

persona umana e di liberazione del lavoro?»¹. Per rispondere a questo interrogativo potrebbe venire in soccorso la recente direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali (approvata dal legislatore europeo dopo una difficile e lunga gestazione e in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale, d'ora in poi direttiva²), considerando che tra i suoi obiettivi vi è appunto quello di promuovere, per il momento solo nel settore del cd. *platform work*, «la trasparenza, l'equità, la sorveglianza umana, la sicurezza e la responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme» (art. 1.1, lett. b).

La recente direttiva si colloca, com'è noto, all'interno di un ricco *corpus* normativo a livello europeo che, in costante e rapida evoluzione, tocca su più versanti i temi della digitalizzazione e al cui interno spicca il neonato *AI Act* (d'ora in poi AIA), vale a dire il regolamento che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale (Reg. 2024/1689 del 13 giugno 2024) e che condivide con la direttiva, quanto meno sulla carta, proprio la prospettiva antropologica (cd. *human in the loop*), espressa dall'obiettivo di «promuovere l'adozione di un'intelligenza artificiale incentrata sull'uomo e affidabile» (art. 1 AIA)³. Quanto agli intrecci tra le varie fonti in materia⁴, la direttiva è espressamente richiamata nel considerando 9 del regolamento, che più in generale, grazie agli emendamenti proposti dal Parlamento europeo e accolti durante i negoziati interistituzionali⁵, fa salve – a livello nazionale e dell'Unione⁶ – le disposizioni «più favorevoli ai lavoratori in termini di protezione dei loro diritti in relazione all'uso dei sistemi di IA da parte dei datori di lavoro», insieme alla possibilità «di incoraggiare o consentire l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori» (art. 2, co. 11, AIA).

¹ A. PERULLI, V. SPEZIALE, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Bologna, 2022, p. 139.

² Com'è noto, il testo finale della direttiva è frutto di un difficile compromesso all'interno dei negoziati interistituzionali: v. sul punto M. AIMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di direttiva in discussione?*, in *LDE*, 2024, n. 2, e I. PURIFICATO, I. SENATORI, *The Position of Collective Rights in the "Platform Work" Directive Proposal: Commission v Parliament*, in *HILLE-Journal*, 2023, n. 1, pp. 1 ss. Le osservazioni contenute in questo scritto si riferiscono al testo (non ancora ufficiale) della direttiva del 16 aprile 2024.

³ Insieme a quello di «migliorare il funzionamento del mercato interno»: sul doppio binario su cui corre la strategia europea in tema v. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del Sistema regolativo Ue di tutela*, in M. BIASI (a cura di), *Percorsi di diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, p. 117.

⁴ Di un «un vero e proprio ingorgo regolativo, multilivello e multifocale» parla L. ZAPPALÀ, *Intelligenza artificiale, sindacato e diritti collettivi*, in M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 183.

⁵ Su cui v. almeno A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *federalismi.it*, n. 25, 2023, pp. 134 ss. e L. TEBANO, *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, *ivi*, pp. 198 ss.

⁶ Si afferma in merito che le regole armonizzate stabilite nel regolamento «non dovrebbero pregiudicare la normativa vigente dell'Unione, in particolare in materia di protezione dei dati, tutela dei consumatori, diritti fondamentali, occupazione e protezione dei lavoratori e sicurezza dei prodotti, a cui il presente regolamento è complementare». Sempre come raccordo tra le fonti, a salvezza della disciplina più specifica e di maggior tutela, il considerando 39 della direttiva piattaforme richiama espressamente l'art. 88 GDPR, che stabilisce che gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme *ad hoc* per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori.

Grazie a questa nuova direttiva l'ordinamento dell'Unione ha fornito una prima risposta all'esigenza di protezione delle persone che lavorano tramite piattaforma di fronte all'impiego di «sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati», definiti, a norma dell'art. 2.1, punti 8) e 9), come i sistemi utilizzati, rispettivamente, «per effettuare o sostenere il monitoraggio, la supervisione o la valutazione dell'esecuzione del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali», e «per prendere o sostenere, con mezzi elettronici, decisioni che incidono significativamente» su tali persone. Nel campo di applicazione della direttiva, dunque, non rientrano soltanto i sistemi integralmente automatizzati, ma anche i sistemi automatizzati che le piattaforme utilizzano per “sostenere” il *management* nel prendere decisioni o per “sostenere” il monitoraggio o la valutazione del lavoro (vale a dire sistemi che sono a supporto di azioni che mantengano elementi non marginali di intervento umano). Una delle caratteristiche distintive di una piattaforma di lavoro digitale, definita dall'art. 2.1, punto 1), è proprio l'uso di tali sistemi⁷, cioè il fatto di esercitare una gestione algoritmica della forza lavoro.

In ragione del fatto che l'impiego di sistemi algoritmici nel contesto lavorativo accresce gli squilibri di potere e l'opacità del processo decisionale e comporta «rischi per condizioni di lavoro dignitose, salute e sicurezza sul lavoro, parità di trattamento e diritto alla riservatezza» (così il considerando 4), la direttiva garantisce a vantaggio delle persone che lavorano mediante piattaforma⁸ un innovativo catalogo di diritti (alla trasparenza, alla umanizzazione del controllo, alla spiegazione, al riesame, ecc.), sul versante sia individuale sia collettivo. Nel farlo – dedicando allo scopo soprattutto le norme contenute nel Capo III della direttiva (intitolato «Gestione algoritmica») – il legislatore europeo ha però introdotto una bipartizione, un doppio binario che si collega alla duplice base giuridica della direttiva⁹: delle tutele, individuali e collettive, previste dagli artt. da 7 a 11 della direttiva godono, anche nella fase di selezione, tutte le persone che lavorano tramite piattaforma, indipendentemente dalla natura del loro rapporto contrattuale, dunque i lavoratori sia subordinati che autonomi, e, laddove previsto, i loro rappresentanti¹⁰;

⁷ Così la lett. d); insieme ad altri elementi di meno agevole interpretazione, come il requisito per cui il servizio dev'essere «fornito su richiesta di un destinatario del servizio», che lascia aperta la questione se sia inclusa la richiesta del lavoro attraverso una “open call” (lett. b), e il requisito dell'organizzazione del lavoro delle persone da parte della piattaforma, che pone il problema di individuarne la soglia minima (lett. c).

