

Collana delle pubblicazioni di “FA.RI sul lavoro”

Diretta da

E. Balletti, A. Bellavista, E. Gragnoli, F. Lunardon

A. Pizzoferrato, G. Proia, R. Santucci



Digitalizzazione e frammentazione organizzativa delle imprese

Poteri datoriali, diritti dei lavoratori e tutele collettive

a cura di

Emilio Balletti e Rosario Santucci



G. Giappichelli Editore

Collana delle pubblicazioni di “FA.RI sul lavoro”

Diretta da

E. Balletti, A. Bellavista, E. Gragnoli, F. Lunardon, A. Pizzoferrato, G. Proia, R. Santucci

Digitalizzazione e frammentazione organizzativa delle imprese

Poteri datoriali, diritti dei lavoratori
e tutele collettive

a cura di

Emilio Balletti e Rosario Santucci



G. Giappichelli Editore

© Copyright 2026 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111

<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 979-12-211-1946-6

ISBN/EAN 979-12-211-8444-0 (ebook-pdf)

ISBN/EAN 979-12-211-8445-7 (ebook-epub)

Finanziato nell'ambito del Progetto PRIN 2022 dal titolo "Hierarchy and market in the transformations of the global, digital and robotic enterprise. Metamorphosis of the powers of the employer and workers' rights." - Codice PROGETTO 2022RL5SSN – PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) – MISSIONE 4 COMPONENTE 2 INVESTIMENTO 1.1 – "Fondo per il Programma Nazionale di Ricerca e Progetti di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN)" - Decreto Direttoriale n. 104 del 02-02-2022.CUP B53D23010800006.



Stampa: LegoDigit s.r.l. - Lavis (TN)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

INDICE

	<i>pag.</i>
<i>Prefazione</i>	IX
 GIAMPIERO PROIA <i>Introduzione</i>	 1
 PRIMA GIORNATA	
 ALBERTO PIZZOFRERATO <i>Poteri datoriali, diritti dei lavoratori e azione sindacale nello scenario dell'impresa digitale e frammentata</i>	 5
 RELAZIONI	
 GIULIO QUADRI <i>La qualificazione del rapporto di lavoro con le piattaforme</i>	 19
 ANNA TROJSI <i>Il miglioramento della protezione dei dati personali nel lavoro mediante piattaforme digitali</i>	 43
 LOREDANA FERLUGA <i>Il potere disciplinare nell'era degli algoritmi: riflessioni sull'impatto della direttiva UE 2024/2831 nell'ordinamento nazionale</i>	 63

SEVERINO NAPPI

Digitalizzazione e nuove frontiere del fenomeno discriminatorio: le tecniche di tutela contro la discriminazione algoritmica tra passato e futuro 77

GIORGIO BOLEGO

Prevedibilità e programmabilità dei tempi di lavoro 91

ALESSIA GABRIELE

Digitalizzazione dei processi produttivi, disconnessione e diritto al tempo per la cura: dalla prospettiva europea al disegno di legge S. 1290 e ritorno 107

SECONDA GIORNATA

ALESSANDRO BELLAVISTA

Le nuove frontiere della tutela del lavoro 131

RELAZIONI

SILVIO BOLOGNA

Intelligenza artificiale e contrattazione collettiva 139

MARIA GIOVANNA GRECO

Nuove tecnologie e azione sindacale: riflessioni da una ricerca empirica 155

ROCCHINA STAIANO

Intelligenza artificiale e sicurezza sul lavoro: quali prospettive? 177

PIA DE PETRIS

Lavoro digitale e obblighi di “trasparenza” tra dimensione individuale e collettiva 191

INTERVENTI

EMILIO BALLETTI

Riflessioni brevi sullo stato dell'arte 219

Indice	VII
	<i>pag.</i>
ENRICO GRAGNOLI	
<i>Novità digitali e rapporto di lavoro</i>	223
MARCO CAPECE	
<i>IA e tutela dei dati personali dei dipendenti</i>	233
VALERIA ALLOCCA	
<i>Declino demografico ed intelligenza artificiale: rischi ed opportunità per una forza lavoro che invecchia</i>	251
GIANNI TOSCANO	
<i>Frammentazione organizzativa delle imprese e gestione del personale “in rete”</i>	275
FRANCESCA PACIFICO	
<i>L’algoritmo sotto osservazione. Il potere di controllo tra opacità tecnica e trasparenza procedimentale nel prisma della l. n. 132/2025</i>	289
PAOLA ROSA	
<i>L’importanza delle azioni giudiziarie collettive avverso le discriminazioni algoritmiche</i>	303
ROSARIO SANTUCCI	
<i>La questione delle regole europee e nazionali sull’ambito oggettivo e soggettivo delle piattaforme digitali di lavoro e sul management algoritmico</i>	319
FRANCESCO SANTONI	
<i>Conclusioni</i>	339
<i>Abbreviazioni</i>	345

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Silvio Bologna *

1. La sfida dell'IA e la risposta intersindacale: metodo ed obiettivi

In letteratura si è già ampiamente discusso del ruolo dell'intelligenza artificiale (d'ora in poi IA) nel sistema capitalistico contemporaneo, e delle sue ricadute tanto sull'organizzazione del lavoro, i processi produttivi e la tenuta di un sistema democratico già logoro¹. Il rapporto tra persona, tecnica e tecnologia compie un salto qualitativo ulteriore rispetto alle precedenti rivoluzioni industriali imperniate sulla tendenziale sostituibilità del lavoro umano con la macchina². L'algoritmo e la c.d. macchina intelligente non solo si sostituiscono alla persona che lavora, ma riescono ad interagirvi apprendendo e suggerendo soluzioni che vanno oltre l'imitazione dell'uomo, grazie alla capacità di immagazzinare e rielaborare i dati acquisiti per gli scopi più disparati³.

