



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA  
18 GIUGNO 2025

Intelligenza artificiale, diritti di  
informazione e nuove forme di  
partecipazione sindacale

di Mariella Magnani  
Professoressa emerita di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Pavia



# Intelligenza artificiale, diritti di informazione e nuove forme di partecipazione sindacale\*

**di Mariella Magnani**

Professoressa emerita di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Pavia

**Abstract [It]:** Il saggio esamina il ruolo attribuito al sindacato nella regolazione europea e nazionale sull'impiego dell'intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro, distinguendo tra pratiche di informazione, consultazione, contrattazione e codeterminazione. Conclude nel senso che la complessità e l'opacità della materia naturalmente cospirano per l'accentuazione di una logica partecipativa.

**Title:** Artificial intelligence, information rights and new forms of trade union participation

**Abstract [En]:** The essay examines the role attributed to trade unions in European and national regulation of the use of artificial intelligence in labour relations, distinguishing between practices of information, consultation, bargaining and co-determination, concluding in the sense that the complexity and opacity of the subject matter naturally conspire for the accentuation of a participatory logic.

**Parole chiave:** intelligenza artificiale, diritti di informazione, consultazione, codeterminazione, nuove forme di partecipazione sindacale

**Keywords:** artificial intelligence, rights to information, consultation, new forms of trade union participation

**Sommario:** 1. Mitigazione del rischio da intelligenza artificiale e ruolo del sindacato. 2. La (relativa) inutilità del quadro su rischi e opportunità dell'impiego dell'intelligenza artificiale. 3. La complessità del quadro normativo tra regolazioni europee e nazionali di vecchia e nuova generazione. 4. Il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel regolamento sull'IA e nella direttiva piattaforma. 5. L'Europa punta sui diritti di informazione e consultazione. 6. *Segue.* 7. L'"anticipazione" da parte del legislatore italiano e la via giudiziaria all'informazione. 8. Il discusso (e discutibile) rilievo dell'art. 4 St. lav. 9. La limitatezza delle esperienze italiane ed europee di contrattazione. 10. A mo' di conclusione: rischi nuovi e naturale enfattizzazione della logica partecipativa.

## 1. Mitigazione del rischio da intelligenza artificiale e ruolo del sindacato

Ringrazio gli organizzatori del convegno e in particolare il nostro Presidente di sessione, Michele Faioli, per avermi invitata a questa giornata di studi, in particolare ad analizzare il tema dei rapporti tra intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro e ruolo del sindacato: un tema che, diciamolo francamente, è tanto più affascinante quanto più presenta per tutti profili di oscurità.

---

\* Articolo sottoposto a referaggio. Si tratta di una rielaborazione dell'intervento dell'a. al convegno "Regolamento UE 2024/1689, intelligenza artificiale e diritto del lavoro. Prospettive per i diritti della persona, il mercato del lavoro la previdenza e le relazioni sindacali. Roma 22-23 gennaio 2025". In questo saggio non si approfondirà la potenziale applicazione della l. 15 maggio 2025, n. 76, che promuove la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese, nell'ambito dell'intelligenza artificiale. Sebbene la legge introduca importanti novità per la collaborazione tra lavoratori e imprese, la relativa interazione con il settore dell'AI è un tema complesso e sarà oggetto di uno studio futuro dedicato. Perciò, ogni riferimento a tale connessione esula dagli scopi del presente lavoro.

Non appena abbiamo focalizzato il tema dell'influenza della digitalizzazione sulle relazioni sindacali (dalle nuove modalità di fruizione dei diritti sindacali – diritto di assemblea, referendum, forme di proselitismo consentite dagli strumenti informatici – alla possibile modificazione delle prassi nei rapporti tra rappresentati e rappresentanti e tra controparti nelle relazioni contrattuali, grazie all'irrompere delle tecnologie digitali) ci troviamo a confrontarci con un tema nuovo e di grande spessore, del tutto diverso, sebbene non slegato dal primo: quale ruolo possano avere il sindacato, la contrattazione collettiva, la partecipazione sindacale nel contrastare o mitigare i rischi derivanti dall'uso dell'IA ed in particolare dalle forme di *management* algoritmico nei rapporti di lavoro.