⁸ Secondo l'ampia definizione data dall'art. 2.1, 3), della direttiva è tale «qualsiasi persona fisica che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla sua qualificazione da parte delle parti interessate».

⁹ V. i considerando 17 e 53 sulla doppia base giuridica, rappresentata dagli artt. 153.1, b), e 16.2 TFUE (con conseguente applicazione della regola della delibera a maggioranza), e sul duplice obiettivo della direttiva (migliorare le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali e proteggere i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali).

¹⁰ Quanto ai rappresentanti dei lavoratori autonomi delle piattaforme – che, in base alla definizione di cui all'art. 2.1, 7), sono inclusi nel raggio di operatività della direttiva «nella misura in cui siano previsti dal diritto e dalle prassi nazionali» – l'art. 15 della direttiva stabilisce che essi possono esercitare i diritti conferiti ai rappresentanti dei lavoratori subordinati

mentre restano prerogativa della sola area dei *workers* – seppur nell’ampia accezione propria del diritto vivente dell’Unione¹¹ – i diritti, individuali e collettivi, in materia di salute e sicurezza e d’informazione e consultazione (di cui agli artt. 12-14 della direttiva).

Se va senza dubbio sottolineato il carattere innovativo della scelta di non limitare all’area dei *workers* il campo di applicazione del primo *set* di tutele, estendendolo a tutte le persone che lavorano tramite piattaforma, tuttavia la stessa direttiva, come si vedrà, esclude i lavoratori autonomi dal godimento del secondo insieme di diritti, benché l’impatto dei sistemi di gestione algoritmica utilizzati dalle piattaforme sia analogo indipendentemente dallo *status* occupazionale di chi lavora: mettendo così in atto un’operazione restrittiva che sin da subito è stata esplicitata dalla Commissione nella sua Relazione alla proposta di direttiva e che è stata mantenuta nel testo finale, nonostante i tentativi di una parziale estensione da parte del Parlamento europeo¹².

2. Un *set* di tutele per le persone che lavorano tramite piattaforma (e i loro rappresentanti): a) Divieti, obbligo di DPIA e diritto alla trasparenza

Con riguardo alle tutele a garanzia delle «persone che lavorano tramite piattaforma», quelle riconosciute dalle prime disposizioni del Capo III (specialmente dagli artt. 7 e 8) risultano più strettamente interconnesse con la disciplina in materia di *data protection*.

L’art. 7, anzitutto, impone alcuni divieti di trattamento automatizzato di dati personali di chi svolge un lavoro mediante piattaforma¹³, precisando che non si possono raccogliere dati mentre la persona che svolge il lavoro di piattaforma non lavora o non cerca lavoro: la norma stabilisce in particolare che le piattaforme non possono trattare, sin dalla fase selettiva, dati relativi alle emozioni o relativi alle conversazioni private (incluse quelle con i rappresentanti sindacali), dati biometrici per stabilire l’identità personale, dati personali per effettuare valutazioni predittive sull’esercizio di diritti fondamentali (come il diritto di associazione, di negoziazione e di azioni collettive, di informazione e consultazione) o per ricavare l’origine razziale o etnica, lo *status* di migrante, le opinioni, la disabilità, lo stato di salute, lo stato emotivo, l’adesione a un sindacato, la vita sessuale o l’orientamento sessuale. All’elenco dei divieti l’art.

dalle norme contenute nel capo III (tranne il diritto di partecipazione alle valutazioni di impatto *ex* artt. 8.1 e 10.1), solo nella misura in cui agiscono per conto dei lavoratori autonomi «per quanto riguarda la protezione dei loro dati personali». Quanto ai «rappresentanti dei lavoratori» – definiti a norma dell’art. 2.1, 6 – v. *infra*, § 3.

¹¹ Sulla nozione di lavoratore ai sensi del diritto dell’Unione sia consentito il rinvio a M. AIMO, *Subordinazione e autonomia: che cosa ha da dire l’Unione europea?*, in M. AIMO, A. FENOGLIO, D. IZZI (a cura di), *Studi in memoria di Massimo Rocella*, Napoli, 2021, pp. 655 ss. V. la definizione di «lavoratore delle piattaforme digitali» data dall’art. 2.1, 4), della direttiva.

¹² Su cui v. *infra*, § 3.

¹³ All’art. 7.3 si aggiunge, allargando il campo, che il divieto opera anche in caso di utilizzo di «sistemi automatizzati che sostengono o prendono decisioni che incidono *in qualche modo*» su tali persone.

12.3 della direttiva aggiunge poi la proibizione di utilizzare sistemi automatizzati che mettano sotto pressione i lavoratori (solo subordinati in questo caso) o comunque ne pongano a rischio la sicurezza e salute. Anche l'AIA vieta – non solo alle piattaforme ma a 360 gradi e, vista la fonte, senza bisogno di recepimento interno – alcune pratiche che presentano un rischio considerato “inaccettabile” in ragione del contrasto con i valori fondamentali dell’Unione¹⁴ e che in parte si sovrappongono a quelle vietate dalla direttiva. Tutti questi divieti dovranno operare, a livello europeo e nazionale, in un quadro preesistente di regole, al cui interno si collocano le norme e i principi generali del GDPR, ove applicabili, e il divieto di indagini posto dall’art. 8 St. lav. (insieme all’analogo limite stabilito dall’art. 10 del d.lgs. 276/2003 in capo alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti che operano nel mercato del lavoro)¹⁵.

Poiché il trattamento di dati personali da parte di una piattaforma di lavoro digitale mediante sistemi automatizzati, nel rispetto delle limitazioni di cui al succitato art. 7, è – come afferma espressamente l’art. 8 della direttiva – «un tipo di trattamento che può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone» ai sensi dell’art. 35.1 GDPR, facendo dunque scattare l’obbligo di valutazione *ex ante* dell’impatto sulla protezione dei dati di tali sistemi (cd. DPIA), lo stesso art. 8 impone alle piattaforme – nell’adempiere tale obbligo – di chiedere «il parere delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e dei loro rappresentanti» (mettendo in atto una sorta di consultazione) e di fornire poi ai secondi la valutazione d’impatto.