In uno scenario apparentemente orizzontale, in cui lavoratore e 'macchina' sono alla pari, i rischi cui il lavoratore è esposto sono innumerevoli: controllo delle proprie opinioni e ideologie, dello stato di salute, degli stati

* Professore associato di Diritto del lavoro – Università di Palermo.

¹ La letteratura in materia è sconfinata. Tra tutti, cfr. A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Your Boss Is an Algorithm. Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*, Hart Publishing, London, 2022, pp. 1-11.

² G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in PD, 1986, p. 82.

³ C. ALESSI, *Intelligenza artificiale, professionalità e contratto di lavoro*, in W. CHIAROMONTE, M.L. VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, vol. III, Firenze University Press, Firenze, 2024, p. 24; M. FAIOLI, *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 2, *sub* nota 1; V. DE STEFANO, *Algorithmic management and collective bargaining*, *Transfer*, 1, 2023, p. 23.

d'animo e delle emozioni, della produttività, cui possono conseguire discriminazioni nei trasferimenti, nelle mansioni e nel trattamento retributivo. Un'intelligenza artificiale non solo *Panopticon*, ma anche ultima frontiera della 'distruzione creativa' del capitalismo: la tecnologia distrugge mestieri obsoleti, soprattutto per mansioni elementari e dai compiti ripetitivi, e crea nuove figure professionali che dovranno interagire con la macchina intelligente⁴. Certo, non possono neppure essere taciuti i benefici portati dall'IA: maggiori tutele in materia di salute e sicurezza, se si usano caschi con sensori anticaduta o che monitorano i parametri vitali, o che consentono al lavoratore disabile di eseguire compiti difficilmente realizzabili senza l'ausilio della tecnologia.

Di fronte ai rischi ed alle opportunità appena descritte, nelle pagine che seguono si analizzeranno le prime risposte fornite dal sistema di relazioni industriali nel settore privato: verranno descritti gli accordi di livello nazionale e decentrato per trarne delle considerazioni di tipo qualitativo. Con una premessa di fondo: non si tratta di una mappatura statistico-sociologica di tutti i contratti intervenuti nella materia, ma di una ricognizione che ha l'obiettivo di sistematizzare le prime tendenze dell'ordinamento intersindacale. Più nello specifico, si proverà a verificare come quest'ultimo tutela il lavoratore di fronte all'esercizio dei poteri datoriali (di controllo, direttivo o di conformazione, di recesso) mediati dall'IA, come ridisegna il corretto adempimento dell'obbligo di salute e sicurezza, e se e come interviene nel mercato del lavoro sul versante delle qualifiche e della formazione professionale.

2. Valori e principi: un'IA antropocentrica?

Nella prospettiva multilivello di valori e principi, il punto di partenza è costituito dall'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione, siglato il 22 giugno 2020 dalle principali associazioni sindacali e datoriali europee, BusinessEurope, SMEunited, CEEP, ETUC e dal comitato di collegamento EUROCADRES/CEC: l'accordo, come sottolineato in dottrina⁵, guarda con

⁴ Sugli effetti ambivalenti delle nuove tecnologie, tra tutti, cfr. T. TREU, *Il controllo umano delle tecnologie: regole e procedure*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT, 492/2025, p. 4.

⁵ O. MOLINA, F. BUTOLLO, A. GODINO, A. ILLSOE, S. JUNTE, T.P. LARSEN, J. PAP, P. WOTSCHACK, *It takes two to code: a comparative analysis of collective bargaining and artificial intelligence*, *Transfer*, 1, 2023, p. 93, che sottolineano come l'accordo parli di «trustworthy

ottimismo all'IA, auspicando un approccio 'antropocentrico' ad opera degli attori delle relazioni industriali. Nello specifico, le parti sociali europee invitano le omologhe nazionali (forse in termini troppo entusiastici) «a esplorare il potenziale dell'IA per aumentare la produttività dell'impresa ed il benessere della forza lavoro, ivi compresa una migliore assegnazione delle mansioni». Tre sono le garanzie individuate per la tutela della dignità professionale del prestatore: i sistemi di IA dovranno essere guidati dal controllo umano; il principio di equità, per evitare che singoli lavoratori o gruppi di essi siano vittime di discriminazioni; infine, i sistemi dovranno essere trasparenti e spiegabili con una supervisione efficace.

L'accordo ha un'importanza più politica che strettamente tecnico-giuridica, nella misura in cui i sottoscrittori ribadiscono principi facilmente desumibili dal diritto dell'Unione, a cominciare dalla non discriminazione.

Se ci si sposta al livello nazionale, gli accordi interconfederali tacciono sull'uso e sui limiti all'IA: il Patto per la Fabbrica del 2018, all'interno di una stagione di unità sindacale oramai venuta meno, si limita ad auspicare un «adeguamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nei processi di trasformazione del lavoro e di digitalizzazione»⁶.

Nella contrattazione di categoria si trovano alcuni accordi che riprendono la filosofia antropocentrica europea: e così, il recente rinnovo del ccnl chimici del 15 aprile 2025, contiene delle «Indicazioni per la gestione dell'IA nell'organizzazione aziendale», che fanno espressamente leva su «centralità della persona e responsabilizzazione», «utilizzo etico, inclusivo e sostenibile» e «comprensione e coinvolgimento», attraverso un impegno delle parti a ricorrere all'IA a supporto dello svolgimento delle attività umane, una cultura aziendale non discriminatoria, adeguata formazione dei lavoratori e informazioni preventive alle RSU sull'introduzione di progetti di IA.