## **2. La (relativa) inutilità del quadro su rischi e opportunità dell'impiego dell'intelligenza artificiale**

Ci possiamo esimere dal solito quadro sui rischi e sulle opportunità dell'impiego dell'intelligenza artificiale anche nell'organizzazione del lavoro e nei rapporti di lavoro, dal momento che abbiamo ormai un quadro normativo su cui riflettere, oltre che una realtà, in alcuni casi già assestata, di gestione algoritmica dei rapporti di lavoro. E ciò sebbene la precomprensione su rischi ed opportunità ci aiuti ad orientarci nella comprensione del dato normativo.

## **3. La complessità del quadro normativo tra regolazioni europee e nazionali di vecchia e nuova generazione**

Nelle analisi italiane solitamente muoviamo dalla complessità del quadro normativo, costituito da norme interne e norme sovranazionali. Ma appunto il nostro compito, in questa fase, è innanzitutto ricostruire e (tentare) di sistematizzare – il che non è per nulla agevole tra regolazioni europee e nazionali di vecchia e nuova generazione – per poi cercare di valutare quali potranno essere gli sviluppi futuri.

Dicevamo che neppure ricostruire il quadro è agevole. Pensiamo al livello europeo. Abbiamo già infatti direttive (fatte espressamente salve dalla cd. direttiva piattaforme, direttiva UE 2024/2831) già in vigore – ed attuate nei singoli Stati – che ben potrebbero venire in considerazione anche nel caso dell'IA e che prevedono specifici obblighi di informazione e consultazione: pensiamo alla direttiva 89/391/CEE relativa alla salute e sicurezza dei lavoratori e alla direttiva 2009/38/CE riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo, che è diretta a migliorare l'informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie, per non parlare della direttiva generale sulla informazione e consultazione dei lavoratori 2002/14/CE, di cui tratterò tra poco.

Ma evidentemente la novità, la specificità e la complessità, anche sotto il profilo dei rischi, dell'introduzione dei sistemi dell'IA nell'organizzazione del lavoro ha indotto il legislatore europeo ad occuparsene specificamente.

#### **4. Il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel regolamento sull'IA e nella direttiva piattaforme**

Innanzitutto, che aprire al coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori – in qualunque forma esso si esprima – sia nel momento della introduzione di sistemi di gestione algoritmica dei rapporti di lavoro sia nel momento del controllo del loro funzionamento, come fanno sia il regolamento sull'IA, sia la direttiva piattaforme, era una scelta obbligata alla luce dell'impostazione normativa europea ed in particolare della direttiva quadro 2002/14/CE istituyente un quadro generale relativo alla informazione e consultazione dei lavoratori nella Unione (allora Comunità) europea. Questa direttiva ha un campo di applicazione amplissimo, comprendendo “l'informazione e la consultazione sulle decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro nonché di contratti di lavoro” (art. 4, par. 2, lett. c). Essa contiene, dunque, già *in nuce* la sottoposizione del ricorso a sistemi di IA agli obblighi di informazione e di consultazione, che si snodano attraverso l'informazione tempestiva e pertinente da parte del datore di lavoro, la formulazione di un parere da parte dei rappresentanti dei lavoratori, l'incontro delle parti e la risposta motivata del datore<sup>1</sup>.

Come sappiamo, nel regolamento sull'IA è centrale l'art. 26, par. 7, il quale prevede “che prima di utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i *deployer* (utilizzatori) che sono datori di lavoro informano i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di intelligenza artificiale ad alto rischio. Tali informazioni sono fornite, se del caso, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti”.

A sua volta, nella direttiva piattaforme 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali, si conferma innanzitutto (cfr. art. 8) l'obbligo datoriale della valutazione di impatto del trattamento dei dati personali mediante sistemi di monitoraggio automatizzato o sistemi decisionali automatizzati ai sensi dell'art. 35 del Regolamento sul trattamento dei dati personali (Reg. UE 2016/679) con la necessaria consultazione (parere) dei lavoratori e dei loro rappresentanti come previsto dall'art. 8, par. 1; si aggiunge che le piattaforme di lavoro devono consegnare la valutazione di impatto ai rappresentanti dei lavoratori.