Va anche tenuto presente che sull’obbligo di DPIA così strutturato andrà ad innestarsi il complesso di obblighi (di informazione, trasparenza, monitoraggio, spiegazione, sorveglianza umana, alfabetizzazione del personale ecc.) imposti dall’AIA a fronte di sistemi di IA cd. ad alto rischio¹⁶ in capo a chi li utilizza

¹⁴ Più di una pratica può risultare rilevante ai nostri fini: sono infatti vietati i sistemi che possono avere l’effetto di distorcere il comportamento umano (come le tecniche subliminali, manipolative o ingannevoli assistite dall’IA o che sfruttano le vulnerabilità di una persona dovute all’età, alla disabilità o a una specifica situazione sociale o economica), quelli che consentono di attribuire un “punteggio sociale” alle persone (classificandole in base al comportamento o alle caratteristiche personali) o che utilizzano la categorizzazione biometrica degli individui per trarre deduzioni in merito a fattori personali protetti (quali razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale), nonché gli strumenti di IA che deducono le emozioni di una persona sul posto di lavoro (i quali sono però ammessi per motivi di sicurezza, come ad esempio il riconoscimento della stanchezza sul volto di un conducente di autocarri).

¹⁵ Su cui si rinvia a M. AIMO, *Dalle schedature dei lavoratori alla profilazione tramite algoritmi: serve ancora l’art. 8 dello Statuto dei lavoratori?*, in *LD*, 2021, pp. 585 ss.

¹⁶ Sulla base della definizione di sistema di IA contenuta nell’art. 3.1 AIA e di quanto affermato al considerando 12, l’ambito di applicazione include sia i sistemi basati sull’apprendimento automatico, sia quelli basati sulla logica, mentre esclude i sistemi più semplici e quelli «basati sulle regole definite unicamente da persone fisiche per eseguire operazioni in modo automatico» (sulla porosità dei confini v. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro: l’impatto dell’AI Act*, cit., 124). L’AIA annovera poi tra i sistemi di IA cd. ad alto rischio quelli impiegati nel settore «Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo», vale a dire – come stabilisce il par. 4, lett. a) e b), dell’Allegato III – quelli utilizzati per selezionare e valutare lavoratori e lavoratrici, per prendere decisioni di vario tipo su di loro (dalla promozione alla cessazione del rapporto, inclusa la remunerazione) e per controllarne le prestazioni. Sull’approccio regolativo basato sul

(cd. *deployer*)¹⁷. Un'espressa interazione tra GDPR e AIA è infatti prevista dall'art. 26.9 AIA, ove si stabilisce che il *deployer*, grazie alle informazioni e alla formazione che i fornitori dei sistemi di IA ad alto rischio sono tenuti a fornirgli (a norma, rispettivamente, degli artt. 13 e 9.5 AIA), potrà usare tali conoscenze per adempiere al fondamentale obbligo di effettuare una DPIA imposto dall'art. 35 GDPR a tutti i titolari di trattamenti di dati in presenza di un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone. Da tale norma di raccordo emerge chiaramente l'importanza, in concreto, «del flusso informativo che corre dal fornitore al *deployer* di un sistema di IA ai fini del funzionamento (anche) dell'infrastruttura normativa predisposta dal GDPR»¹⁸. Questi specifici obblighi di trasparenza e informazione nei confronti del *deployer* potranno quindi rinforzare di fatto il meccanismo di DPIA: inoltre, considerando che l'art. 35.9 GDPR prevede che vengano raccolte durante il processo di mappatura ai fini dell'*impact assesment* anche le opinioni degli interessati e dei loro rappresentanti (i quali a loro volta devono essere informati dell'impiego di sistema di IA in azienda a norma degli artt. 26.7 e 26.11 AIA), un ulteriore rafforzamento potrebbe aversi grazie al coinvolgimento "informato" di tali soggetti, in particolare di quelli collettivi, prima della stesura del documento di valutazione¹⁹.

Tornando al catalogo dei diritti previsti dalla direttiva, tra questi spicca, come una sorta di pre-condizione per l'esercizio degli altri, il diritto alla «trasparenza in merito ai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati»²⁰ a vantaggio di chi svolge un lavoro mediante piattaforma e dei loro rappresentanti, consistente nel diritto di ricevere dalla piattaforma informazioni sui processi automatizzati e sulle loro caratteristiche, per iscritto e «in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile» (art. 9.2), in tempi rapidi e secondo modalità diverse a seconda dei destinatari dell'informativa: nel caso delle singole persone,

rischio proprio dell'AIA, in particolare fondato sulla gestione differenziata del rischio a seconda della sua gravità, v. almeno P. LOI, *Il rischio proporzionato nella Proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *federalismi.it*, n. 4, 2023, 252 ss.

¹⁷ Espressamente incaricato di stabilire gli obblighi dei *deployer* dei sistemi di IA è l'art. 26 AIA, anche se altre disposizioni concorrono a individuarne i doveri, come gli artt. 4, 50, e 86 AIA. Ai «*deployer* che sono datori di lavoro» è rivolta una (sola) disposizione specifica, l'art. 26.7 AIA, in base a cui, prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i *deployer* devono informare «i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso» di un sistema del genere, in conformità a norme e procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti.

¹⁸ M. PERUZZI, *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva in giudizio*, in *LD*, 2024, p. 262.

¹⁹ Con riguardo a questa attività di raccolta di pareri il Gruppo di lavoro Articolo 29, nelle *Linee guida in materia di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e determinazione della possibilità che il trattamento "possa presentare un rischio elevato" ai fini del regolamento (UE) 2016/679 (WP 248 rev.01, adottate il 4 aprile 2017 e modificate il 4 ottobre 2017, 17)* ha fornito un'interpretazione evolutiva secondo la logica dell'*accountability*, su cui v. L. ZAPPALÀ, *Intelligenza artificiale, sindacato e diritti collettivi*, cit., p. 186.

²⁰ L'art. 9.1., lett. a), chiarisce il suo esteso campo di applicazione riferendosi espressamente a «tutti i tipi di decisioni sostenute o prese da sistemi decisionali automatizzati, anche quando tali sistemi sostengono o prendono decisioni che non incidono in modo significativo sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali».

le informazioni devono essere concise e relative ai soli sistemi che incidono direttamente su di loro (per evitare che troppe informazioni si tramutino in disinformazione), mentre nel caso dei rappresentanti le informazioni da rendere devono essere complete, dettagliate e su tutti i sistemi pertinenti²¹. L'art. 9.1, in particolare, dettaglia il contenuto dell'ampia informativa, che comprende, ad esempio, le categorie di azioni monitorate o valutate – con relativi obiettivi, modalità e destinatari – e le tipologie di decisioni, insieme alle categorie di dati, ai parametri sottostanti e al loro peso relativo²².