3. IA e partecipazione sindacale 'debole'

Se dal piano di principi e valori si passa alla dimensione delle regole in senso stretto, si registra un discreto numero di accordi che istituiscono forme di partecipazione e consultazione sindacale: le parti sociali si prefiggono

AI»; L. IMBERTI, *Intelligenza artificiale e sindacato. Chi controlla i controllori ufficiali?*, in *federalismi.it. Focus LPT*, 13 dicembre 2023, p. 194.

⁶Cfr. Patto per la fabbrica, punto 6. Relazioni industriali, lett. b) Formazione e competenze, p. 11.

di monitorare le buone pratiche in materia di IA inaugurate in aziende all'avanguardia, oltre che le ricadute tecnologiche su occupazione e organizzazione del lavoro. L'intensità degli impegni varia a seconda del perimetro contrattuale di riferimento per quanto attiene al contenuto, alle tempistiche e alle dimensioni delle aziende eventualmente interessate.

E così, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale del ccnl chimici viene costituita la sezione «Trasformazione digitale e intelligenza artificiale» (cap. X, art. 1). Inoltre, all'interno dell'Osservatorio farmaceutico, e limitatamente alla figura professionale dell'informatore sul farmaco, le parti si impegnano ad incontrarsi con cadenza annuale per confrontarsi su attività e competenze professionali «con particolare riguardo agli impatti derivanti dalla transizione digitale e l'implementazione dell'intelligenza artificiale». Peraltro, gli osservatori aziendali si occuperanno di analizzare il ruolo dell'IA in materia di informazione scientifica sul farmaco (art. 46). Nel rinnovo del ccnl metalmeccanici, poi, le parti sociali estendono le competenze della Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato, che si occuperà di «effettuare uno studio approfondito sull'impatto dell'IA ... sui fabbisogni di competenze nel settore, proponendo eventuali adeguamenti dei percorsi formativi e professionali per preparare i lavoratori alle sfide della transizione digitale» in sinergia con la «Commissione Nazionale per l'Inquadramento Professionale finalizzata anche ad indirizzare i percorsi formativi coerentemente con le competenze professionali»⁷.

Similmente, nel ccnl elettrici dell'11 febbraio 2025 le parti sociali vanno oltre i riferimenti generici all'auspicata innovazione tecnologica, ed istituiscono un Osservatorio di settore congiunto paritetico, preposto, tra l'altro, «ad esaminare ... l'applicazione del regolamento ... sull'intelligenza artificiale per gli impatti sul lavoro e sulla sua organizzazione affinché siano colte appieno le opportunità, vengano mitigati i rischi e sia applicato correttamente il quadro normativo» (art. 6.2 *ter*). Di tenore analogo è il ccnl Gas-acqua, il cui Osservatorio nazionale è deputato, tra l'altro, ad avviare riflessioni congiunte «sulla corretta applicazione del regolamento UE ... sull'Intelligenza Artificiale (AI) e dei suoi impatti sull'organizzazione del lavoro, anche con riferimento alla valutazione delle opportunità e degli eventuali rischi anche occupazionali connessi al suo utilizzo diffuso»⁸. Si prende quindi atto (con un linguaggio felpato) che la mobilità endoaziendale ed il contenuto della prestazione possono essere influenzati anche dall'intelligenza artificiale, e che non

⁷ Ccnl metalmeccanici, 22 novembre 2025, sez. I, art. 6, lett. j) e lett. k).

⁸ Ccnl Gas-Acqua, 8 maggio 2025, art. 5.

si può prescindere da un confronto al più alto livello intersindacale sulla normativa Ue da poco in vigore, incentrata sui principi di prevenzione e precauzione del rischio.

In ultima analisi, la ricostruzione sistematica delle previsioni obbligatorie dei ccnl restituisce forme di partecipazione volontaria in settori che già registrano presumibilmente un forte impatto dell'IA nell'organizzazione del lavoro.

4. Sulle regole di protezione: i diritti della personalità

La capacità di un sistema di IA di riprodurre e rivisitare l'insieme di dati su cui è stato addestrato può ledere i diritti della personalità del prestatore di lavoro in ambiti diversi da quello del diritto alla riservatezza su cui si sono ampiamente incentrate le riflessioni dottrinali: si pensi all'industria cinematografica e del doppiaggio, in cui è già possibile ricreare virtualmente la fisicità del palcoscenico grazie ai sistemi di *machine learning*, che consentono di modificare e riutilizzare in qualsiasi altra forma immagini e voci di ciascun interprete e doppiatore.

L'autonomia collettiva è intervenuta riproponendo sul piano sovraindividuale i principi desumibili dal dettato codicistico e dalla normativa sul diritto d'autore. Sia il ccnl della Cinematografia-doppiaggio films sia quello degli interpreti del comparto di produzione del cineaudiovisivo stabiliscono che – in assenza di appositi accordi – la cessione di diritti relativi a registrazione e riproduzione di immagine e voci è valida solo se circoscritta al prodotto cui si riferisce (ad es., film, fiction, documentario). Al contrario, è vietata ogni estrazione di testi, dati, voci ed immagini (*text and data mining*) per addestrare algoritmi di intelligenza artificiale⁹.

I contratti in esame si rifanno idealmente alla tutela del diritto all'immagine di cui all'art. 10 c.c., che vieta l'abuso dell'immagine altrui quando arreca pregiudizio al decoro e alla reputazione della persona, se si fanno rientrare *text* e *data mining* nella nozione di «abuso», inteso come utilizzazione dell'immagine con finalità lucrative¹⁰. L'art. 10 c.c. va in ogni caso letto in combinato disposto con l'art. 96 della legge sul diritto d'autore, che prevede

⁹ Art. 20 ccnl Cinematografia-doppiaggio films, 6 dicembre 2023; art. 22 ccnl per interpreti, attrici ed attori del comparto di produzione del cineaudiovisivo, 20 dicembre 2023.

