

*Manuela Duran Bernardino\**

## **L'azione sindacale di fronte alla sfida della transizione tecnologica e digitale**

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Quadro normativo europeo e nazionale sul diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione sul lavoro. – 2.1. *Dichiarazioni europee sull'evoluzione tecnologica.* – 2.2. *I diritti fondamentali dei lavoratori di fronte alla discriminazione algoritmica in Spagna.* – 3. Il ruolo degli agenti sociali nella transizione digitale. – 4. Conclusioni.

### ABSTRACT

Negli ultimi anni sono stati introdotti nei luoghi di lavoro un'ampia gamma di dispositivi tecnologici di sorveglianza e controllo che mettono a rischio la *privacy* dei lavoratori, utilizzando una grande quantità di informazioni personali per prendere decisioni di grande importanza nello sviluppo dei rapporti di lavoro. Data questa realtà, gli strumenti di azione sindacale rappresentano uno strumento chiave per evitare che i sistemi di intelligenza artificiale generino abusi e mettano in pericolo la dignità e i diritti dei lavoratori. Tenendo conto di questo contesto, il saggio affronta l'impatto delle risorse digitali sui diritti fondamentali dei lavoratori (diritto alla *privacy*, alla protezione dei dati, alla salute, all'uguaglianza e alla non discriminazione); analizzando la regolamentazione europea sull'intelligenza artificiale, unitamente agli strumenti di azione sindacale posti a tutela dei lavoratori.

*In recent years, a wide range of technological monitoring and control devices have been introduced into workplaces that pose a risk to the privacy of workers by using a large amount of personal information to make decisions of great importance in development of labor relations. Given this reality, union action tools are a key instrument to prevent artificial intelligence systems from generating abuses and endangering the dignity and rights of workers. Taking this context into account, the essay addresses the impact of digital resources on the fundamental rights of workers (right to privacy, data protection, health, equality and non-discrimination); analyzing the European regulation on artificial intelligence, together with the tools for trade union action put in place to protect workers.*

### **1. Introduzione.**

Il proliferare delle nuove tecnologie sul posto di lavoro, il telelavoro, l'espansione dell'uso dei dispositivi mobili, danno luogo a nuove situazioni e contesti che oggi non hanno una regolamentazione chiara, con l'insorgere di numerose controversie, tra cui la delimitazione tra il potere di controllo del datore di lavoro, il processo decisionale automatizzato e i diritti dei lavoratori all'informazione, alla protezione dei dati, alla tutela della *privacy*, alla disconnessione<sup>1</sup>.

In particolare, nell'era digitale si assiste ad un aumento quantitativo del lavoro a distanza e si intensifica il processo di osservazione, monitoraggio, esigenza e controllo che le cose evolvano in funzione degli interessi perseguiti, utilizzando gli strumenti digitali per garantire una produttività del lavoro che non vada a discapito della competitività delle imprese e dei profitti del capitale, che incidono notevolmente sulla sfera personale e privata del lavoratore, incidendo sulla sua *privacy*<sup>2</sup>, ed esponendolo a diversi rischi professionali<sup>3</sup>.

---

\* Professoressa di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale - Università di Granada.

<sup>1</sup> MONEREO J. L. (2021), *Derecho al trabajo y derechos profesionales ante la innovación tecnológica y las nuevas formas de empleo*, in MONEREO, J. L., VILA, F., ESPOSITO, M. Y PERÁN, S. (Dir.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales*, 3-15.

<sup>2</sup> DIAZ, J. M. (2020), *La digitalización laboral y el control de los trabajadores, incluso mediante detectives*, in *Trabajo y Derecho*, n. 72, 1.

<sup>3</sup> MIÑARRO, M. (2020), *El sistema de prevención de riesgos laborales como garantía de efectividad del derecho a la desconexión digital*, in HERNÁNDEZ, M., RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. Y TODOLÍ, A. (Dirs.), *Cambiando la forma de trabajar y de vivir*, 593.

D'altro canto, le decisioni automatizzate basate su applicazioni di Intelligenza Artificiale, attraverso sistemi algoritmici, stanno acquisendo crescente importanza nelle realtà aziendali, dove gli algoritmi sono già uno strumento di gestione aziendale basato sul monitoraggio e sul controllo che incidono sulle condizioni di lavoro, oltre a porre un rischio per la *privacy* dei lavoratori stessi. Alcuni di questi strumenti sono: i sistemi biometrici (riconoscimento facciale, impronte digitali, foto biometriche) utilizzati nell'accesso, nell'identificazione e nella registrazione dei giorni; i dispositivi portatili, come i c.d. *smart badge*, in grado di misurare la velocità con cui i lavoratori si muovono, quanto tempo impiegano per completare il loro compito, dove si spostano sul posto di lavoro, con chi interagiscono e persino la natura delle loro conversazioni; e dispositivi personali, come il telefono cellulare, che, se utilizzato come strumento di lavoro, può mettere a rischio la *privacy* del lavoratore. Gli strumenti di intelligenza artificiale vengono utilizzati anche per scansionare le e-mail al fine di calcolare la produttività, rilevare deviazioni o identificare la creatività del personale.

Tutti questi strumenti utilizzano una grande quantità di informazioni relative ai lavoratori per prendere decisioni di grande importanza nello sviluppo dei rapporti di lavoro, come l'assunzione, la promozione del personale e anche riguardo al licenziamento dei lavoratori, perché da queste informazioni l'algoritmo prende la decisione.

Queste decisioni automatizzate hanno il potenziale di incidere in modo significativo sul diritto alla *privacy*, sul diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione, diritti, questi, fondamentali e che devono continuare a essere garantiti di fronte a decisioni automatizzate che potrebbero danneggiarli. È sempre più diffuso nel mondo del lavoro l'utilizzo di sistemi automatizzati per prendere decisioni strategiche gestionali e organizzative del personale, che hanno però il rischio di generare pregiudizi discriminatori basati su stereotipi (razzisti, sessisti, classisti, per esempio), lasciando i lavoratori senza tutele in assenza di uno specifico quadro giuridico-normativo che dia una risposta adeguata a questa "nuova" realtà.

Pertanto, sebbene le nuove tecnologie possano indubbiamente apportare benefici importanti alle aziende e ai lavoratori, allontanandoli da compiti monotoni, ripetitivi o pericolosi, possono ledere i loro diritti fondamentali, il diritto alla *privacy*, alla protezione dei dati, alla salute, all'uguaglianza e alla non discriminazione, falsamente supportato da una sorta di presunzione di obiettività, quando in realtà nasconde pregiudizi discriminatori di chi ha sviluppato l'algoritmo.

La giurisprudenza italiana (Trib. Bologna n. 2949/2019) ha stabilito che l'algoritmo utilizzato da una piattaforma digitale era discriminatorio in quanto penalizzava i fattorini che non rispettavano i turni prestabiliti anche se l'inosservanza poteva essere dovuta a un'emergenza medica. Un altro esempio di studio accademico è quello della società Amazon, che è stata costretta a "smantellare" il suo sistema di assunzione algoritmico nel 2018, quando dopo un anno di utilizzo è emerso che svantaggiava le donne, poiché il sistema preferiva i candidati uomini.

In tale quadro, è opportuno uno studio scientifico del trattamento giuslavoristico delle sfide poste dall'intelligenza artificiale dal punto di vista del diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione nei rapporti di lavoro e l'analisi dell'azione sindacale come strumento chiave per evitare che i sistemi di intelligenza artificiale generano abusi e mettono in pericolo la dignità e i diritti dei lavoratori.

## **2. Quadro normativo europeo e nazionale sul diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione sul lavoro.**

È necessario prestare attenzione alla legislazione europea e nazionale sui diritti fondamentali, per discernere se la legislazione attuale può affrontare i rischi dell'intelligenza artificiale o se è necessario adattarla o disegnare una nuova regolamentazione per garantire i diritti dei lavoratori e soprattutto il diritto all'uguaglianza e alla non discriminazione.

La normativa europea e quella spagnola sulla parità nel lavoro e nell'occupazione<sup>4</sup>, tutela le persone contro le discriminazioni, sia dirette che indirette, basate sul sesso, sulla razza, sulla religione o

---

<sup>4</sup> Nello specifico, in tali materie: Direttiva 2000/78/CE del 27/11/2000 relativa all'istituzione di un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e impiego; Direttiva 2006/54/CE del 5/7/2006, relativa all'applicazione

convinzioni personali, sulla disabilità, sull'età o sull'orientamento sessuale, estendendo tale tutela a qualsiasi altra condizione o circostanza personale o sociale in virtù dell'articolo 14 della Costituzione spagnola.