2.1. Segue: b) Obbligo di sorveglianza umana e diritto di spiegazione e riesame umano delle decisioni

La «partecipazione» dei rappresentanti (questa è l'espressione generica utilizzata) è espressamente prevista dalla direttiva – grazie all'accoglimento di un emendamento del Parlamento europeo – anche ai fini dell'adempimento del fondamentale obbligo delle piattaforme di garantire una «sorveglianza umana dei sistemi automatizzati», i quali devono cioè allinearsi all'approccio tecnologico e organizzativo cd. antropocentrico, che «colloca la conoscenza e l'esperienza delle persone al centro dei processi decisionali governati da algoritmi, assicurando appunto la sorveglianza umana»²³ sul loro funzionamento. L'art. 10 della direttiva stabilisce a tal fine un vero e proprio obbligo di monitoraggio imponendo di valutare regolarmente, con cadenza almeno biennale, l'impatto che le decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati in uso alla piattaforma hanno «sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma, (...) sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento»; e prescrive poi la trasmissione ai rappresentanti delle informazioni su tale valutazione. Il coinvolgimento dei soggetti collettivi in questa valutazione e nella succitata DPIA – sia a monte sia a valle e non limitato alla semplice informativa – può portare nel procedimento la “voce” dei lavoratori interessati (purché i rappresentanti abbiano formazione e competenze adeguate) e ridurre il rischio di un adempimento solo formale di tali obblighi da parte della piattaforma.

L'art. 10 impone inoltre alle piattaforme di «garantire risorse umane sufficienti per sorvegliare e valutare in modo efficace l'impatto», indicando come incaricati della funzione di sorveglianza e valutazione solo persone che «dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione, comprese quelle per non accogliere le decisioni automatizzate»; e aggiunge che, se dall'esito

²¹ V. il considerando 45, ove si precisa che le informazioni vengono fornite ai rappresentanti, come anche alle autorità nazionali competenti su loro richiesta, «affinché possano esercitare le loro funzioni».

²² L'obbligo di informativa in capo alla piattaforma va ricordato con i diritti e gli obblighi che la stessa piattaforma ha, come ricordato sopra, in qualità di *deployer* di un sistema di IA ad alto rischio.

²³ L. ZAPPALÀ, *Appunti su linguaggio, complessità e comprensibilità del lavoro 4.0: verso una nuova proceduralizzazione dei poteri datoriali*, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT, n. 462, 2022, p. 24.

dell'attività di sorveglianza e valutazione emergono elevati rischi di discriminazione sul lavoro o violazioni dei diritti delle persone, la piattaforma deve adottare le misure necessarie a farvi fronte, compresa la cessazione dell'utilizzo del sistema²⁴.

Una norma *ad hoc*, certamente di rilievo, è dedicata alle decisioni che hanno l'effetto di «limitare, sospendere o chiudere il rapporto contrattuale o l'*account* di una persona» o a qualsiasi altra decisione «di pregiudizio equivalente», che incida cioè sulla continuità lavorativa: in tal caso la decisione, considerati i suoi effetti, dev'essere «presa da un essere umano» (art. 10.5). Ciò comporta che per una decisione che influisce sulla continuità lavorativa vada garantito, quanto meno nella fase finale dell'operazione, un intervento umano non marginale²⁵. Se una decisione del genere viene assunta con il mero supporto di un sistema automatizzato, è previsto, a norma dell'art. 11.1, il diritto della persona interessata di ricevere dalla piattaforma una motivazione scritta²⁶.

Altrettanto centrale è a quest'ultimo proposito la norma che stabilisce, nero su bianco, un diritto di spiegazione e riesame umano a favore delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma: vale a dire, in primo luogo, il diritto di ottenere dalla piattaforma, senza ritardo, una spiegazione (trasparente e in linguaggio intelligibile) per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema automatizzato²⁷, prevedendo in particolare la possibilità di rivolgersi a una persona di contatto – designata dalla piattaforma e dotata di necessarie competenze, formazione e autorità – per discutere e chiarire i fatti, le circostanze e i motivi di tale decisione (art. 11.1); e in secondo luogo il diritto di chiedere alla piattaforma di riesaminare la decisione e di ottenere senza ritardo una replica motivata (art. 11.2), nonché, in caso di accertamento della violazione dei diritti del lavoratore, un'immediata rettifica o, ove ciò non sia possibile, una compensazione adeguata del danno subito, prescrivendo in ogni modo l'obbligo di adottare tutte le misure necessarie, come la modifica del sistema decisionale automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, per «evitare tali decisioni in futuro» (art. 11.3). Anche in questo caso – grazie all'accoglimento di un emendamento parlamentare – è contemplato il coinvolgimento dei soggetti collettivi con l'espressa previsione per cui i «rappresentanti che agiscono per conto delle persone che svolgono un lavoro

²⁴ V. anche le analoghe norme contenute nei par. 2 e 4 dell'art. 26 AIA.

²⁵ Sul significato di “coinvolgimento umano” v., in relazione all'interpretazione dell'art. 22.1 GDPR, le *Linee guida sul processo decisionale automatizzato relativo alle persone fisiche e sulla profilazione ai fini del regolamento 2016/679* del Gruppo di lavoro Articolo 29 (WP 251rev.01, 2017-2018, 23), secondo cui, «per aversi un coinvolgimento umano, il titolare del trattamento deve garantire che qualsiasi controllo della decisione sia significativo e non costituisca un semplice gesto simbolico».

²⁶ Il diritto di ricevere una motivazione scritta scatta anche per una seconda “categoria” di decisioni, quelle che, prese o solo sostenute da un sistema automatizzato, incidano su altri aspetti «essenziali» del rapporto, come la decisione di non retribuire il lavoro.

²⁷ Sul dibattito in merito all'esistenza o meno, nell'ambito del GDPR, a partire dal suo art. 22, di un diritto dei singoli alla spiegazione dei processi decisionali automatizzati basati su algoritmi v. G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *LLJ*, 2020, n. 6, pp. 29 ss.

mediante piattaforme digitali», conformemente al diritto o alle prassi nazionali, possono chiedere il riesame (non però la spiegazione, che può essere richiesta solo a livello individuale).