¹⁰ Cass., sez. III, 27 dicembre 2023, n. 36106, *FI*, 2, 2024, I, c. 449; Trib. Rimini 31 luglio 2024, in *DJ*.

la necessità del consenso della persona ritratta per l'esposizione, riproduzione o messa in commercio del ritratto stesso. Tant'è che i medesimi ccnl fanno salve le diverse pattuizioni risultanti da «espliciti accordi» nelle more venga regolamentata – in sede collettiva – la cessione dei diritti d'autore e di interprete-esecutore: viene quindi caldeggiato un accordo quadro cui si dovranno conformare i contratti atipici di *endorsement*, che nel mondo dello spettacolo intervengono sull'immagine dell'artista suscettibile di sfruttamento¹¹.

5. *Sulle regole di protezione: i dispositivi 'intelligenti' tra controlli a distanza, potere direttivo e obbligo di salute e sicurezza*

Le modalità di funzionamento di un sistema di IA rendono sfumata la distinzione tra l'esercizio del potere direttivo-organizzativo e quello di controllo, portando a forme di ibridazione tra i due poteri¹². Sul versante delle tutele il recente regolamento europeo sull'IA¹³ poco o nulla dice, vista la sua base giuridica 'mercantile' di cui agli artt. 16 e 114 Tfu: la normativa UE considera ogni sistema di IA come un prodotto soggetto a specifici requisiti tecnici per l'immissione sul mercato¹⁴. Senza scendere nei dettagli, il regolamento adotta una tripartizione tra sistemi alla luce del grado di rischio, modulando di conseguenza gli obblighi in capo al produttore e all'utilizzatore (*deployer*)¹⁵. I sistemi dal rischio inaccettabile sono quelli di *social scoring*, volti cioè a valutare o classificare «persone fisiche o gruppi di persone per un determinato periodo di tempo sulla base del loro comportamento sociale o di

¹¹ G. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, ESI, Napoli, 2013, p. 186; S. DELL'ARTE, *Il contratto di endorsement, I contratti*, 2007, p. 89.

¹² M.P. AIMO, M. PERUZZI, L. TEBANO, *Introduzione*, in RGL, 2024, I, p. 513; V. NUZZO, *Vecchi e nuovi limiti al monitoraggio dei lavoratori al tempo dell'IA*, *ivi*, p. 558.

¹³ Regolamento UE 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024.

¹⁴ M.T. CARINCI, A. INGRAO, *L'impatto dell'AI Act sul diritto del lavoro*, in DLRI, 2025, 453; in senso conforme M. MAGNANI, *Intelligenza artificiale, diritti di informazione e nuove forme di partecipazione sindacale*, in *federalismi.it. Focus LPT*, 18 giugno 2025, p. 231.

¹⁵ C. DE MARCO, *Intelligenza artificiale e lavoro*, in LPO, 3-4, 2025, p. 157; 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), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 124.

caratteristiche personali o della personalità note, inferite o previste» (art. 5 reg.).

Seguono poi i sistemi ad alto rischio che interessano anche il rapporto di lavoro nella misura in cui possono essere impiegati, tra l'altro, «per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di rapporti di lavoro» (cfr. n. 1) e n. 4) All. III regolamento). Infine, al terzo livello rientrano i sistemi dal rischio basso o inesistente, producibili ed utilizzabili nell'osservanza di codici di condotta (art. 95 reg.).

Scarsi sono i margini di agibilità previsti dal regolamento per il contro-potere collettivo: in estrema sintesi, la normativa europea prevede che ogni sistema di IA ad alto rischio sia corredato da una relazione tecnica del produttore sui fattori di rischio noti o comunque riconducibili all'utilizzo prevedibile del sistema. Il datore, nella veste di *deployer*, è un soggetto passivo che prende atto della classificazione operata dal produttore¹⁶: infatti, è tenuto a adottare misure che garantiscano un uso dell'IA conforme alle istruzioni di quest'ultimo; e a costruire un sistema di *governance* che risponda a reclami e istanze di chi sia sottoposto a un sistema di IA, sulla falsariga di altre esperienze normative costruite sull'*accountability* e sul *risk-based approach* come il regolamento sulla protezione dei dati personali¹⁷.

Tanto premesso, il regolamento introduce meri obblighi di informazione in capo al datore-*deployer* senza prevedere specifiche competenze regolative per la fonte contrattual-collettiva¹⁸: questi, prima di adottare un sistema di IA ad alto rischio, dovrà informare i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che vi saranno soggetti (art. 26, par. 2).

A fronte di una legislazione settoriale europea *market-oriented*, la contrattazione ci offre alcuni esempi di diversa distribuzione di potere materiale

¹⁶ S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in DRI, 2024, p. 581.

¹⁷ A. BELLAVISTA, A. RICCOBONO, *Privacy e rapporto di lavoro*, in D. MEZZACAPO, A. PRETEROTI, L. VALENTE (dir.), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico di Giuseppe Santoro-Passarelli*, Utet, Torino, 2025, pp. 859-860; R.D. COSTA, *Lavoro e gestione del rischio all'epoca dell'intelligenza artificiale. Note a margine dell'AI Act*, in R. SANTUCCI, A. TROJSI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Giappichelli, Torino, 2025, p. 91.