---

<sup>1</sup> La direttiva è stata attuata in Italia con il d. lgs. 6 febbraio 2007, n. 25, con qualche difficoltà stante il problema di individuare una necessaria rappresentanza dei lavoratori in presenza dell'attuale testo dell'art. 19 dello Statuto dei lavoratori, che non necessariamente la garantisce.

In secondo luogo, la direttiva pone obblighi di *disclosure* sull'uso dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati: le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme e “i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali” devono ricevere un'informazione completa e dettagliata – analiticamente indicata – prima che tali sistemi comincino ad essere utilizzati o prima di loro modifiche che incidano sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio dell'attività lavorativa; e le informazioni devono essere comunque fornite ai rappresentanti dei lavoratori in ogni tempo a semplice richiesta (art. 9).

In terzo luogo, rivestendo nella regolazione europea dell'intelligenza artificiale un ruolo centrale il principio della sorveglianza umana, la direttiva prevede il coinvolgimento periodico dei rappresentanti dei lavoratori nella valutazione dell'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che lavorano mediante piattaforme digitali, sulle loro condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento (art. 10).

Infine, la direttiva nel richiamare, come già ricordato, i diritti di informazione e consultazione e partecipazione dei lavoratori sanciti dalla direttiva quadro sulla sicurezza del lavoro, nonché quelli contemplati dalla direttiva 2002/14/CE, riempie di contenuti quest'ultima relativamente al settore delle piattaforme, specificando espressamente che gli Stati membri provvedono affinché l'informazione e la consultazione riguardino anche le decisioni che possano comportare l'introduzione di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati o di modifiche sostanziali del loro utilizzo.

E in questo contesto è sicuramente innovativa la previsione secondo cui i rappresentanti dei lavoratori, se necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere, hanno diritto di farsi assistere da un esperto di loro scelta - nella misura in cui lo richieda la questione oggetto di informazione e consultazione e la formulazione di un parere - le cui spese sono a carico del datore di lavoro, quando la piattaforma digitale impieghi più di 250 lavoratori nello Stato membro (art. 13, par. 3).

## **5. L'Europa punta sui diritti di informazione e consultazione**

Da questa prima disamina emerge che il diritto europeo affronta il fenomeno dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale da parte del datore di lavoro nell'ambito dei rapporti di lavoro attraverso forme di coinvolgimento da qualcuno definite deboli perché impongono solo diritti di informazione e consultazione che, al massimo, si spingono fino all'obbligo di trattare in buona fede senza arrivare ad

obblighi di codecisione<sup>2</sup>. Che dire in proposito? Sebbene da qualcuno questa scelta sia stata criticata, sarebbe stato davvero straordinario se il legislatore europeo avesse fatto il contrario stante la varietà dei modelli di relazioni sindacali europei<sup>3</sup>.

## 6. *Segue*

Prima di passare ad analizzare come si è atteggiato o potrà atteggiarsi l'ordinamento italiano a fronte di simili disposizioni sovranazionali, ancora un cenno alle fonti europee ed in particolare al Regolamento sull'intelligenza artificiale. Dobbiamo ricordare che il Regolamento sull'intelligenza artificiale guarda ad essa come ad un prodotto; il Regolamento, come è testimoniato dalla sua base giuridica, non si atteggia a intervento di politica sociale, ma di armonizzazione delle legislazioni per l'attuazione del mercato interno (art. 114 TFUE) e di tutela dei dati (art. 16 TFUE).

Il suo carattere per così dire universale, o trasversale, e non specificamente giuslavoristico, fa sì che la parte lavoristica sia meno sviluppata, anche se sempre improntata ai principi della valutazione di impatto - da parte del *deployer* - sui diritti fondamentali, della sorveglianza umana e, per quanto ci riguarda, sull'obbligo di informare i lavoratori che saranno soggetti all'uso di sistemi di IA e i "rappresentanti dei lavoratori". Ebbene, chi siano i rappresentanti dei lavoratori qui non è definito.