3. Una riserva di tutele per i *workers* e i loro rappresentanti: a) Salute e sicurezza sul lavoro

La seconda parte del Capo III della direttiva (artt. 12-14), come si è anticipato parlando di un doppio binario, riserva invece alcuni diritti a un gruppo più ristretto di soggetti, cioè ai soli lavoratori subordinati delle piattaforme e ai loro rappresentanti, tramite disposizioni che, dopo aver fatto salve le direttive dell'Unione in materia di salute e sicurezza e di informazione e consultazione, integrano il quadro delle tutele prevedendo, in particolare, maggior spazio per la dimensione collettiva.

Quanto ai rappresentanti dei lavoratori in questione il legislatore europeo li definisce come «i sindacati e i rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori delle piattaforme digitali, conformemente al diritto e alle prassi nazionali» (art. 2.1, 6), confermando così la scelta astensionistica dell'Unione nell'individuazione del soggetto titolare dei diritti collettivi: poiché si tratta di figure legate alle tradizioni degli Stati membri, ove sono presenti modelli di rappresentanza a canale unico, a canale doppio e ibridi, la strategia regolativa resta quella di porsi in maniera neutrale, rimettendo agli ordinamenti nazionali in sede di recepimento la decisione se conferire il diritto a rappresentanti sindacali o eletti²⁸. Va peraltro ricordato che tale *self-restraint* ha fatto discutere la Corte di giustizia, che, già in due note sentenze pronunciate 30 anni fa nei confronti del Regno Unito²⁹, ha chiarito che il rinvio alle leggi e prassi nazionali nella materia della rappresentanza, in virtù del principio dell'effetto utile, «non è una delega in bianco»³⁰ e «pone un obbligo in capo agli Stati membri di garantire la presenza di una rappresentanza, salvo il caso in cui siano i lavoratori stessi a rinunciare autonomamente al diritto di costituirla»³¹.

Venendo ai contenuti delle tutele in questione, la direttiva conferma anzitutto, all'art. 12, la necessità di interagire con l'architettura regolativa introdotta dalla direttiva quadro n. 391/1989 (e dalle correlate direttive figlie) a fronte della presenza di nuovi rischi che i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati pongono per la sicurezza e salute dei lavoratori delle piattaforme, nello specifico «per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro e i possibili rischi psicosociali ed ergonomici»³²: le

²⁸ V. sul punto I. SENATORI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Torino, 2018, p. 105 (e il considerando 22).

²⁹ Ci si riferisce a Corte giust. 8 giugno 1994, cause C-382/92 e C-383/92, *Commissione c. Regno Unito*. V. più di recente, con riferimento ai diritti collettivi garantiti dalla direttiva 98/59 in materia di licenziamenti collettivi, Corte giust. 5 ottobre 2022, causa C-496/22, *EI v. SC Brink's Cash Solutions SRL*.

³⁰ M. ROCCELLA, T. TREU, M. AIMO, D. IZZI, in *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Milano, 2023, p. 548.

³¹ M. MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Torino, 2020, 49; v. anche M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori: avanti piano quasi indietro*, in M. CORTI (a cura di), *Il pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell'UE*, Milano, 2021, p. 173.

³² Esplicitati al considerando 50, a cui si rimanda.

piattaforme devono pertanto valutare i nuovi rischi, introdurre adeguate misure di prevenzione e protezione e garantire «un'informazione, una consultazione e una partecipazione effettive» dei lavoratori e dei loro rappresentanti, in conformità a quanto stabilito sul punto dalla direttiva n. 89/391, che, com'è noto, assegna un rilievo cruciale a tali diritti³³.

Come si è già accennato, a favore di un allargamento dei diritti in materia di salute e sicurezza anche nei confronti delle persone che lavorano su piattaforma, cioè a prescindere dalla natura subordinata o autonoma del rapporto di lavoro, si era invece espresso il Parlamento europeo, durante l'iter di approvazione della direttiva, con la presentazione di uno specifico emendamento³⁴ che non è però stato accolto nel testo finale, ove appunto l'ambito di applicazione di tali diritti è limitato ai soli *workers* e ai loro rappresentanti³⁵. Una spinta a superare quel confine si può però ricavare dall'art. 28 della direttiva che apre espressamente alla possibilità per gli Stati membri di consentire alle parti sociali, tramite lo strumento del contratto collettivo, di stabilire disposizioni che differiscano da quelle di cui all'art. 12³⁶, anche con riguardo al campo di applicazione delle tutele ivi previste, che ben potrebbe essere esteso oltre l'area dei *workers*³⁷.

3.1. Segue: b) Informazione e consultazione

Merita inoltre particolare attenzione la scelta, fatta con l'art. 13 della direttiva, di prevedere a favore dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme specifici diritti d'informazione e consultazione sulle

³³ Su cui v. M. ROCCELLA, T. TREU, M. AIMO, D. IZZI, *op. cit.*, pp. 383 ss. Sui profili di integrazione tra le discipline in materia e il *corpus* di norme che regolano l'impiego di sistemi di IA sul lavoro si rinvia (anche con riferimento al nuovo Regolamento macchine 2023/1230) alle osservazioni di PERUZZI, *Sistemi automatizzati e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, in *DSL*, 2024, n. 2, pp. 86 ss. Sugli sviluppi della normativa interna in materia v. almeno P. PASCUCCI, *Dignità del lavoratore e sicurezza sul lavoro nella civiltà digitale*, Relazione al Convegno, organizzato dall'Accademia Nazionale dei Lincei, sul tema «Dignità del lavoro e civiltà digitale» (Roma, 24 febbraio 2023), e C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, dematerializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, in *LLL*, 2023, n. 9, pp. 21 ss.

³⁴ In linea con la Risoluzione del PE del 15 gennaio 2008 sulla strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, che al punto 43 già invitava «la Commissione e gli Stati membri a prendere in considerazione tutte le opzioni disponibili per estendere, laddove opportuno, le norme dell'Unione europea in materia di salute e sicurezza ai lavoratori autonomi».