Si avrà discriminazione diretta quando una persona è, è stata o potrebbe essere trattata meno favorevolmente di un'altra in una situazione simile per uno qualsiasi dei motivi stabiliti dalla norma, e si avrà discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio o una pratica apparentemente neutrali può arrecare uno svantaggio particolare a persone appartenenti a gruppi definiti dai motivi di cui sopra (sesso, razza, religione o convinzioni personali, disabilità, età o orientamento sessuale), a meno che tale disposizione, criterio o pratica possa essere oggettivamente giustificata con uno scopo legittimo e a meno che i mezzi per raggiungere questo scopo sono adeguati e necessari.

Pertanto, superando l'importanza dell'elemento intenzionale nella discriminazione, gli elementi di prova veramente decisivi sono il suo effetto negativo su un gruppo protetto e la mancanza di giustificazione.

Il problema si pone, tuttavia, in relazione alla circostanza che alcune caratteristiche della discriminazione algoritmica, come l'obiettività, il risparmio sui costi e il tempo nell'ambito di qualsiasi decisione, rendono difficile conoscere l'elemento di prova. Inoltre, le sue caratteristiche specifiche e i suoi rischi, come l'invisibilità, l'intensità e la complessità tecnica, non sono contemplati nella concettualizzazione di nessuna di queste forme di discriminazione vietata. In ogni caso, è il divieto di discriminazione indiretta quello che più si avvicina alla discriminazione algoritmica denunciata, potendo coprire molti degli effetti discriminatori dell'intelligenza artificiale, anche se si è già ritenuto che la sua applicazione sarà complessa perché i modelli di dati coinvolgono processi decisionali opachi, basati su correlazioni inspiegabili e privi di giustificazioni aziendali chiaramente articolate. Questa conclusione ha portato la dottrina a mettere in discussione l'equiparazione della discriminazione algoritmica con una possibile ipotesi di discriminazione indiretta e, di conseguenza, a ritenere che la discriminazione algoritmica debba essere affrontata con un nuovo ampliamento della tutela antidiscriminatoria, un aggiornamento del quadro normativo sull'uguaglianza in materia di lavoro e impiego.

Pertanto, tenendo conto di questo quadro normativo e delle caratteristiche dell'Intelligenza Artificiale (quali invisibilità, intensità e complessità tecnica), dovremmo chiederci se l'attuale regolamentazione sia adeguata ed efficace per evitare sistemi algoritmici distorti o con un impatto negativo su determinati gruppi di lavoratori. In merito, esisto o diverse dichiarazioni europee e nazionali favorevoli alla creazione di una regolamentazione espressa delle applicazioni basate sull'intelligenza artificiale negli ambienti di lavoro.

### ***2.1. Dichiarazioni europee sull'evoluzione tecnologica.***

La Commissione Europea, nel Libro Bianco sull'intelligenza artificiale - un approccio europeo volto all'eccellenza e alla fiducia (febbraio 2020) - avanza l'idea che sarà necessario adeguare la legislazione sul lavoro avendo quest'ultima perso validità e capacità di assorbire la complessità dell'uso dei mezzi di intelligenza artificiale, anche lasciando aperta la possibilità che sia necessaria una nuova legislazione specifica sull'intelligenza artificiale per adattare il quadro giuridico dell'Unione europea all'evoluzione tecnologica attuale e futura. In questo senso, riconosce che la mancanza di trasparenza rende difficile individuare e dimostrare eventuali violazioni, in particolare delle disposizioni giuridiche che tutelano i diritti fondamentali e attribuiscono le responsabilità, il che giustifica la necessità di adattare o chiarire la normativa in alcuni settori, al fine di garantire un'applicazione ed

---

del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione); Legge organica 3/2007, del 22 marzo, per l'effettiva parità tra donne e uomini; Regio decreto legislativo 1/2013, del 29 novembre, che approva il testo unico della legge generale sui diritti delle persone con disabilità e sulla loro inclusione sociale; Regio decreto legislativo 2/2015, del 23 ottobre, che approva il testo unico della legge sullo statuto dei lavoratori: artt. 17, 22.3, 24.2, 28 e 85.1 e 2; Regio decreto legislativo 3/2015, del 23 ottobre, che approva il testo unico della legge sul lavoro: artt. 33.4 f) e 35.

un'esecuzione effettiva e affrontare i rischi derivanti dall'uso dell'intelligenza artificiale. Sebbene il Libro Bianco giustifichi l'assenza di una regolamentazione espressa basata sull'esistenza di una legislazione europea sui diritti fondamentali (tra gli altri, protezione dei dati, *privacy*, non discriminazione), si riconosce anche che alcune caratteristiche specifiche dell'Intelligenza Artificiale (come invisibilità, intensità e complessità tecnica) possono rendere più complessa l'applicazione e l'esecuzione della legislazione, affermando che questo è uno dei motivi per cui è necessario analizzare se la regolamentazione attuale può affrontare i rischi dell'Intelligenza Artificiale o se, al contrario, è necessario prevedere nuove regole.

Nello specifico ambito occupazionale, la Commissione Europea precisa che l'utilizzo di applicazioni di intelligenza artificiale nelle procedure di assunzione e in situazioni che incidono sui diritti dei lavoratori deve essere sempre considerato ad alto rischio, anticipando, in previsione di future normative specifiche, gli obblighi da imporre alle parti interessate: dati di formazione, dati e registrazioni di dati, informazioni da fornire, robustezza e accuratezza, supervisione umana, requisiti specifici nel caso di determinate applicazioni di intelligenza artificiale, come quelle utilizzate per l'identificazione biometrica remota.

Questa idea è rafforzata nella comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, "Una Strategia Europea sui dati" (febbraio 2020), in cui si insiste sull'opportunità di raggiungere un equilibrio tra il flusso e l'utilizzo dei dati e la preservazione della *privacy*, della protezione, della sicurezza e dell'etica, fissando l'anno 2030 come data per il suo raggiungimento.

Di conseguenza, si può affermare che attualmente nell'agenda europea il problema se i lavoratori soggetti a decisioni algoritmiche abbiano il diritto alla trasparenza o il diritto all'informazione non è pienamente analizzato, per cui bisognerà attendere i risultati di tale valutazione e analisi su come dovrebbe essere regolamentato l'algoritmo, poiché l'opportunità di una nuova regolamentazione è chiara.

Si può tuttavia affermare che sono già stati fatti i primi passi nel trattamento individualizzato dell'intelligenza artificiale applicata ai processi decisionali di gestione del personale, giustificati dal potenziale dei sistemi algoritmici di generare disuguaglianze e dalle difficoltà nell'individuare e dimostrare la discriminazione delle decisioni aziendali basate su algoritmi, che fanno perdere efficacia alle leggi antidiscriminatorie. Siamo già entrati nel mondo del diritto del lavoro e della previdenza sociale, attraverso i suoi diversi canali (giudiziario, legale, convenzionale) e a tutti i livelli. L'Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali ha elaborato proposte per la tutela dei diritti fondamentali nello sviluppo e nell'utilizzo degli algoritmi, essendo importante prestare particolare attenzione a quelle formulate nel quadro della più rilevante regolamentazione normativa sul binomio, intelligenza artificiale e fondamentali diritti, rappresentata dalla Strategia Europea sull'Intelligenza Artificiale in connessione con le soluzioni già avanzate a partire dal Regolamento 619/2016, del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali dati e la libera circolazione di tali dati, che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati).

La Strategia Europea sull'Intelligenza Artificiale insieme ad altri documenti di interesse, come il Piano Coordinato del 7 dicembre 2018, gli Orientamenti Etici sull'Intelligenza Artificiale Affidabile dell'aprile 2019, la Risoluzione del Parlamento Europeo del 12 febbraio 2019 su una politica industriale europea globale in materia di intelligenza artificiale e robotica ovvero il Libro Bianco sull'intelligenza artificiale del febbraio 2020, mostrano che a livello europeo l'intelligenza artificiale sarà affrontata dalla prospettiva del rispetto dei valori fondamentali e dei diritti delle persone. In base a questo approccio, è fondamentale che l'innovazione venga promossa nel rispetto dei diritti fondamentali e dei principi etici, come la trasparenza e l'obbligo di fornire spiegazioni.