Invece ciò è definito nella direttiva piattaforme che fa rinvio ai sindacati e ai rappresentanti liberamente eletti dai lavoratori delle piattaforme digitali, conformemente al diritto e alle prassi nazionali (art. 2). Sorge il dubbio se si possano comprendere anche i rappresentanti dei lavoratori autonomi posto che l'ambito di applicazione della direttiva si estende anche a questi<sup>4</sup>. Ma se il dubbio è lecito, esso dovrebbe essere risolto positivamente, sebbene poi come debbano essere individuate e in concreto realizzate queste rappresentanze è tutto da definire.

## 7. L'“anticipazione” da parte del legislatore italiano e la via giudiziaria all'informazione

---

<sup>2</sup> La bibliografia in tema di informazione e consultazione è molto vasta. Ci limitiamo, qui, a segnalare alcuni dei riferimenti più utili per indagare alcune prime criticità relative alle connessioni con la tematica dell'intelligenza artificiale. Si v. L. ZAPPALÀ, *Sistemi di ia ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del "risk-based approach"*, in *Labour & Law Issues*, 2024, n. 1, pp. 50 – 76; A. DONINI, *Informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, in *Diritti lavori mercati*, 2023, n. 1, pp. 85 – 104; L. IMBERTI, *Intelligenza artificiale e sindacato. Chi controlla i controllori artificiali?*, in *q. Rivista*, 2023, n. 29, pp. 192 – 201; M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *q. Rivista*, 2023, n. 25, pp. 171 – 180; M. FAIOLI, *"Data analytics", robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *q. Rivista*, 2022, n. 9, pp. 149 – 165; Per una ricognizione più ampia dell'istituto, si v. E. ALES, M. BELL, O. DEINERT, S. ROBIN-OLIVIER, *Internazionale and European Labour Law*, Nomos, Germany, 2018. Rinvio, a tal fine, anche al mio studio M. MAGNANI, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Giappichelli, Torino, 2020.

<sup>3</sup> Lo rileva giustamente M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2024, pp. 635-636.

<sup>4</sup> M. CORTI, *Intelligenza artificiale cit.*, pp. 632-633 lo nega; cfr. anche M. AIMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2, 2024, pp. 8-9, che sembra giungere alle medesime conclusioni, sebbene in chiave critica, in relazione alla proposta di direttiva.

In Italia, vi è stata una sorta di anticipazione della regolazione europea attraverso l'articolo 1 *bis* del cd. decreto trasparenza (d. lgs. 26 maggio 1997, n. 152, come modificato dal d. lgs. 27 giugno 2022, n. 104) sia pure solo sotto il profilo dell'obbligo di informazione, avendo imposto al datore di lavoro, o al committente pubblico e privato, di informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio interamente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini dell'esercizio di poteri datoriali.

Il destinatario dell'informazione è innanzitutto il lavoratore che, direttamente o per tramite delle rappresentanze sindacali aziendali o territoriali, ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni. Tuttavia, la norma dispone che le informazioni e i dati previsti dai commi 1-5 (vale a dire il fatto che si utilizzino sistemi decisionali integralmente automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni, nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori) devono essere comunicati dal datore di lavoro o dal committente anche alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in assenza delle predette rappresentanze, alle sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. È da precisare che questi obblighi informativi non riguardano i sistemi protetti da "segreto industriale o commerciale" in base al codice della proprietà intellettuale; e questo riferimento ha dato origine a problemi interpretativi di non agevole soluzione.

Sul tema, comunque, un certo attivismo sindacale si è manifestato quasi subito: il ricorso al giudice *ex art.* 28 dello Statuto dei lavoratori che vieta la condotta antisindacale del datore di lavoro, in *re ipsa* nel caso di violazione di obblighi di informazione, è stato brandito dal sindacato quasi immediatamente dopo l'entrata in vigore dell'articolo 1 *bis* del decreto legislativo del 2022 per ottenere la trasparenza dei sistemi algoritmici; e i giudici hanno risposto con un'interpretazione attenta, che ha limitato l'opponibilità dei segreti industriali e commerciali<sup>5</sup>.