³⁵ Nel considerando 53 si riconosce che i lavoratori autonomi costituiscono una parte delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali ma si afferma che non dovrebbero loro applicarsi «i diritti in materia di sicurezza e salute durante il lavoro e di informazione e consultazione dei lavoratori delle piattaforme digitali o dei loro rappresentanti, che riguardano specificamente i lavoratori subordinati ai sensi del diritto dell'Unione»; v. già la relazione alla proposta di direttiva del 9 dicembre 2021, COM(2021)762 final, 19, ove si afferma che «non sono comprese le disposizioni in materia di salute e sicurezza durante il lavoro, che sono specifiche per i lavoratori subordinati». Per una critica v. V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *ILLe-J*, 1, Vol. 15, 2022, p. 7, e C. LAZZARI, *op. cit.*, 36 e 43. Per un approfondimento v. M. PERUZZI, *Sistemi automatizzati e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., pp. 78 ss.

³⁶ E di cui all'art. 13, su cui v. *infra*, § 3.1.

³⁷ Così M. PERUZZI, *Sistemi automatizzati e tutela della salute e sicurezza sul lavoro*, cit., p. 84.

«decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo», con l'obiettivo – esplicitato dalla Commissione nella sua proposta – di «promuovere il dialogo sociale sulla gestione algoritmica»³⁸: una scelta opportuna poiché l'introduzione e le modifiche di tali sistemi automatizzati «hanno un impatto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori» (considerando 51). Con una norma *ad hoc* – l'art. 14 – si stabilisce che, in mancanza dei rappresentanti, le piattaforme di lavoro digitali devono fornire informazioni direttamente ai lavoratori interessati³⁹, i quali risultano dunque coinvolti solo in seconda battuta, essendo gli attori collettivi (e non i lavoratori) a figurare come «destinatari “naturali”»⁴⁰ di tali diritti.

In piena continuità con la direttiva quadro n. 2002/14 (che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori), si opta per una classica forma di partecipazione “debole”, considerato che i diritti di informazione e di consultazione, per quanto rilevanti, rappresentano il nucleo minimo dei diritti partecipativi⁴¹. La direttiva quadro è in sostanza presa a modello grazie a un rinvio “aperto” alle sue disposizioni: l'art. 13 della direttiva piattaforme, oltre a rimandare espressamente alle definizioni di informazione e consultazione contenute nella direttiva del 2002, stabilisce in via generale che esse debbano essere «effettuate secondo le stesse modalità relative all'esercizio dei diritti di informazione e consultazione» ivi previste. Ciò significa – mutuando nel contesto della gestione algoritmica quel quadro normativo e l'interpretazione che ne è stata data dalla Corte di giustizia – che la trasmissione delle informazioni ai rappresentanti dev'essere “qualificata”, vale a dire svolta «secondo modalità e con un contenuto appropriati», per consentire ai rappresentanti di «procedere ad un esame adeguato e di preparare, se del caso, la consultazione» (art. 4.3 direttiva n. 2002/14), la quale è a sua volta “qualificata”, nel senso che deve avvenire con tempi, modalità e contenuti adeguati, sulla base delle informazioni fornite e del «parere che i rappresentanti dei lavoratori hanno il diritto di formulare», in

³⁸ Relazione alla proposta di direttiva, cit., 19.

³⁹ Le informazioni devono essere fornite «sotto forma di documento scritto che può essere in formato elettronico e sono presentate in forma trasparente, intelligibile e facilmente accessibile, utilizzando un linguaggio semplice e chiaro».

⁴⁰ L. TEBANO, *La digitalizzazione del lavoro tra intelligenza artificiale e gestione algoritmica*, in *LANUS*, n. 24, 2021, p. 47.

⁴¹ V. sul punto M. GAMBACCIANI, *Diritti sindacali partecipativi e “dovere” di contrarre*, Torino, 2023, p. 5, ove si sottolinea come si tratti di forme di coinvolgimento dei lavoratori «incentrate sul ricorso alla tecnica della procedimentalizzazione delle decisioni imprenditoriali in cui le fasi dell'informazione e della consultazione nelle diverse forme previste restano sempre ben distinte e separate anche funzionalmente dalla fase della decisione dell'impresa». Quanto al campo di applicazione, la direttiva non prevede soglie di organico da superare, a differenza della direttiva del 2002 che circoscrive la sua operatività alle imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano in uno Stato membro almeno 20 addetti (v. sul punto M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, 25/2023, 176 s.).

modo da permettere di instaurare un dialogo con il datore di lavoro e ottenere una risposta motivata al loro parere, al fine di «ricercare un accordo sulle decisioni» (art. 4.4 direttiva n. 2002/14)⁴².

Data la complessità tecnica dei sistemi di gestione algoritmica, per specifica previsione dell'art. 13.3 della direttiva sul lavoro tramite piattaforma, i rappresentanti «possono essere assistiti da un esperto di loro scelta nella misura in cui ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere», e le relative spese, purché proporzionate, sono poste a carico della piattaforma a condizione che si superi la soglia di 250 lavoratori. Il coinvolgimento dei rappresentanti, e degli esperti, deve realizzarsi «prima che (le) decisioni siano prese, al livello appropriato» (considerando 51), vale a dire in una fase che – in virtù del principio dell'effetto utile – non annulli la funzione della consultazione e del dialogo che deve scaturirne: si tratta di un principio che, com'è noto, è «scolpito»⁴³ nell'art 27 CDFUE, che stabilisce espressamente che l'informazione e la consultazione devono essere garantite «in tempo utile». Il che è di primaria importanza perché può permettere agli attori collettivi, ai vari livelli, di valutare i sistemi algoritmici e di offrire contributi *ex ante* rispetto alla loro adozione o modifica, anche in connessione con gli esiti della «partecipazione» dei rappresentanti dei lavoratori prevista nell'ambito delle valutazioni di impatto di cui agli artt. 8 e 10 della direttiva.

L'obbligo di consultazione sancito dall'art. 13 – come quello stabilito dalla direttiva n. 2002/14 su cui è modellato – va quindi letto come obbligo della piattaforma a trattare, ma non certo come obbligo a contrarre, a “negoziare l'algoritmo”⁴⁴, non essendo l'impiego dei sistemi di IA da parte della piattaforma condizionato alla stipula di un accordo “autorizzatorio” (come invece avviene ad esempio – pensando all'ordinamento italiano – nel caso disciplinato dall'art. 4 St. lav. a fronte della presenza di determinate condizioni di monitoraggio a distanza dell'attività lavorativa⁴⁵).