Questo approccio si ispira al Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati, che stabilisce due strumenti chiave per garantire i diritti fondamentali, come il diritto alla trasparenza e alla spiegazione e la valutazione dell'impatto dell'Intelligenza Artificiale sui diritti fondamentali dei

lavoratori. Nello specifico, l'articolo 22.1 garantisce il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata “esclusivamente” sul trattamento automatizzato, che produca effetti giuridici sull'interessato o incida in modo analogo significativamente su di esso. Tali decisioni esclusivamente automatizzate si estendono sia alle decisioni prese senza l'intervento umano "responsabile", che analizza le informazioni trattate e ha il potere o la capacità di modificare la decisione automatizzata, sia alle decisioni esclusivamente automatizzate, a condizione che producano effetti giuridici sulla persona interessata alla decisione, ad esempio, attraverso l'esclusione o la discriminazione. Nell'ambito di queste decisioni rientrano quelle relative all'assunzione o al licenziamento dei lavoratori o alla loro promozione economica o professionale.

Questo divieto perde parte delle sue garanzie nelle eccezioni, poiché tali decisioni sono eccezionalmente consentite in diversi casi, come quando sono necessarie per la conclusione o l'esecuzione di un contratto quando, ad esempio, il volume dei dati del personale interessato ne fa uso necessarie delle applicazioni di intelligenza artificiale (art. 22.2).

Si segnala, tuttavia, che il Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati stabilisce importanti garanzie contro le decisioni automatizzate con effetti rilevanti sugli interessati, sia in relazione al diritto di informazione degli interessati (artt. 13 e 14), sia in relazione al loro diritto di accesso (art. 15). Pertanto, il titolare del trattamento deve segnalare l'esistenza di tali decisioni automatizzate, compresa la profilazione, e, almeno in tali casi, offrire informazioni sufficientemente esaurienti affinché l'interessato comprenda le ragioni della decisione, nonché l'importanza e le conseguenze della stessa nei confronti dell'interessato (artt. 13.2.f), 14.2.g) e 15.1.h) in relazione all'articolo 22).

Sebbene la configurazione di questo diritto individuale all'informazione sia di scarsa portata, poiché richiede che vengano prese decisioni automatiche senza intervento umano, la verità è che quando entra in vigore ha un'implicazione importante, non limitata al mero soddisfacimento del diritto all'informazione, ma che riconosce il diritto del lavoratore a ottenere l'intervento umano nella decisione presa dall' algoritmo e ad esprimere il proprio punto di vista<sup>5</sup>.

L'effettività del diritto alla spiegazione delle persone colpite da decisioni automatizzate basate su questi precetti non è stata percepita dalla dottrina, che la mette in discussione comprendendo che gli algoritmi contemporanei si basano su modelli, che esibiscono una logica implicita, quindi la logica alla base del processo decisionale rappresenterebbe una “scatola nera” non interpretabile. Altri autori, tuttavia, comprendono che sulla base di tali precetti si riconosce all'autorità di controllo vengono riconosciuti i poteri di indagine e di sanzione necessari a garantire l'effettività del diritto alla spiegazione delle persone interessate da decisioni automatizzate.

In questa correlazione tra diritti individuali e poteri o competenze dell'autorità di controllo si troverebbe la garanzia dell'effettività del diritto di spiegazione delle persone interessate da decisioni automatizzate. Pertanto, attraverso l'applicazione delle garanzie stabilite dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, la libertà che caratterizza alcune decisioni di gestione aziendale, relative ad esempio alle assunzioni, alla politica retributiva, alla valutazione, verrebbe limitata qualora venissero utilizzate applicazioni di intelligenza artificiale nelle decisioni aziendali, riducendone l'effetto distorto o discriminatorio. Sulla stessa linea, il Parere del Comitato economico e sociale europeo, Promuovere un approccio europeo all'intelligenza artificiale (COM (2021) 205 final), evidenzia la necessità che i cittadini abbiano fiducia nell'uso dell'Intelligenza Artificiale, evidenziando l'importanza del diritto alla spiegabilità degli algoritmi e la possibilità di contestare qualsiasi decisione che incida sulla loro vita.

Tuttavia, la Commissione Europea è consapevole che l'attuale quadro giuridico non è sufficiente, richiedendo risposte più specifiche e rafforzate che chiariscano in modo più preciso e aggiuntivo tale garanzia di trasparenza algoritmica, in coincidenza con le iniziative legislative del Parlamento Europeo in materia.

---

<sup>5</sup> TODOLÍ, A. (2022), *Transparencia algorítmica en el ámbito laboral*, COTINO, L. Y CASTELLANOS, J. (Coord.), *Transparencia y explicabilidad de la inteligencia artificial*.

L'Agazia Europea per i Diritti Fondamentali ha elaborato diverse proposte di grande rilevanza per la tutela dei diritti fondamentali nello sviluppo e nell'utilizzo di algoritmi, che tengono conto:

- Dell'esigenza di trasparenza riguardo al processo di sviluppo degli algoritmi, in modo che i pregiudizi discriminatori possano essere rilevati ed eliminati nelle prime fasi di progettazione.
- Effettuino una valutazione dell'impatto sui diritti fondamentali, per identificare possibili pregiudizi e abusi nell'applicazione e nei risultati ottenuti dagli algoritmi, dovuti, tra gli altri, a genere, età, etnia, religione, orientamento sessuale e politica.
- Trasparenza e valutazione vanno verificate sia sulla qualità dei dati, sia sul modo in cui funzionano gli algoritmi (scatola nera) e sul loro potere predittivo.

In altri termini, si propone che la tutela dei diritti fondamentali contro l'Intelligenza Artificiale sia articolata sulla base di esigenze di trasparenza, spiegabilità e un'ampia valutazione dell'impatto sui diritti fondamentali, essendo necessario garantire che in ciascuna delle fasi di sviluppo dell'intelligenza artificiale garantisce "la diversità in termini di genere, origine razziale o etnica, religione o convinzioni personali, disabilità ed età", come evidenziato nella Comunicazione della Commissione Europea dell'8 aprile 2019, *Building Trust in Human-Centered Artificial Intelligence*. La trasparenza costituisce così garanzia del contenuto essenziale del diritto fondamentale alla parità di trattamento algoritmico, non solo contro la discriminazione. Sulla stessa linea, nella Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 ottobre 2020, recante raccomandazioni alla Commissione su un quadro per gli aspetti etici dell'intelligenza artificiale, della robotica e delle tecnologie correlate, si sottolinea che l'intelligenza artificiale, la robotica e le tecnologie correlate "devono salvaguardare e promuovere le pari opportunità e i diritti sociali e del lavoro". Tra le sue raccomandazioni, offre la definizione di Intelligenza Artificiale, intesa come "un sistema basato su programmi informatici o incorporato in dispositivi fisici che manifesta un comportamento intelligente essendo capace, tra le altre cose, di raccogliere ed elaborare dati, analizzare e interpretare il suo ambiente e passare all'azione, con un certo grado di autonomia, per raggiungere obiettivi specifici.

Evidenzia inoltre i sette requisiti essenziali che devono essere soddisfatti per raggiungere l'affidabilità desiderata dell'intelligenza artificiale, ovvero: intervento e supervisione umana, robustezza tecnica e sicurezza, *privacy* e gestione dei dati, trasparenza, diversità, non discriminazione ed equità, responsabilità in termini di benessere sociale e ambientale.

Per la sua attualità e rilevanza, vale la pena evidenziare la proposta di Direttiva presentata dalla Commissione Europea il 9 dicembre 2021, sulle condizioni di lavoro delle persone che lavorano attraverso piattaforme digitali, essendo l'iniziativa più ambiziosa promossa dalla Commissione Europea in termini di regolamentazione dell'impatto dell'intelligenza artificiale, della gestione dei *big data* e della gestione algoritmica dell'impresa nel mercato del lavoro. Questa proposta aumenta la trasparenza nell'uso degli algoritmi da parte delle piattaforme digitali (obbligo di fornire informazioni alla rappresentanza del personale e alle autorità nazionali del lavoro quando lo richiedono) e garantisce il monitoraggio umano del rispetto delle condizioni di lavoro in coerenza con il Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati e la specifica normativa spagnola sulla protezione dei dati (in particolare, l'accesso agli incarichi di lavoro, il reddito, la sicurezza e salute sul lavoro, l'orario di lavoro, la promozione e la situazione contrattuale, inclusa la limitazione, sospensione o chiusura del tuo account) e gli viene dato il diritto di contestare le decisioni automatizzate. Questi nuovi diritti saranno garantiti sia ai lavoratori che alla vera automazione.