¹⁸ A. TROJSI, *Riflessioni sul giuslavorismo al cospetto dell'intelligenza artificiale*, in R. SANTUCCI, A. TROJSI (a cura di), *op. cit.*, p. 33.

possibili grazie alle previsioni statutarie sui controlli a distanza e alla normativa sul trattamento dei dati personali. Nello specifico, se l'IA è usata come strumento di organizzazione del lavoro, e se da questo deriva la possibilità di monitorare a distanza i lavoratori, l'accordo sindacale di cui all'art. 4, comma 1 St. lav. è il presupposto per il legittimo esercizio del potere direttivo-di controllo; parimenti, i dati vanno raccolti, utilizzati e conservati per il tempo strettamente necessario e per gli scopi specifici cui sono preordinati e sempre che il lavoratore sia stato previamente informato.

L'accordo apripista in tal senso è quello sul routing evoluto Afiniti del 29 aprile 2020 in TIM¹⁹. Tutto nasce dall'intenzione di Tim spa di utilizzare nei servizi di contact center la nuova funzionalità di routing evoluto di Afiniti, multinazionale statunitense di dati e software, in grado di creare specifici abbinamenti tra clienti e operatore: alla chiamata risponde l'operatore più adatto in ragione del retroterra socioculturale del cliente sulla base di appositi codici algoritmici di transcodifica.

Forti sono le garanzie dell'accordo: le parti ribadiscono come l'implementazione del sistema di IA non è strumentale al controllo della prestazione lavorativa ma solo per accrescere la qualità del servizio e/o a migliorare la performance commerciale dell'azienda, ovvero le «esigenze organizzative e produttive» di cui all'art. 4, comma 1 dello Statuto. Tim non fornirà ad Afinity alcuna tabella di trascodifica del codice univoco abbinato all'operatore, la cui identità resterà anonima. Il sistema non produrrà reportistica (né in tempo reale né *ex post*) neppure in forma anonima, e non effettuerà registrazioni delle chiamate. Finito l'intervento dell'algoritmo per i fini esclusivamente organizzativi previsti dal contratto, i dati dei singoli operatori verranno cancellati, né potranno essere utilizzati a fini disciplinari, per la determinazione dell'orario di lavoro, e per i trasferimenti.

Negli ultimi mesi si sono registrati vari accordi *ex art. 4* in materia di organizzazione del lavoro. Innanzi tutto, l'accordo aziendale del marzo 2025 presso CNP Vita Assicura si muove nella stessa lunghezza d'onda di quello Tim: senza raggiungere lo stesso grado di dettaglio, vieta infatti l'impiego dell'IA per il controllo e il monitoraggio del dipendente e, in generale, un uso illegittimo dei dati personali dei lavoratori²⁰.

¹⁹ Verbale di Accordo sull'uso di sistemi informatici ai sensi dell'art. 4, comma 1 della l. n. 300/1970, Roma, 29 aprile 2020 tra TIM S.p.A. e le Organizzazioni Sindacali SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni, unitamente al Coordinamento Nazionale RSU, www.olympus.uniurb.it.

²⁰ Accordo CNP Vita Assicura e RSA FISAC-CGIL e UILCA-UIL, 19 marzo 2025, www.fisac-cgil.it.

In linea con i precetti statutari è, inoltre, l'accordo siglato presso Konecta, società del settore telecomunicazioni²¹: le ragioni organizzative alla base del ricorso all'IA consistono nel fornire suggerimenti in tempo reale all'operatore per agevolare la gestione delle attività; e fornirgli un riepilogo dei compiti svolti. I dati raccolti dal sistema di Agent assist non potranno mai essere visualizzati dal datore di lavoro, potendo transitare solo nei sistemi dell'azienda fornitrice, che potrà conservare le informazioni raccolte solo per il tempo strettamente necessario e comunque non oltre la durata della conversazione.

L'ibridazione tra potere direttivo e di controllo per il tramite dell'IA interessa l'esecuzione del contratto anche sul versante del corretto adempimento dell'obbligo datoriale di salute e sicurezza. Il datore può ricorrere ai dispositivi di protezione individuale di ultima generazione basati sull'algoritmo, come gli *smart wearable devices* che monitorano da remoto la salute del lavoratore ed obbediscono al principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile di cui all'art. 2087 c.c., intesa come migliore scienza ed esperienza all'interno di un determinato settore²². Vari gli esempi che si possono fare, come gli elmetti che monitorano la temperatura corporea, o gli spostamenti ed inviano un alert o emettono una vibrazione in caso di rischio di caduta da un ponteggio²³.

Le apparecchiature elencate sono sussumibili nella categoria dei dispositivi di protezione individuale di cui all'art. 74 d.lgs. n. 81/2008, in quanto «attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro». Premesso che un loro uso è sempre subordinato ad una previa informativa datoriale conformemente alla legislazione sulla privacy, va privilegiata l'opzione 'forte' della procedura co-determinativa di cui all'art. 4, comma 1, St. lav., come suggerito dal Garante della privacy nel parere sul disegno di legge sull'IA prima di essere convertito in legge²⁴.

²¹ Accordo aziendale tra Konecta Italia s.pa. e SLC-CGIL, FISTel-CISL, UILCom-UIL, UGL Telecomunicazioni unitamente alle Segreterie territoriali e RSU/RSA, 7 marzo 2025, www.slc-cgil.it.

²² M. FAIOLI, *Verso un "AI for Good" sul lavoro. Riformare la l. 300/1970 per governare i DPI intelligenti*, in *federalismi.it. Focus LPT*, 19 novembre 2025, p. 188.

²³ Cfr. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Global report revolutionizing health and safety. The role of AI and digitalization of work*, Geneva, 2025, p. 17 ss., www.ilo.org.

²⁴ GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, *Parere su uno schema di disegno di legge recante disposizioni e deleghe in materia di intelligenza artificiale*, 2 agosto 2024, n. 477, www.garanteprivacy.it.