#### **8. Il discusso (e discutibile) rilievo dell'art. 4 St. lav.**

È da notare comunque che l'articolo 1 *bis* del cd. decreto trasparenza fa salvo l'articolo 4 St. lav. che sottopone l'utilizzo degli strumenti da cui deriva il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori ad un accordo con le associazioni sindacali.

---

<sup>5</sup> Cfr. gli interessanti casi di Trib. Torino 12 marzo 2024 e Trib. Palermo 20 giugno 2023, entrambi nel settore del *food delivery*.

Parte della dottrina sminuisce questo richiamo sottolineando che il secondo comma dello stesso art. 4 St. lav. - per cui il primo comma “non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze” - sottrarrebbe qualsiasi sistema di intelligenza artificiale al confronto col sindacato<sup>6</sup>. Nel *management* algoritmico, infatti, il controllo tecnologico del lavoratore avverrebbe pressoché sempre attraverso gli strumenti di lavoro così che la tutela dei lavoratori sarebbe affidata esclusivamente all’informativa di cui al terzo comma dell’articolo 4 e al diritto della *privacy* richiamato nel medesimo comma.

Secondo altri, invece, la disposizione - che richiede l’accordo sindacale - entrerebbe in gioco anche nell’ipotesi in cui il sistema di *management* algoritmico sia costituito da un sistema integrato comprendente sia strumenti di lavoro sia strumenti di direzione e controllo. Anzi qualcuno rileva che ciò accadrà praticamente sempre nell’impiego degli strumenti di IA<sup>7</sup>. Di qui la conclusione che il sindacato, grazie all’articolo 4 St. lav., può aspirare ad un accordo complessivo sul sistema automatizzato, la sua logica, le sue finalità, le modalità della sorveglianza umana, le categorie di dati utilizzati, il monitoraggio realizzato e le decisioni eventualmente supportate, con la possibilità di una loro revisione con intervento del sindacato stesso, a garanzia del lavoratore. Insomma, la negoziazione dell’algoritmo, secondo qualcuno, potrebbe essere già una realtà nel nostro ordinamento<sup>8</sup>.

Con questa interpretazione potrebbe perfino realizzarsi un parallelo con quanto avvenuto nell’ordinamento tedesco con la legge di riforma dell’ordinamento aziendale del 2021, che ha introdotto specifici diritti di coinvolgimento in favore del consiglio di azienda per il caso in cui l’imprenditore intenda applicare sistemi di intelligenza artificiale nell’ambito di una riorganizzazione di processi lavorativi, al fine di scegliere i destinatari delle principali decisioni datoriali: assunzioni, trasferimenti, inquadramenti, licenziamenti. Come sappiamo, il consiglio di azienda può esercitare un vero e proprio diritto di codecisione con l’eventuale intervento dell’organismo arbitrale. E nella legge di riforma si specifica che questo più intenso diritto di partecipazione viene in rilievo anche qualora il datore di lavoro utilizzi l’intelligenza artificiale o comunque sistemi informatizzati che operano secondo criteri predeterminati per scegliere, appunto, i destinatari di quelle decisioni datoriali.

Tuttavia, quella evocata, a proposito dell’ordinamento italiano, costituisce una lettura forzata della vecchia norma statutaria. I problemi dell’applicazione dell’intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro sono più

---

<sup>6</sup> M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 46.

<sup>7</sup> L. IMBERTI, *Intelligenza artificiale e sindacato. Chi controlla i controllori artificiali?*, in *Federalismi.it*, n. 29, 2023, p. 200; M. T. CARINCI, A. INGRAO, *L’impatto dell’AI Act sul diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 184, 2024, p. 451; V. NUZZO, *Vecchi e nuovi limiti al monitoraggio del lavoratore al tempo dell’IA*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2024, p. 567.