Si conferma quindi che la futura Direttiva europea si ispirerà alla normativa spagnola che, dopo la modifica dell'articolo 64.4 dello Statuto dei Lavoratori da parte del Reale Decreto Legge 9/2021, dell'11 maggio, per garantire i diritti del lavoro delle persone dedicate alla diffusione nel campo delle piattaforme digitali, è riconosciuto il diritto di informazione alla rappresentanza del personale "dei parametri, delle regole e delle istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influiscono sui processi decisionali che possono influenzare le condizioni di lavoro, l'accesso e la mantenimento dell'occupazione, compresa la profilazione."

Si tratta quindi di un'anteprima di ciò che regolerà la norma comunitaria se verrà finalmente approvata nei termini ora contemplati dall'articolo 9 della proposta di Direttiva, che stabilisce l'obbligo di "informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme", in mancanza, dei lavoratori delle piattaforme interessate dalle piattaforme di lavoro digitali, sulle decisioni che possono portare all'introduzione o a modifiche sostanziali nell'uso di sistemi automatizzati di monitoraggio e di processo decisionale.

Ma allo stesso tempo, questa Direttiva potrebbe significare l'inserimento nel nostro ordinamento giuridico di un vero diritto alla trasparenza nella gestione algoritmica a livello individuale, poiché il suo articolo 6 riconosce il diritto dei lavoratori delle piattaforme a essere informati sui sistemi decisionali automatizzati che incidono in modo significativo sulle condizioni di lavoro poiché, sebbene la Direttiva si riferisca solo ai lavoratori delle piattaforme digitali, questi diritti possono essere estrapolati senza grandi difficoltà ad altre aziende che utilizzano sistemi automatizzati per il processo decisionale.

Un'attenzione particolare merita la Proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce norme armonizzate sull'intelligenza artificiale (legge sull'intelligenza artificiale) e che modifica alcuni atti legislativi dell'Unione (COM (2021) 206 final-2021/106 (COD)). La sua importanza è determinata dalla regolamentazione delle regole di classificazione dei sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio (art. 6), considerando i sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio in materia di impiego, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo utilizzati per (Allegato III): il reclutamento o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicizzare posti vacanti, classificare e filtrare le candidature o valutare i candidati nel corso di colloqui o test; assumere decisioni relative alla promozione e risoluzione di rapporti contrattuali di natura subordinata, all'affidamento di incarichi ed al monitoraggio e valutazione delle prestazioni e dei comportamenti delle persone nell'ambito di tali rapporti. Pertanto, in base a questa prima proposta di Regolamento, tutto ciò che incide sul rapporto di lavoro è considerato un sistema di intelligenza artificiale ad alto rischio, dalle fasi precedenti di accesso al lavoro fino al suo completamento, lanciando un messaggio di massimo rispetto e tutela dei fondamentali diritti dei lavoratori, al di sopra di ogni possibile beneficio produttivo poiché in queste situazioni esistono usi che mettono a rischio i diritti fondamentali dei cittadini, per cui saranno necessarie misure per evitare che vengano violati.

Questa iniziale proposta di Regolamento è stata oggetto di diverse valutazioni e critiche, tra queste, vale la pena evidenziare quelle che riguardano la sottovalutazione dei rischi di sorveglianza invasiva del lavoro o delle pratiche discriminatorie che derivano da sistemi di gestione algoritmica e artificiale, così come la mancata menzione del ruolo essenziale della regolamentazione e delle parti sociali nel mitigare questi rischi. Tuttavia, dopo diversi mesi di intense negoziazioni, il regolamento sull'intelligenza artificiale ha preso forma e progredito con l'obiettivo di raggiungere un maggiore equilibrio tra la promozione dell'IA e la protezione contro di essa, continuando la sua elaborazione a un buon ritmo.

Il 27 aprile 2023, il Parlamento Europeo ha raggiunto un accordo finale sul Regolamento sull'Intelligenza Artificiale che sarebbe poi stato negoziato con il Consiglio Europeo, soggetto a un voto in plenaria a metà giugno. In esso sono stati corretti numerosi squilibri, migliorata la definizione di intelligenza artificiale e aggiunte misure di mitigazione dei rischi. Nello specifico, è stata inclusa una proposta di principi generali applicabili a tutti i modelli di intelligenza artificiale, non con l'obiettivo di creare nuovi obblighi, ma piuttosto da incorporare in standard tecnici e documenti di orientamento. Tra questi principi figurano il controllo, la solidità tecnica e la sicurezza, la *privacy* e la governance dei dati, la trasparenza, il benessere sociale e ambientale, la diversità, la non discriminazione e l'equità. L'uso di software di identificazione biometrica è limitato, in modo che possa essere utilizzato solo a posteriori in casi di reati gravi e previa autorizzazione giudiziaria. Inoltre, l'uso di software di riconoscimento delle emozioni basato sull'intelligenza artificiale è vietato nei settori della polizia, della gestione delle frontiere, del lavoro e dell'istruzione.

Per quanto riguarda la classificazione ad alto rischio, vengono introdotte anche modifiche, in modo che un modello di intelligenza artificiale delle categorie dell'allegato III sarà considerato ad alto rischio solo se presenta un rischio significativo di danni alla salute, alla sicurezza o ai diritti fondamentali. Allo stesso modo, sono state incluse ulteriori garanzie per il processo attraverso il quale i fornitori di modelli di IA ad alto rischio possono elaborare dati sensibili come l'orientamento sessuale o le credenze religiose per rilevare pregiudizi negativi. Nello specifico, affinché avvenga il trattamento di questo particolare tipo di dati, la distorsione non deve essere rilevabile attraverso il trattamento di dati sintetici, anonimizzati, pseudoanonimizzati o crittografati.

Per quanto riguarda la valutazione, la normativa europea indica che la valutazione del rischio deve essere stabilita, attuata, documentata e mantenuta per tutta la vita del sistema intelligente, valutando i rischi che possono derivare dalla sua destinazione d'uso e anche da un'eventuale errata applicazione e attuando le relative misure prevenirli. Questa valutazione sarà integrata da un piano di gestione dei dati, in conformità con il regolamento generale sulla protezione dei dati. D'altro canto, è previsto che i sistemi basati sull'intelligenza artificiale siano progettati per consentire la supervisione umana dei loro risultati, al fine di prevenire e mitigare i rischi per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali dei cittadini.

Si prevede che il rispetto di questi requisiti sarà monitorato dalle agenzie nazionali di intelligenza artificiale e, nei casi in cui siano utilizzati in più di un paese o abbiano un grande impatto transnazionale, dal Comitato europeo per l'intelligenza artificiale.

È un testo che fornisce garanzie ai lavoratori e ai cittadini in generale, dando priorità al rispetto e alla tutela dei diritti fondamentali, avendo l'uomo come asse centrale della sua progettazione. In preparazione all'applicazione del Regolamento, sono proseguiti i lavori per lo sviluppo di una Guida di buone pratiche e linee guida per tutti gli Stati membri e per la Commissione Europea, la cui pubblicazione è prevista durante la presidenza spagnola del Consiglio dell'Unione Europea.