In tal senso depongono i primi orientamenti dell'autonomia collettiva: presso Saipem, società di perforazione del settore energetico, nel gennaio 2024 è stato siglato un accordo aziendale sul progetto «Smart Cameras», che consente il ricorso a sistemi di IA per tutelare la salute e sicurezza del personale addetto alle unità navali²⁵. In particolare, l'interazione tra telecamere, machine learning e software consente di osservare la movimentazione di carichi sospesi, migliorare l'interazione uomo-macchina in merito alla copertura della visuale perimetrale della gru mobile o dei muletti, accertare la condizione di uomo a terra ed il corretto posizionamento del dispositivo di protezione individuale. Il sistema, rilevata la condizione di pericolo o il comportamento non sicuro, invia apposite notifiche al personale addetto a intervenire. L'accordo afferma come i dati raccolti potranno essere utilizzati, «in base a quanto previsto dallo Statuto dei lavoratori», solo per la tutela della salute nei luoghi di lavoro, e giammai per «finalità di controllo e/o sanzionatorie».

6. *Sulle regole di protezione: dal potere di conformazione al mutamento consensuale delle mansioni*

L'IA non ha ancora portato ad una formale riscrittura dei sistemi di inquadramento: a quanto consta soltanto il contratto della grafica – all'interno della nuova sezione «ambito digital» – ha introdotto la qualifica dell'«artificial intelligence manager», inquadrato nel secondo livello e che «sviluppa e implementa sistemi di intelligenza artificiale e machine learning»²⁶.

In ogni caso l'IA può rappresentare un utile strumento per accrescere la professionalità soggettiva dei lavoratori – valorizzando lo status professionale oltre l'ambito ristretto dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro²⁷ – soprattutto nei settori ad alto valore aggiunto e per mestieri di nicchia: lo dimostra il Ccnl comunicazione-aziende artigiane, rinnovato il 18 novembre 2024 da CNA e dalle federazioni del commercio dei confederali. Il contratto mette in pratica la filosofia partecipativa²⁸ contenuta nell'Accordo Quadro

²⁵ Accordo Saipem e Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, RSU, 15 gennaio 2024, *www.olympus.uniurb.it*.

²⁶ Ccnl Grafica, parte V, art. 1, 19 dicembre 2023.

²⁷ S. CIUCCIOVINO, *Trasformazioni tecnologiche e professionalità soggettiva nella prospettiva del mercato del lavoro*, in RGL, 2025, I, pp. 202-206.

²⁸ M. CORTI, *Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in LLI,

europeo sulla Digitalizzazione, in cui le parti sociali si prefiggono di realizzare una «transizione consensuale» tramite una riuscita integrazione delle tecnologie digitali, tenuto conto che la maggior parte delle imprese europee è ancora alle prime armi con l'utilizzo dell'IA.

Tanto premesso, il Ccnl in esame crea una «Sezione speciale per l'impresa digitale», che si applica a tutte quelle aziende operanti nei settori di open innovation ed ICT, nello specifico anche a quelle in cui «l'esperienza del lavoro è progettata e declinata attraverso software, piattaforme, algoritmi, sistemi di AI e tecnologie emergenti».

Il contratto consente al datore di lavoro di avvalersi del management algoritmico, cioè di sistemi automatizzati deterministici e non, a supporto delle proprie decisioni nell'impiego della forza lavoro: in particolare, secondo l'art. 5 «Vista l'importanza della “formazione on the job” per un corretto e continuo sviluppo delle competenze di lavoratori e lavoratrici durante tutta la loro carriera professionale, le parti possono, anche in ragione dei suggerimenti di algoritmi di matching, spostarsi, in accordo con il proprio datore di lavoro, nei limiti gestionali stabiliti dalle singole aziende, dalla normativa e dal presente accordo, su progetti del proprio datore di lavoro ricevendo comunicazione puntuale circa i nuovi progetti e dell'impegno richiesto». Sulla scorta del tenore letterale della clausola, il datore può ricorrere agli algoritmi soltanto quando la mobilità è frutto di accordo tra le parti, e non dell'esercizio unilaterale dello *jus variandi*. L'imprenditore dovrà quindi formulare al dipendente una proposta di svolgimento di nuovi compiti, e specificare contestualmente come questa sia stata ponderata anche in ragione dei suggerimenti di un sistema di intelligenza artificiale, e sia preordinata alla crescita professionale.

La circostanza che l'accordo parli di «progetti», e non di mansioni, non desta particolari preoccupazioni per quanto concerne i requisiti di determinabilità e determinatezza del debito contrattuale, visto che tutte le forme di mobilità endo-aziendale dovranno pur sempre rispettare i vincoli di cui all'art. 2103 c.c. a tutela della professionalità. E così, i progetti potranno essere solo quelli corrispondenti a mansioni dello stesso livello di inquadramento contrattuale e a parità di categoria legale. Riesce poi difficile ipotizzare patti di dequalificazione professionale guidati dall'intelligenza artificiale, posto che gli accordi individuali sono strumentali ad «un corretto e continuo sviluppo delle competenze» e non, come nel caso dei patti in deroga di cui

2023, pp. 70-71; C. SPINELLI, *Industrial relations practices in the digital transition: what role for the social partners?*, in *DLM International*, 2024, p. 463.

all'art. 2103, comma 6, c.c., alla generica «acquisizione di una diversa professionalità».