4. Verso una maggiore valorizzazione della rappresentanza collettiva degli interessi come presidio di garanzia dei diritti dei lavoratori

Nella direzione di una valorizzazione della rappresentanza collettiva degli interessi, e in particolare della fonte contrattual-collettiva, si pone l'art. 25 della direttiva (rubricato «Promozione della contrattazione

⁴² V. M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori: avanti piano quasi indietro*, cit., p. 177, che richiama Corte giust. 27 gennaio 2005, causa C-188/03, *Junk*. Della questione delle informazioni riservate si occupa l'art. 6 direttiva n. 2002/14 e va ricordato che la direttiva n. 2016/943 sulla tutela dei segreti commerciali considera lecita l'acquisizione di un segreto commerciale ottenuta nell'«esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione da parte di lavoratori o rappresentanti dei lavoratori, in conformità del diritto e delle prassi dell'Unione e nazionali» (art. 3.1, lett. c).

⁴³ M. CORTI, op. cit., p. 182; sull'art. 27 CDFUE v. SENATORI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, cit., pp. 128 ss.

⁴⁴ Cfr. V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work*, cit., p. 6.

⁴⁵ V. sul punto M. CORTI, *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in *LLJ*, 2023, n. 9, p. 57 ss.

collettiva nel lavoro mediante piattaforme digitali»), che, grazie all'accoglimento di un emendamento del Parlamento, esorta gli Stati membri a «promuovere il ruolo delle parti sociali e a incoraggiare l'esercizio del diritto alla contrattazione collettiva», comprese misure «volte ad agevolare l'esercizio dei diritti relativi alla gestione algoritmica». Per favorire tale percorso può essere rilevante anche un'altra disposizione della direttiva che richiede alle piattaforme – in considerazione del fatto che tale tipologia di lavoro è caratterizzato dall'assenza di un luogo di lavoro comune (basti pensare ai *crowdworkers* che per definizione sono globalmente dispersi) – di predisporre canali digitali di comunicazione a favore delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma per «contattarsi e comunicare tra loro in maniera privata e sicura, nonché (per) contattare i rappresentanti dei lavoratori o essere da loro contattate», e di garantire che tali canali siano liberi dall'accesso e dal monitoraggio della piattaforma stessa (art. 20). Di fronte al “paradosso” che si realizza quando le tecnologie della comunicazione su cui si basa l'economia digitale «sono usate solo a favore dei gestori dei servizi, mentre i lavoratori ne sono di fatto esclusi e si trovano in uno stato di isolamento e di invisibilità»⁴⁶, questo nuovo diritto digitale cerca di dare un primo sostegno ai lavoratori, sebbene la sua formulazione sia alquanto generica (e solo un po' rafforzata nella versione definitiva emendata dal Parlamento) e non sia certo agevole creare canali di solidarietà e di contropotere collettivo all'interno della stessa infrastruttura della piattaforma⁴⁷.

Quanto alla necessità, più in generale, di realizzare una gestione concertata della digitalizzazione nel mondo del lavoro⁴⁸, dalle parti sociali europee (intersettoriali e settoriali) provengono vari segnali a conferma di una “presa di coscienza” dell'esigenza di rafforzare il ruolo dei soggetti collettivi: a partire dalla sottoscrizione dell'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del 2020⁴⁹, con cui sono stati delineati i passaggi fondamentali di un modello di partenariato circolare e continuo per fronteggiare questi temi (secondo uno schema più avanzato rispetto a quello delle “classiche” direttive dell'Unione sull'informazione e consultazione)⁵⁰, per arrivare, ad esempio, alla dichiarazione congiunta sull'IA sottoscritta il 24 maggio 2024 dalle parti sociali europee del settore bancario, ove si è riconosciuta la

⁴⁶ A. BELLAVISTA, *L'unità produttiva digitale*, in *LLI*, 9, 2023, p. 99.

⁴⁷ V. G. 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 (ed. by), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Roma, 2023, p. 105.

⁴⁸ Su cui v. T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *federalismi.it*, n. 9, 2022, pp. 203 ss.

⁴⁹ *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation*, 22 giugno 2020.

⁵⁰ V. ETUC, *European Social Partners Framework Agreement on Digitalisation Interpretation Guide*, 2022; su contenuti, criticità e attuazione (difficile) dell'accordo v. A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *LLI*, 2020, n. 6, pp. 25 ss.; M. PERUZZI, *Il dialogo sociale di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in *DRI*, 2020, pp. 1213 ss.; L. BATTISTA, *The European Framework Agreement on Digitalisation: challenges and priorities during its implementation*, in A. PIZZOFERRATO, M. TURRIN (ed. by), *Current Issues of EU Collective Labour Law*, Torino, 2024, 64 ss.

necessità di garantire una serie di diritti digitali, individuali e collettivi, al fine di limitare l'uso degli strumenti di sorveglianza e dei processi decisionali algoritmici e di assicurare la protezione dei dati, la *privacy* dei lavoratori e la *cybersecurity*⁵¹.

Se dunque a livello sovranazionale sono presenti segnali che convergono sulla necessità di attivare gli strumenti del dialogo sociale per affrontare i diversi profili dell'impatto dell'IA sul lavoro e si vanno delineando, quanto meno sulla carta, alcuni percorsi interessanti⁵², sul fronte interno la contrattazione collettiva fa però ancora fatica ad intervenire su queste materie⁵³. Anche guardando ai risultati negoziali ottenuti nello specifico settore della *platform economy*, emerge che nei contratti collettivi sottoscritti dalle piattaforme, non solo in Italia, vengono per lo più regolati aspetti tradizionali del lavoro (orario, retribuzione, ferie e riposi, salute e sicurezza, malattia ecc.), mentre ben poco spazio è riservato agli elementi strettamente connessi all'uso degli algoritmi⁵⁴.

Va tuttavia ribadito che la normativa a livello dell'Unione si è ora significativamente arricchita e che pertanto il quadro regolatorio interno è in via di ridefinizione, risultando a questo punto necessaria un'operazione – vuoi di coordinamento tra fonti nuove e già esistenti (con diversi campi di applicazione

⁵¹ Le parti sociali europee si concentrano soprattutto sui casi d'uso dei sistemi di IA nelle risorse umane, con obiettivi di pianificazione e sviluppo del personale, di selezione (come il cd. *robo-recruiting*) e di valutazione delle persone (prestazioni, impegno, benessere); la dichiarazione congiunta incoraggia le organizzazioni a livello nazionale (oltre che le parti a livello aziendale, inclusi i CAE) a fare propri gli standard sull'IA concordati in tale dichiarazione, che fissano primi confini e tutele in materia (https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Joint-Declaration-on-Employment-Aspects-of-Artificial-Intelligence_BankSD.pdf).