Nel dicembre 2023, il Consiglio e il Parlamento Europeo hanno raggiunto un accordo provvisorio su quello che è il primo Regolamento sull'Intelligenza Artificiale, essendo la prima proposta legislativa sull'Intelligenza Artificiale al mondo, che la fa diventare un punto di riferimento globale per regolamentare l'IA in altre giurisdizioni. In sostanza, riproduce quanto concordato nell'aprile dello stesso anno, la cosa notevole sono i progressi nella sua elaborazione, essendo il testo finale che dovrà essere ratificato da entrambe le parti per entrare in vigore, prevedibilmente alla fine del 2026, anche se alcune parti inizieranno ad essere applicate prima (L'Ufficio per l'intelligenza artificiale entrerà in funzione una volta ratificato il regolamento, il divieto dei sistemi di intelligenza artificiale vietati avverrà dopo sei mesi e i requisiti per i sistemi e i modelli di intelligenza artificiale generativa avverranno dopo dodici mesi.) L'ufficio per l'intelligenza artificiale, collegato alla Commissione europea, ha lo scopo di garantire il rispetto delle nuove normative e vigilare sulla loro applicazione da parte degli Stati membri, oltre a rivedere i modelli di intelligenza artificiale e contribuire a promuovere standard e pratiche di test, per le quali avrà la consulenza di un panel scientifico e della società civile.

Si stanno facendo progressi anche nella specificazione del suo regolamento per garantire che i sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati nell'Unione Europea e introdotti nel mercato europeo sono sicuri e rispettano i diritti fondamentali e i valori europei, garantendo la flessibilità della legge per regolamentare funzioni o tecnologie attualmente sconosciute e la capacità di adattarsi ai cambiamenti che subiscono già esistente.

Saranno vietati i sistemi di sorveglianza biometrica in quanto considerati inaccettabili: i sistemi di categorizzazione biometrica (basati su convinzioni politiche, religiose, filosofiche o sull'orientamento sessuale o sulla razza); i sistemi per espandere o creare database di volti acquisendo dati indiscriminatamente attraverso Internet o registrazioni audiovisive e televisive; il riconoscimento delle emozioni sul posto di lavoro e nelle istituzioni educative; il "punteggio sociale" (sistemi che assegnano un punteggio alle persone in base al loro comportamento sociale o alle caratteristiche personali); i sistemi che manipolano il comportamento umano e l'intelligenza artificiale utilizzata per



sfruttare le vulnerabilità delle persone (ad esempio dovute alla loro età o alla situazione sociale o economica).

## ***2.2. I diritti fondamentali dei lavoratori di fronte alla discriminazione algoritmica in Spagna.***

In Spagna non esiste una normativa propria che regoli la tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori contro la discriminazione algoritmica che può esistere nelle decisioni automatizzate, ma disponiamo di diversi strumenti giuridici di grande importanza, come la modifica dell'articolo 64 del lo Statuto dei Lavoratori, precedentemente evidenziato, e il quadro generale contenuto nella Legge Organica 3/2018, del 5 dicembre, sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali (articoli da 87 a 91).

Va menzionata anche la Strategia Nazionale sull'Intelligenza Artificiale, che fornisce una buona spiegazione delle origini dell'intelligenza artificiale e dei suoi contenuti, sebbene non ne esista ancora una definizione formale e universalmente accettata. In relazione alla tutela dei diritti dei lavoratori contro la discriminazione algoritmica, riveste particolare importanza l'asse strategico numero 6, denominato "Stabilire un quadro etico e normativo che rafforzi la tutela dei diritti individuali e collettivi, al fine di garantire l'inclusione e il benessere sociale ", che prevede un insieme di azioni che "cercano di articolare e sviluppare servizi in tre ambiti chiave in cui incide l'intelligenza artificiale: giuridico, in cui occorre tutelare i diritti fondamentali già riconosciuti, individuare le riforme giuridiche necessarie, nonché lacune che richiedono una regolamentazione aggiuntiva; socio-tecnologico, creando una serie di metodologie, standard e processi con cui sviluppare servizi automatizzati; ed etico, essenziale per garantire che l'uso dell'intelligenza artificiale accompagni i valori della società e operi a beneficio dell'inclusione e del benessere ".

Sulla base dei progressi già compiuti in Spagna per il riconoscimento dei diritti digitali, la Carta dei Diritti Digitali adottata nel luglio 2021, realizzando una delle tappe fondamentali incluse nel Piano di Ripresa, Trasformazione e Resilienza per il secondo semestre del 2021 e uno dei i dieci obiettivi fissati nell'agenda Spagna Digitale 2025 che, nella stessa linea della Commissione Europea, sostiene la necessità di sviluppare un quadro etico e giuridico per l'intelligenza artificiale basato su valori condivisi e al servizio delle persone, nonostante la verità è che sembra che scelga di attendere che tale quadro venga stabilito in modo omogeneo per l'intera Unione Europea.

La Carta dedica un blocco specifico ai diritti "dell'ambiente di lavoro e di impresa", che si pongono in una linea analoga alla disciplina contenuta negli artt. da 87 a 91 della Legge Organica 3/2018 del 5 dicembre, sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali, sebbene riconosca non solo il diritto della rappresentanza del personale di essere informata sui cambiamenti tecnologici che si verificheranno nell'azienda, ma anche di partecipare al processo decisionale sulla trasformazione digitale e sulle conseguenze lavorative che essa può comportare, riconoscendo al tempo stesso il diritto delle persone direttamente interessate ad essere informate dall'uso dei sistemi di intelligenza artificiale nella gestione, nel monitoraggio e nelle decisioni automatizzate. Questo dovere di informazione deve includere, come minimo, la conoscenza dei dati utilizzati per alimentare gli algoritmi, la loro logica di funzionamento e la valutazione dei risultati. Sebbene non abbia natura normativa, questa Carta offre un quadro di riferimento per garantire i diritti dei cittadini nella nuova realtà digitale e orientare i futuri progetti normativi e lo sviluppo delle politiche pubbliche, avendo uno dei suoi obiettivi principali quello di riconoscere le sfide poste dall'adattamento dei diritti attuali all'ambiente virtuale e digitale per salvaguardare i diritti fondamentali nello scenario digitale attuale e futuro.

Un progresso significativo è stato recentemente annunciato dal Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale, considerando che uno dei punti di dibattito nella preparazione di un nuovo Statuto dei Lavoratori è la negoziazione di algoritmi tra le aziende e i rappresentanti legali dei lavoratori, in modo che è un obbligo. Ricordiamo che le aziende sono attualmente obbligate a fornire informazioni algoritmiche sulle decisioni automatizzate senza intervento umano che influiscono sui lavoratori e sui parametri su cui si basano queste formule, ma non esiste un obbligo generale di negoziare l'algoritmo.

Si tratta di un aspetto di grande rilevanza che produrrebbe progressi significativi nella tutela dei diritti dei lavoratori contro l'utilizzo di algoritmi da parte dell'azienda. E attualmente non esiste un obbligo generale di negoziazione dell'algoritmo, esiste solo quando l'algoritmo viene utilizzato nell'ambito di un licenziamento collettivo (art. 51 ET), se vengono adottate misure collettive per modificare sostanzialmente le condizioni di lavoro (art. 41.4 ET), mobilità geografica (art. 40.2 ET), pratiche temporanee di regolamentazione del lavoro (art. 47.3 ET) o in qualsiasi altra questione in cui sia obbligatorio negoziare con i rappresentanti dei lavoratori, poiché tale negoziazione dovrebbe essere parte del periodo di consultazione previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Sulla stessa linea, a favore della negoziazione degli algoritmi, la Commissione di Esperti ha sviluppato la "Guida pratica e strumento" sull'obbligo delle imprese di fornire informazioni sull'uso degli algoritmi sul posto di lavoro, pubblicata a maggio 2022 con lo scopo di riunire in un unico documento gli obblighi e i diritti esistenti in materia di informazione algoritmica nel sistema giuridico-lavorativo spagnolo e facilitare il rispetto delle norme esistenti in materia di trasparenza algoritmica da parte delle imprese e dei lavoratori, affinché rispettino gli obblighi di informazione stabiliti nel Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati Europei e nell'articolo 64 ET e sono responsabili dell'uso di detti algoritmi<sup>6</sup>. Si soppone sia questa una proposta pionieristica sulla scena internazionale per promuovere la trasparenza.

Sebbene attualmente non esista tale obbligo, la Guida evidenzia la possibilità che lo Statuto dei Lavoratori possa essere soggetto a miglioramenti attraverso la contrattazione collettiva, introducendo ad esempio l'obbligo dell'azienda non solo di informare, ma anche di negoziare con la rappresentanza legale dei lavoratori le variabili, i parametri o altre caratteristiche dell'algoritmo o dei sistemi decisionali automatizzati che incidono sul processo decisionale che può incidere sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento del rapporto di lavoro, compresa la profilazione. Questo miglioramento andrebbe oltre il dovere aziendale di trasparenza nell'uso degli algoritmi. In questo modo, il Comitato di Esperti ritiene che l'algoritmo debba far parte della contrattazione collettiva poiché la sua applicazione può influenzare le principali condizioni di lavoro, come la retribuzione, l'orario di lavoro o la promozione professionale e nel riconoscimento e nello sviluppo di queste condizioni di lavoro il contratto collettivo ha un ruolo principale.