La clausola in esame, peraltro applicabile in via facoltativa, suggerisce come l'algoritmo non fa le veci del datore di lavoro nell'esercizio di poteri e valutazioni, tenuto conto della congiunzione copulativa «anche»: i sistemi automatizzati di *management* sono solo uno strumento di cui il datore di lavoro si avvale per esercitare le proprie prerogative conformemente all'ordinamento giuridico²⁹. In una prospettiva di medio-lungo termine, e andando oltre il testo dell'accordo che si riferisce a forme di mobilità consensuale, ne deriva che il sistema di intelligenza artificiale non gode di autonomia soggettività giuridica cui allocare un'eventuale responsabilità. Il potere direttivo-conformativo resta, cioè, pur sempre in capo al datore di lavoro, con tutte le conseguenze sanzionatorie in caso di esercizio *contra legem*³⁰; e così, se dovesse risultare che dal ricorso all'algoritmo derivano discriminazioni nei confronti di talune categorie di prestatori, l'atto di assegnazione alle nuove mansioni sarebbe nullo per violazione di norme imperative di ordine pubblico.

7. Tra regole di partecipazione e protezione: la formazione

Di fronte alla nuova «inondazione tecnologica»³¹, l'intervento dell'autonomia collettiva sulla formazione dei lavoratori assolve una duplice funzione: sul piano individuale, l'obbligo accessorio di cui all'art. 2103, comma 3, c.c., andando oltre lo scambio secco lavoro-retribuzione, è lo strumento indispensabile per il mantenimento dell'occupazione e la tutela della professionalità. Su quello sovraindividuale, consente alle imprese di mantenere la propria posizione nel mercato rilevante all'insegna dell'innovazione organizzativa, e non sulla base di logiche neoliberiste basate sul mero contenimento dei costi.

Lo stato dell'arte non restituisce interventi formativi appositi degli accordi di categoria: i contratti, soprattutto nel settore industriale, si riferiscono in termini più generici alle nuove tecnologie, spesso senza andare oltre

²⁹ S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in LDE, 1, 2024, p. 5.

³⁰ M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro*, in DRI, 2024, pp. 624-625.

³¹ G. VARDARO, *op. cit.*, p. 107.

le dichiarazioni programmatiche. Innanzitutto, va segnalato il ccnl elettrici che – in una prospettiva circolare tra parte normativa ed obbligatoria dell'accordo – auspica una riscrittura dei profili «utile anche per mettere a fuoco le competenze (vecchie e nuove) maggiormente ricercate dalle aziende e a orientare rispetto alle stesse programmi e piani formativi e le azioni di politiche attive interne al settore e nei confronti delle istituzioni ed enti preposti»³². Parimenti, il ccnl metalmeccanici riafferma l'impegno a proseguire, tramite il progetto Digitalmec, il supporto all'«alfabetizzazione in materia di Intelligenza Artificiale»³³.

Il ccnl Chimici si colloca sulla stessa lunghezza d'onda: le parti si impegnano a garantire adeguata formazione e informazione ai lavoratori interessati dall'IA; e a suggerire progetti formativi sulle competenze digitali in materia di data analytics, machine learning e automazione e robotica. Il contenuto è sì più dettagliato, ma rimane sul piano dei principi³⁴. Non è dato, cioè, individuare nella contrattazione di categoria interventi formativi 'cornice' in materia di IA.

La formazione digitale è tanto più efficace quanto maggiori sono le sinergie tra ordinamento statuale e autonomia collettiva: un ruolo centrale è giocato dal Fondo Nuove Competenze, istituito presso il Ministero del lavoro nel 2020 nel pieno della pandemia per il sostegno alle imprese che hanno necessità di adeguarsi a nuovi modelli organizzativi e produttivi, in risposta alle transizioni ecologiche e digitali. Il fondo rimborsa i costi sostenuti dalle imprese per le ore destinate alla frequenza dei percorsi formativi di sviluppo delle competenze individuate da appositi accordi sindacali aziendali e territoriali di riconfigurazione dell'orario di lavoro³⁵. Nella prospettiva di una formazione sia di qualità sia uniforme su tutto il territorio nazionale, gli accordi collettivi di rimodulazione dell'orario possono essere sottoscritti soltanto da rappresentanze sindacali aziendali seguendo la normativa vigente

³² Ccnl elettrici-Protocollo nuove professionalità, competenze emergenti e classificazione, 11 settembre 2024.

³³ Ccnl metalmeccanici, cit., sez. IV, Titolo VI, art. 7. DigitalMec è un progetto *a latere* del ccnl promosso da Fiom-Cgil, Fim-Cisl e Uilm-Uil, Federmeccanica e Assital in attuazione del precedente ccnl del 21 febbraio 2021 e preordinato all'alfabetizzazione digitale dei lavoratori.

³⁴ Ccnl chimici – Allegato XY, Elementi utili per programmi e progetti formativi in merito a competenze digitali ed ecologiche.

³⁵ Sul funzionamento del Fondo Nuove Competenze, si rinvia a R. CIAVARELLA, *Un'indagine sul ruolo della contrattazione di secondo livello nei processi di innovazione*, in RGL, 2025, I, pp. 282-287.

in materia di accordi interconfederali, restando esclusi i sindacati comparativamente meno rappresentativi o dalla dubbia rappresentatività.

In particolare, va segnalato il Fondo Nuove Competenze 3, le cui domande di partecipazione andavano presentate entro il 10 aprile 2025, e che ha messo sul piatto della bilancia ben 731 milioni di euro: i datori di lavoro, in sede di presentazione dell'istanza di contributo, dovevano identificare con le parti sindacali i fabbisogni di interventi per accrescere le competenze dei lavoratori nel contesto di processi di innovazione organizzativa. Negli ambiti fondamentali di intervento rientrava l'introduzione e lo sviluppo dell'intelligenza artificiale, visto il contenuto dell'ultimo avviso pubblicato sul sito del Ministero del lavoro ³⁶.