<sup>8</sup> Cfr. M. CORTI, *Intelligenza artificiale cit.*, p. 640, in adesione ad A. SARTORI, *Intelligenza artificiale e gestione del rapporto di lavoro. Appunti da un cantiere ancora aperto*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2024, pp. 843-844.

complessi, e probabilmente più variegati, di quelli che l'art. 4 St. lav. è in grado di risolvere (c'è appunto una fase di controllo ma anche una fase di assunzione delle decisioni) se è vero che in Germania per inserire il tema dell'intelligenza artificiale è stato necessario modificare la legge sulla codeterminazione.

## 9. La limitatezza delle esperienze italiane ed europee di contrattazione

Se questo è vero, tutto ancora una volta dipenderà dalla capacità del sindacato di porsi come valido interlocutore nei confronti del datore di lavoro e del nuovo esercizio del suo potere direttivo e di controllo.

Al di là del discorso più generale sulla forza attualmente posseduta dal sindacato, è la materia che è intrinsecamente difficile da padroneggiare (sicché è ad esempio da salutare con favore la previsione di assistenza tecnica al sindacato nella direttiva piattaforma). La materia è talmente difficile da padroneggiare che, da una parte, sorge il timore che tutto finisca per essere lasciato, ancora una volta, alla mediazione giudiziaria, che si eserciterà ovviamente a valle; vale a dire, sui provvedimenti già adottati dal datore di lavoro sulla base degli strumenti di intelligenza artificiale.

Ma, d'altra parte, c'è da augurarsi che il timore che tutto rifluisca sul piano giudiziario consigli anche le parti datoriali ad assumere un atteggiamento collaborativo e dunque a scommettere piuttosto sulla mediazione sindacale. E ciò autonomamente, a prescindere da obblighi che derivano dalle normative nazionali o sovranazionali.

Un impulso ancora attuale può essere fornito dall'accordo quadro europeo sul lavoro digitale del giugno 2020 che contiene un capitolo sull'introduzione dell'utilizzo di IA, il quale impone un coinvolgimento *ex ante*, *in itinere* ed *ex post*; accordo quadro verso cui tuttavia le associazioni nazionali, almeno quelle italiane, non sembrano nutrire molto entusiasmo.

## 10. A mo' di conclusione: rischi nuovi e naturale enfaticizzazione della logica partecipativa

Eppure, la complessità e l'opacità della materia naturalmente cospirano per una accentuazione di una logica partecipativa, naturale nel momento in cui più che di negoziare diritti si tratta di individuare e di gestire anticipatamente rischi nuovi<sup>9</sup>. Ciò però richiede interlocutori seri, alfabetizzati e attivi e proattivi in grado di intraprendere un percorso difficile, ma non impossibile, di progressiva comprensione delle nuove tecnologie, nonché dei rischi ad esse connessi (nell'ottica, come è stato detto<sup>10</sup>, del *risk-based* in luogo del *rights-based approach*).

---

<sup>9</sup> Il cd. *risk-based approach* contrapposto al cd. *rights-based approach*: cfr. L. ZAPPALÀ, *Sistemi di LA ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del risk-based approach*, in *Labour & Law Issues*, vo. 10, no. 1, 2024.

<sup>10</sup> Cfr. L. ZAPPALÀ, *Sistemi di LA cit.*



L'opportunità di negoziare l'uso degli algoritmi è già una realtà. Alcuni esponenti della SLC-CGIL, ad esempio, hanno aperto la strada contribuendo a stipulare l'accordo quadro "Principi e regole per il funzionamento delle attività del settore dei servizi di CRM/BPO del 21/02/2019". Tale accordo, in particolare al punto 1.3, include "linee guida di settore in materia di nuove tecnologie e tutele dei lavoratori", dimostrando come sia possibile intervenire attivamente in questo ambito<sup>11</sup>:

---

<sup>11</sup> Cfr. D. CARCHIDI, *Contrattare per governare gli impatti della digitalizzazione sul mondo del lavoro. Il caso Afiniti*, testo consultabile sul sito di [SLC-CGIL](#).