Allo stesso modo, il contratto collettivo potrebbe introdurre il test dell'uso responsabile se l'algoritmo potesse incidere sull'occupazione, il che consentirebbe di sapere se l'implementazione dell'intelligenza artificiale significherebbe un miglioramento delle condizioni di lavoro e della soddisfazione dei consumatori etici e trasparenti, e senza (sproporzionate) perdite di posti di lavoro. Ciò è raccomandato nella Dichiarazione delle parti sociali europee del settore assicurativo sull'intelligenza artificiale del 16 marzo 2021.

Fatta salva l'assenza di un obbligo generale di negoziazione dell'algoritmo, è importante sottolineare che tale obbligo esiste quando l'algoritmo è utilizzato nell'ambito di un licenziamento collettivo (art. 51 ET), se vengono adottate misure di modificazione collettiva delle condizioni di lavoro (art. 41.4 ET), la mobilità geografica (art. 40.2 ET), le pratiche temporanee di regolamentazione del lavoro (art. 47.3 ET) o qualsiasi altra questione in cui sia obbligatorio negoziare con i rappresentanti dei lavoratori, poiché detta negoziazione dovrebbe rientrare nel periodo di consultazione previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Andando avanti nella linea di esigenza di un obbligo generale di negoziazione, una menzione speciale merita il V Accordo per l'occupazione e la contrattazione collettiva, pubblicato il 10 maggio 2023, con l'obiettivo di guidare la negoziazione dei contratti collettivi durante la validità del contratto stesso (2023-2025), attraverso la definizione di criteri e raccomandazioni per intraprendere i processi negoziali. Si rileva che la contrattazione collettiva deve svolgere un ruolo fondamentale stabilendo criteri che garantiscano un utilizzo adeguato dell'intelligenza artificiale e lo sviluppo del dovere di

---

<sup>6</sup> GINÉS I FABRELLAS, A., MUÑOZ, A. B., SÁNCHEZ, J. Y TODOLÍ, A. (2022), *Información algorítmica en el ámbito laboral guía práctica y herramienta sobre la obligación empresarial de información sobre el uso de algoritmos en el ámbito laboral*, Ministerio de Trabajo y Economía Social.

informazione periodica verso la rappresentanza dei lavoratori. Ciò che si intende per “uso appropriato” tuttavia non è specificato e per quanto riguarda l'obbligo di informazione è già previsto dalla legge.

È importante chiarire che i diritti all'informazione sull'algoritmo o sul sistema di intelligenza artificiale non si esauriscono con quanto stabilito dall'art. 64.4. d) ET, essendo di maggiore estensione il diritto di informazione ai rappresentanti dei lavoratori riconosciuto dalla nostra normativa vigente. Ai sensi dell'articolo 64.5 ET, esiste l'obbligo delle imprese di consultare l'introduzione di algoritmi per la gestione delle persone, riconoscendo il diritto della rappresentanza legale dei lavoratori ad essere informata e consultata su tutte le decisioni aziendali che potrebbero comportare cambiamenti rilevanti in termini di organizzazione dei contratti di lavoro e di lavoro. Allo stesso modo, se l'algoritmo ha un impatto sull'organizzazione del lavoro e sui sistemi di controllo, sui sistemi di prestazione, sulla valutazione del lavoro, sull'orario di lavoro o sui bonus o incentivi, il comitato aziendale avrà il diritto di essere informato immediatamente e pubblicare una relazione prima dell'esecuzione da parte dell'azienda. 64.5.f) ET.

Attualmente esiste inoltre l'obbligo aziendale di effettuare una valutazione d'impatto nella progettazione e implementazione dell'algoritmo quando il trattamento dei dati aziendali presenta un rischio elevato per i diritti del lavoratore. Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 35.3 del Regolamento generale europeo sulla protezione dei dati, tale obbligo sussiste in almeno due casi: nei trattamenti che comportano un processo decisionale automatizzato o che contribuiscono in modo significativo alla presa di tali decisioni o che comportano l'utilizzo di nuovi strumenti tecnologie o uso innovativo di tecnologie consolidate.

Il contenuto minimo della valutazione di impatto è specificato nella Guida all'informazione algoritmica nei luoghi di lavoro:

- Descrizione sistematica delle operazioni di trattamento previste e delle finalità del trattamento, compreso, ove applicabile, l'interesse legittimo perseguito dal responsabile del trattamento.
- Valutazione della necessità e proporzionalità dei trattamenti rispetto alle loro finalità.
- Valutazione dei rischi per i diritti e le libertà delle persone.
- Misure previste per affrontare i rischi, comprese garanzie, misure di sicurezza e meccanismi che garantiscono la protezione dei dati personali, e per dimostrare la conformità al GDPR, tenendo conto dei diritti e degli interessi legittimi degli interessati e di altre persone interessate (articolo 35.7 GDPR).

Se dal risultato ottenuto dalla valutazione, si constata l'esistenza di un rischio di violazione dei diritti fondamentali dei lavoratori o dei candidati ad un'offerta di lavoro, come l'esistenza di effetti discriminatori, è necessario modificare la progettazione dell'algoritmo.

Per quanto riguarda l'obbligo aziendale di informazione algoritmica, esso è regolato su un doppio livello: individuale e collettivo. La Guida dettaglia le informazioni che l'azienda deve fornire ai lavoratori stessi e ai loro rappresentanti per garantire i diritti di informazione individuali e collettivi già riconosciuti dalla normativa vigente affinché gli interessati siano a conoscenza che i loro dati sono trattati in modo adeguato e automatizzato e che alcuni elementi del loro rapporto di lavoro (assunzione, condizioni di lavoro, licenziamento, promozione di carriera, ecc.) dipendono da un algoritmo.

Per quanto riguarda il diritto individuale all'informazione, come già indicato in questa sezione, gli articoli 13.2.f), 14.2.g) e 15.1.h) GDPR, in relazione al suo articolo 22, stabiliscono l'obbligo dell'impresa di informare i lavoratori soggetti a piena decisioni automatizzate, compresa la profilazione, senza intervento umano, (art. 22, commi 1 e 4) e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica applicata, nonché sull'importanza e sulle conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato<sup>7</sup>. La trasparenza nell'utilizzo di algoritmi e sistemi decisionali automatizzati è considerata essenziale in termini di protezione dei dati personali, il che richiede che

---

<sup>7</sup> ÁLVAREZ, H. (2022), *El consentimiento individual y su alcance en la inteligencia artificial aplicada al ámbito laboral*, *Documentación Laboral*, n. 126, 56.

l'uso della tecnologia per prendere decisioni aziendali debba essere effettuato in modo trasparente e informando sulle modalità utilizzate e sulle finalità delle stesse (articolo 6 GDPR).