⁵² V. ad es. il *Digital Bargaining Hub* realizzato dall'organizzazione sindacale internazionale dei servizi pubblici (PSI), con cui – ritenendo indispensabile governare la transizione attraverso la contrattazione collettiva – si mettono a disposizione dei sindacalisti clausole, *best practices* e tecniche di negoziazione sviluppate in ambito digitale; cfr. anche i punti 310-317 dell'*Action Programme ETUC 2019-2023*.

⁵³ Su frutti e sperimentazioni negoziali in Italia v. i contributi raccolti in U. GARGIULO, P. SARACINI (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, in *Quaderno della Rivista DLM*, 15/2023; D. TARDIVO, *National collective bargaining and digitalization: first empirical evidence*, in A. PIZZOFRERATO, M. TURRIN (ed. by), *op. cit.*, pp. 115 ss.; v. anche le recenti e interessanti piattaforme di rinnovo del CCNL del settore metalmeccanico (2024-2027) e del CCNL Telecomunicazioni (2023-2025): la prima prevede espressamente l'impegno a definire un'apposita normativa per evitare un utilizzo distorto dell'IA «che determini forme di abusi o violazioni normative/contrattuali e favorire la partecipazione alla definizione della *governance* dei dati e del loro utilizzo e degli algoritmi»; nella seconda si propone la «sperimentazione di veri e propri “delegati” alla gestione dei dati», per garantire «un reale coinvolgimento quotidiano delle rappresentanze sindacali nella conoscenza dei sistemi (di IA) e di quanto i processi organizzativi e produttivi siano sempre più derivanti da intelligenza artificiale», visto che «“contrattare l'algoritmo” non è una profezia che si autoavvera». Per uno sguardo allargato all'Europa v. il numero monografico della rivista *Transfer, Regulating AI at work: labour relations, automation, and algorithmic management*, vol. 29, 2023 (spec. V. DE STEFANO, S. TAES, *Algorithmic management and collective bargaining*, ivi, 21 ss.).

⁵⁴ V. sul punto J.M. MIRANDA BOTO, E. BRAMESHUBER, P. LOI, L. RATTI (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy*, Torino, 2022, e M. LAMANNIS, *Collective bargaining in the platform economy: a mapping exercise of existing initiatives*, ETUI Report 2023.02. V. però l'accordo del 19 febbraio 2024 tra Assogrocery, NIDIL-CGIL, Felsa-CISL e Uiltemp (*ex art. 2, co. 2, a*), d. lgs. n. 81/2015), che disciplina i rapporti tra i cd. *shoppers* e le imprese che forniscono servizi di spesa *online* tramite piattaforme digitali: l'art. 5 (Trasparenza delle informazioni e dell'algoritmo) riconosce agli *shoppers*, alle OO.SS. e alle rappresentanze sindacali specifici diritti di informazione e consultazione sui sistemi automatizzati in uso.

oggettivi e soggettivi), vuoi di trasposizione – che occuperà il nostro legislatore nei prossimi anni e che dovrà anche garantire un più ampio spazio di intervento alle rappresentanze dei lavoratori. Un particolare arricchimento sotto il profilo della dimensione collettiva delle tutele si deve infatti proprio alle disposizioni esaminate sin qui della direttiva sul lavoro tramite piattaforma digitale, il cui recepimento a livello nazionale determinerà la necessità di introdurre nuovi vincoli per l'uso dei sistemi automatizzati di gestione del lavoro, ma solo all'interno delle piattaforme digitali di lavoro⁵⁵: considerate la *ratio* delle tutele garantite dalla direttiva in caso di impiego di tali sistemi e la tendenziale omogeneità delle situazioni di rischio e asimmetria che il *management* algoritmico crea nell'ambito delle piattaforme di lavoro e anche oltre quell'ambito⁵⁶, sarebbe però auspicabile che il legislatore interno facesse un passo ulteriore nella direzione di un allargamento del campo di applicazione dei nuovi diritti e obblighi “al di là delle piattaforme”, in linea con le istanze già avanzate dalla Confederazione europea dei sindacati, per far sì che il diritto dell'Unione si corredi di una direttiva che definisca standard minimi europei per la progettazione e l'utilizzo dei sistemi algoritmici in qualunque contesto lavorativo⁵⁷.

⁵⁵ Vanno in merito ricordati – oltre ai “classici” diritti collettivi di informazione e consultazione sanciti dal d. lgs. n. 25/2007 e agli obblighi di valutazione d'impatto già esistenti – i già vigenti diritti di (mera) informazione, a livello individuale e collettivo, stabiliti nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati a norma dell'art. 1-*bis* del d. lgs. n. 152/1997 (come novellato dal d. lgs. n. 104/2022, cd. decreto trasparenza, e succ. mod.) a favore dei lavoratori o dei collaboratori, delle RSA o RSU o, in loro mancanza, delle strutture territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (il che permette un'«interlocuzione sindacale, sia pure solo informativa, (in) aziende “non sindacalizzate”» – così A. TURSÌ, *Il decreto trasparenza: profili sistematici e problematici*, in *LDE*, 2022, 3, 15 –, come hanno sin da subito comprovato le sentenze pronunciate da Trib. Palermo 3 aprile, 2023, in <https://www.wikilabour.it>, Trib. Palermo 20 giugno 2023 e Trib. Torino 5 agosto 2023, in *RGL*, 2023, n. 2, pp. 415 ss., con nota di DONINI, e Trib. Torino 12 marzo 2014, in *FI*, 2024, I, 1282 ss.). Sull'art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/1997 v. almeno A. DONINI, *Informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, in *DLM*, 2023, n. 1, pp. 85 ss., e E. DAGNINO, *Il diritto interno: i sistemi decisionali e di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*, in M. BIASI (a cura di), *op. cit.*, pp. 147 ss.

⁵⁶ Come già dimostra l'ambito (non settoriale) di applicazione dell'art. 1-*bis* del decreto trasparenza.

⁵⁷ V. ETUC, *Resolution calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work Adopted at the ETUC Executive Committee*, 6 December 2022.