8. Conclusioni. Utopia o Vaste programme?

Motivo ricorrente di critica al contropotere collettivo è quello di non essersi presentato puntuale all'appuntamento con l'innovazione: a fronte di un progresso tecnologico che ciclicamente avanza inesorabile, il sindacato non sarebbe in grado di coglierne le opportunità per l'organizzazione del lavoro, consegnandoci ancora una teoria e pratica delle relazioni industriali figlia del 'Secolo breve' ³⁷. Lo studio ha dimostrato, al contrario, come il sindacalismo comparativamente più rappresentativo stia provando a governare l'innovazione tecnologico-organizzativa portata dall'IA.

L'analisi ha provato a prendere le mosse dai primi interventi dell'ordinamento intersindacale, che investono sia la parte obbligatoria che quella normativa di accordi nazionali e decentrati. Si va da generici *desiderata* di perseguire un'IA antropocentrica e non discriminatoria a impegni vincolanti in senso stretto: commissioni paritetiche ed osservatori congiunti, profili professionali e formazione, limiti all'esercizio delle prerogative datoriali alla luce delle previsioni statutarie, codicistiche ed eurounitarie. Valori, principi e, soprattutto, regole che provano a circoscrivere gli effetti dirompenti dell'IA, che porta con sé il rischio di un controllo pervasivo sul lavoratore, neutralizzando la lettura 'spersonalizzata' e costituzionalmente

³⁶ MINISTERO DEL LAVORO, *Avviso Fondo nuove competenze 3. Competenze per le innovazioni*, art. 6.1, lett. b), 5 dicembre 2024, www.trasparenza.lavoro.gov.it.

³⁷ F. CARINCI, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, in AA.VV., *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro. Atti dell'VIII congresso nazionale di Diritto del lavoro*, Napoli, 12-14 aprile 1985, Giuffrè, Milano, 1986, p. 14.

orientata del rapporto di lavoro figlia della stagione statutaria.

Certo, l'ordinamento statuale non incoraggia la partecipazione collettiva al governo dell'innovazione: la questione preliminare è quella di garantire un accesso sindacale ai meccanismi di funzionamento dell'algoritmo per una contrattazione realmente paritetica sugli utilizzi³⁸. In particolare, non si può essere ottimisti alla luce della recente legge sulla partecipazione sindacale attuativa dell'art. 46 Cost.: infatti, la l. n. 76/2025 prevede che sono le aziende a promuovere l'istituzione facoltativa di commissioni paritetiche, dalla composizione bilaterale e con prerogative limitate alla redazione di mere proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, processi produttivi, servizi e organizzazione del lavoro (art. 7). Una norma dimentica del principio di libertà sindacale, e che soprattutto non istituzionalizza né forme obbligatorie di consultazione né obblighi a negoziare.

Le difficoltà tecnico-giuridiche nel realizzare attraverso la mediazione collettiva un'IA antropocentrica vanno di pari passo con quelle di politica e cultura sindacale: un caso emblematico è il già citato rinnovo del ccnl Chimici che prevede, tra l'altro, la possibilità per la contrattazione aziendale di valutare in modo adeguato e preventivo l'impatto di sistemi di IA ad alto rischio, come i software nel campo dell'identificazione biometrica remota. Peccato, come sottolineato in dottrina³⁹, che tale impiego dell'IA sia inibito dal Garante della privacy⁴⁰.

In termini più generali, se il progresso tecnologico non ha ancora raggiunto un punto definitivo d'equilibrio riesce difficile immaginare un accordo collettivo che ne disciplini in modo compiuto il funzionamento, quale formalizzazione di un rapporto di forza e di nuove modalità organizzative, che magari potrebbero mutare di lì a poco. Ma la questione è soprattutto politica: di fronte all'innovazione digitale, si deve prendere atto di un quadro eterogeneo, oggi come ieri, per via delle disparità di progresso tecnologico e innovazione tra le aziende anche all'interno di uno stesso settore. In

³⁸ D. BISI, I. PAIS, *Participatory AI and Industrial Democracy: The Role of Social Dialogue in Governing Workplace Technologies*, in G. RIVA, M. CHIRIATTI (eds.), *Human Artificial Intelligence. From Foundations to Application and Policy Framework*, Vita e Pensiero, Milano, 2025, p. 248.

³⁹ A. INGRAO, *Intelligenza artificiale nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di categoria. Una prima roadmap*, in *LDE*, 3, 2025, p. 6.

⁴⁰ GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, provvedimento n. 167 del 27 marzo 2025; GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, provvedimento n. 109 del 22 febbraio 2024; GARANTE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI, provvedimento n. 422 del 15 dicembre 2022, tutti in www.garanteprivacy.it.

tale scenario, vi possono essere ritrosie delle associazioni datoriali, per arginare le pressioni sulle aziende ad alto valore aggiunto, così come i sindacati possono essere riluttanti rispetto al rischio di demolire tradizionali legami di solidarietà all'interno della categoria contrattuale ⁴¹.

In ultima analisi, il dato organizzativo dell'innovazione tecnologica viene formalizzato solo se riesce ad oltrepassare la valutazione di legittimità ambientale e politico-sociale del sistema di relazioni industriali. L'importante è che la tutela del lavoro nel capitalismo 5.0, costruito su IA ed algoritmi, sia rimessa innanzi tutto alla contrattazione collettiva, quale strumento egualitario e redistributivo di diritti. Se tutto fosse lasciato alla volontà unilaterale dell'impresa si convertirebbe in fattore di ulteriori diseguaglianze.

⁴¹ G. GIUGNI, *Il progresso tecnologico e la contrattazione collettiva nei rapporti di lavoro*, in ID., *Lavoro legge contratti*, il Mulino, Bologna, 1989, pp. 147-148.