Per quanto riguarda il diritto collettivo all'informazione, dall'entrata in vigore della Legge *Rider*, l'articolo 64.4.d) ET stabilisce l'obbligo di informare i rappresentanti legali dei lavoratori sui parametri, le regole e le istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influenzano il processo decisionale che può incidere sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento dell'occupazione, compresa la profilazione. In questi casi, non è necessario che la decisione sia completamente automatizzata perché sussista l'obbligo di informazione.<sup>8</sup>

La Guida, nonostante si tratti di due diritti informativi diversi rispetto alla loro origine giuridica e ai destinatari delle stesse, individua il contenuto comune delle informazioni algoritmiche che devono essere fornite dall'azienda:

a. Informazioni sull'uso di algoritmi o sistemi di intelligenza artificiale per prendere decisioni automatizzate, inclusa la profilazione, identificando la tecnologia utilizzata e le decisioni di gestione delle persone rispetto alle quali tale tecnologia viene utilizzata, che includono:

- L'uso di algoritmi e sistemi di intelligenza artificiale per prendere decisioni di gestione delle persone e per creare profili di persone da applicare sul posto di lavoro;
- Le specifiche decisioni di gestione delle persone che vengono prese attraverso algoritmi o sistemi decisionali automatizzati (selezione delle persone, assunzioni, assegnazione di incarichi, controllo della produttività, promozioni, ecc.);
- Il tipo di tecnologia utilizzata dall'algoritmo se genera un algoritmo "scatola nera" (quando le procedure, la logica e le variabili non sono immediatamente evidenti o conoscibili) o se si tratta di un algoritmo ad apprendimento continuo;
- Il *software* o prodotto specifico utilizzato e, ove applicabile, se dispone di qualche tipo di certificazione; e
- Il grado di intervento umano qualificato nelle decisioni prese.

b. Informazioni significative, chiare e semplici sulla logica e sul funzionamento dell'algoritmo, tra cui:

- Le variabili e i parametri utilizzati, quali la tipologia dei profili elaborati dall'algoritmo, le variabili utilizzate dall'algoritmo, intese come informazioni o fattori utilizzati;
- I parametri utilizzati dall'algoritmo per il processo decisionale automatizzato, intesi come il peso relativo di ciascuna variabile;
- Le regole e le istruzioni utilizzate dall'algoritmo, intese come regole di programmazione;
- Dati di allenamento;
- Metriche di precisione o di errore nelle attività automatizzate e
- Audit o valutazione d'impatto effettuati dall'azienda.

c. Informazioni sulle conseguenze che possono derivare dalla decisione presa mediante l'utilizzo di algoritmi o sistemi decisionali automatizzati sulla persona (accesso al lavoro, mantenimento del rapporto di lavoro, determinazione della retribuzione, assegnazione di incarichi, fissazione di orari, promozioni, licenziamenti, ecc.). Allo stesso modo, la rappresentanza legale dei lavoratori deve essere informata sull'impatto sulla parità e sulla non discriminazione tra donne e uomini (art. 64.3 ET e art. 7 RD 901/2020).

La Guida realizza un'interpretazione rilevante riguardo ai compiti dell'informazione algoritmica, specificando che essa deve essere fornita in modo chiaro, semplice e comprensibile per persone prive di conoscenze tecniche, non è sufficiente fornire informazioni meramente tecniche, poiché possono risultare opache o confuse informazioni. In tale obbligo di informazione rientrano tutte le decisioni riguardanti la gestione delle persone, dalla selezione e assunzione all'assegnazione di incarichi, fissazione di orari, determinazione delle retribuzioni, controllo e monitoraggio, controllo della produttività, valutazione dei risultati, promozione professionale e, anche, licenziamenti.

---

<sup>8</sup> LOSADA, J. (2022), *Inteligencia artificial e información algorítmica en el ámbito laboral: Especial referencia al artículo 64.4.d) del Estatuto de los Trabajadores*, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 61, 94.

Per quanto riguarda il momento della fornitura delle informazioni, queste devono essere fornite, da un lato, ai lavoratori individualmente interessati da decisioni completamente automatizzate, prima del trattamento dei dati, cioè prima della preparazione del profilo o dell'adozione della decisione automatizzata; e, dall'altro, alla rappresentazione dei lavoratori con la frequenza adeguata, che viene interpretata come antecedente all'utilizzo degli algoritmi e prima di qualsiasi modifica delle variabili, dei parametri o di qualsiasi altra caratteristica dell'algoritmo.

Come si è visto, esiste un'importante differenza tra l'obbligo di informazione algoritmica individuale (art. 22 RGPD) e collettivo (art. 64.5 d) ET. E mentre i diritti individuali all'informazione richiedono che l'algoritmo prenda decisioni completamente automatizzate senza un significativo intervento umano che incidono sui diritti dei lavoratori, limitandone la portata, l'obbligo di fornire informazioni alla rappresentanza legale della forza lavoro non richiede che la decisione sia completamente automatizzata, includendo anche decisioni semi-automatizzate con intervento umano, la cosa rilevante è che il processo decisionale basato sull'uso dell'algoritmo può colpire il lavoratore, per cui il suo semplice utilizzo implicherebbe la nascita del diritto all'informazione dei rappresentanti dei lavoratori. Di conseguenza, la configurazione del diritto collettivo nel diritto nazionale ha una portata più ampia rispetto al diritto individuale europeo. Tuttavia, quando quest'ultima produce i suoi effetti, essa ha un contenuto più garantista, non limitandosi a garantire il diritto del lavoratore all'informazione, ma permettendogli anche di esigere l'intervento umano da parte del responsabile, di esprimere il suo punto di vista e contestare la decisione.

In chiusura di questa sezione, merita una menzione speciale per la sua rilevanza e attualità il V Accordo per l'occupazione e la contrattazione collettiva, pubblicato il 10 maggio 2023, in cui si chiede alla contrattazione collettiva di recepire le misure necessarie per affrontare la sfida dell'innovazione tecnologica e digitale attraverso la prospettiva di processi partecipativi. Nello specifico, per quanto riguarda l'Intelligenza Artificiale, si afferma che deve essere garantito il principio del controllo umano, nonché il diritto all'informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti sugli algoritmi, in particolare su quelle formule che compongono le applicazioni legate ai rapporti di lavoro e alla protezione sociale.

### **3. Il ruolo degli agenti sociali nella transizione digitale.**

La contrattazione collettiva, in quanto istituzione legale del lavoro, ha una capacità speciale di affrontare le esigenze poste dalla trasformazione tecnologica e digitale, fornendo un modo importante per risolvere i conflitti attraverso contratti collettivi, come è stato dimostrato nello sviluppo storico di fronte alle trasformazioni sociali ed economiche<sup>9</sup>.

Tuttavia, l'effettivo dispiegamento del potenziale della contrattazione collettiva come fonte normativa dei rapporti di lavoro di fronte alle sfide presenti e future dipende sia dal ruolo assunto dagli agenti sociali sia dal sostegno statale alla funzione organizzativa della contrattazione collettiva. Tenendo conto dei rischi inerenti all'intelligenza artificiale sul posto di lavoro e dell'imprecisione del legislatore europeo, gli strumenti di azione sindacale diventano uno strumento chiave per evitare che i sistemi di intelligenza artificiale, che consentono l'espansione e l'intensificazione dei poteri aziendali, generino abusi e mettono in pericolo la dignità e i diritti dei lavoratori.

Tenendo conto che il contratto collettivo ha un ruolo principale nel riconoscimento e nello sviluppo delle condizioni di lavoro (retribuzione, orario, promozione professionale, ecc.), è conveniente – e perfino obbligatorio – che poiché l'algoritmo può incidere su queste questioni, sia oggetto di regolamentazione nella contrattazione collettiva, poiché ne integrerebbe il contenuto prototipicamente lavorativo<sup>10</sup>. Lo ha chiarito la Commissione di Esperti che ha predisposto la "Guida pratica e strumento" sull'obbligo delle imprese di fornire informazioni sull'uso degli algoritmi sul posto di lavoro, pubblicata a maggio 2022, mostrandosi favorevole alla negoziazione degli algoritmi.

---

<sup>9</sup> CORREA M. (2024), *Retos actuales en la negociación colectiva*, *Trabajo y Derecho*, n. 109, 2.

<sup>10</sup> DE STEFANO, V. (2023), *Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection*, *Employment WP*, n. 246, ILO, Ginebra.

In ogni caso, finché non esisterà tale obbligo generale, esiste la possibilità che lo Statuto dei Lavoratori possa essere oggetto di miglioramenti attraverso la contrattazione collettiva, introducendo ad esempio l'obbligo per l'azienda non solo di informare, ma anche di negoziare con la rappresentazione legale dei lavoratori le variabili, i parametri o le altre caratteristiche dell'algoritmo o di sistemi decisionali automatizzati che incidono sul processo decisionale che può incidere sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento dell'occupazione, compresa la profilazione. Questo miglioramento andrebbe oltre il dovere aziendale di trasparenza nell'uso degli algoritmi.

Un esempio di contrattazione collettiva in materia di algoritmi è il Contratto Collettivo sottoscritto dalla società Just Eat e dai sindacati CCOO e UGT il 17 dicembre 2021 nel Servizio di Mediazione e Arbitrato Interconfederale FSP (SIMA- Informazione algoritmica sul posto di lavoro 18 FSP), che all'articolo 68 garantisce il controllo umano nell'uso degli algoritmi e vieta l'uso di dati (ad esempio sesso e nazionalità) che possano causare discriminazioni. Inoltre, viene concordata, come rafforzamento della trasparenza, la possibilità che la rappresentanza legale dei lavoratori possa chiedere all'azienda la comparsa del responsabile della supervisione dell'algoritmo.

Allo stesso modo, il contratto collettivo potrebbe introdurre il test dell'uso responsabile se l'algoritmo potesse incidere sull'occupazione, il che consentirebbe all'azienda di sapere se l'implementazione dell'intelligenza artificiale porterà a un miglioramento delle condizioni di lavoro e della soddisfazione dei consumatori in modo etico e trasparente e senza perdite di posti di lavoro (sproporzionate). Ciò è raccomandato nella Dichiarazione delle parti sociali europee del settore assicurativo sull'intelligenza artificiale del 16 marzo 2021.

Un impulso importante può essere dato a questa materia con l'approvazione del V Accordo per l'occupazione e la contrattazione collettiva, firmato dalle organizzazioni imprenditoriali e sindacali più rappresentative della Spagna a livello territoriale statale e pubblicato il 10 maggio 2023, con il quale si propone dare impulso alla modernizzazione dei contenuti dei contratti collettivi in un momento di forti trasformazioni produttive che incidono gravemente sui rapporti e sui diritti del lavoro. In questo senso, e per quanto qui interessa, si sottolinea che la contrattazione collettiva deve svolgere un ruolo fondamentale stabilendo criteri che garantiscano un utilizzo adeguato dell'intelligenza artificiale e sullo sviluppo del dovere di informazione periodica verso la rappresentanza dei lavoratori. Sebbene non contenga mandati di adempimento diretto per aziende e lavoratori, ma solo raccomandazioni volte a orientare i contenuti della contrattazione collettiva, non essendovi alcun obbligo di trasferimento al contratto collettivo, la verità è che l'esperienza accumulata negli accordi precedenti ha dimostrato che il suo contenuto costituisce un efficace strumento di pacificazione sociale e di organizzazione della contrattazione collettiva settoriale e aziendale. Tuttavia, per quanto riguarda l'uso dell'intelligenza artificiale sul posto di lavoro, sarebbe stato auspicabile specificare cosa si intende per "uso appropriato" e, per quanto riguarda l'obbligo di informazione, fare dei progressi poiché è già richiesto dalla legge, senza implicare progressi degni di nota.

È importante, insomma, che in questo contesto di cambiamento e trasformazione produttiva e di maggiore vulnerabilità dei lavoratori, di fronte al rischio della loro *privacy*, di possibili decisioni discriminatorie o dell'introduzione o aumento di rischi per la loro sicurezza e salute sul lavoro, sia rafforzato il potere dei rappresentanti legali dei lavoratori come strumento chiave per, da un lato, ridurre le asimmetrie di potere e, dall'altro, migliorare la trasparenza dei nuovi sistemi di gestione dell'impresa. Pertanto, dopo aver superato il primo passo volto a conoscere l'esistenza di queste nuove tecniche di gestione e il loro impatto sui diritti dei lavoratori tenendo conto dei rischi connessi, il passo successivo è senza dubbio quello della contrattazione collettiva del loro funzionamento, con la quale si adempirebbero gli obblighi funzione classica della contrattazione collettiva, che non è altro che quella di negoziare collettivamente le condizioni di lavoro. E affinché sia le imprese che i

lavoratori possano beneficiare dei vantaggi che le nuove tecnologie indubbiamente offrono, è necessaria una risposta collettiva per combattere la possibile lesione dei diritti dei lavoratori.<sup>11</sup>

Tra gli elementi chiave da regolamentare ci sono:

- a. I meccanismi tecnologici di organizzazione ed esecuzione del lavoro, essendo essenziale che l'ultima parola sull'aumento dei ritmi di lavoro, sul potere disciplinare o sull'intensificazione della produzione corrisponda all'elemento umano.
- b. Valutazione delle prestazioni basata su metriche per evitare risultati arbitrari o discriminatori.
- c. Affrontare l'uso della tecnologia digitale, della raccolta dati e degli algoritmi che gestiscono e disciplinano la forza lavoro, garantendo trasparenza, sostenibilità e rispetto dei diritti umani sul lavoro.
- d. La titolarità dei dati raccolti relativi all'attività.
- e. Istituire organismi congiunti per la gestione delle informazioni.

Ora, ciò richiederà agli agenti sociali (aziende e organizzazioni sindacali) di stanziare una quantità significativa di risorse e sforzi per garantire che coloro che sono coinvolti nelle commissioni di negoziazione abbiano la formazione tecnica necessaria per affrontare le sfide e le opportunità che si stanno già presentando.

Come già chiarito, nel caso in cui la contrattazione collettiva non rispondesse a queste nuove esigenze, il suo naturale ambito di azione verrebbe abbandonato a favore dell'autonomia individuale e della discrezionalità propria dell'azione aziendale.<sup>12</sup>

Affinché ciò sia possibile, è necessario apportare adeguamenti normativi per rafforzare la contrattazione collettiva come fonte del diritto del lavoro. Negli ultimi anni, il legislatore spagnolo ha promosso il suo indebolimento come meccanismo volto a favorire la deregolamentazione dei rapporti di lavoro, intendendo la riduzione dei livelli di tutela dei lavoratori come uno dei principali strumenti per rafforzare la competitività delle imprese, cosa che ha causato un notevole deterioramento della capacità del contratto collettivo come fonte di diritto del lavoro per la regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Di fronte a questa realtà e di fronte agli avanzamenti della globalizzazione e della digitalizzazione, la contrattazione collettiva è chiamata a svolgere un ruolo di primo piano per la sua capacità di ricercare formule e strumenti innovativi per tutelare i diritti dei lavoratori, essendo essenziale garantire la forza vincolante dei contratti collettivi tra datori di lavoro e lavoratori soggetti a negoziazione.

D'altro canto, la capacità di intervento degli attori sociali nelle decisioni sulle politiche pubbliche e sulle condizioni di lavoro è stata indebolita, il che ha contribuito alla svalutazione della contrattazione collettiva.<sup>13</sup> Tuttavia, sia a livello europeo che nazionale, si sta lavorando per rafforzare la presenza delle parti sociali nel dialogo sulle ricadute della digitalizzazione sul lavoro. Un esempio si trova nella Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni Digitalizzazione dell'industria europea (COM 2016, 180 finale) che riguarda alle ricadute della digitalizzazione sul lavoro, fa appello al dialogo con le parti sociali. Ma è solo nel 2017 che il dialogo sociale e gli attori sociali iniziano ad assumere un'importanza particolare come formula per garantire la partecipazione dei lavoratori alle decisioni relative alla digitalizzazione. Nello specifico, nel suo ottavo principio, prevede l'ordine di consultazione delle parti sociali sulla progettazione e applicazione delle politiche sociali, economiche e occupazionali e riconosce il diritto dei lavoratori o dei loro rappresentanti ad essere informati e

---

<sup>11</sup> GARRIGUES, A. (2022), *La respuesta negocial al uso de algoritmos en la relación de trabajo: bases, previsiones, presencias y ausencias*; RIVAS, P., *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Thomson Reuters Aranzadi, 642-649.

<sup>12</sup> VALVERDE, A. J. (2020), *Implantación de sistemas de inteligencia artificial y trabajo*, Bomarzo, 113.

<sup>13</sup> RODRÍGUEZ, M. L. (2023), *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*, *Revista de Derecho Privado*, 1 y 2.

consultati tempestivamente su questioni di interesse per loro. Pertanto, il dialogo sociale riacquista ancora una volta importanza come il metodo più adatto per affrontare le trasformazioni del lavoro.<sup>14</sup> Con la Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni Piano d'azione per il Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, si consegue il collegamento tra dialogo sociale, partecipazione dei lavoratori e transizione digitale, come formula necessaria di fronte alla complessità della transizione digitale.

In Spagna, il primo importante intervento normativo sulla digitalizzazione sul lavoro è avvenuto con la Legge Organica 3/2018, del 5 dicembre, sulla protezione dei dati personali e la garanzia dei diritti digitali, che è stata approvata senza intervento delle parti sociali. Essa dedica il suo Titolo X ai diritti digitali, compreso il dovere di partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori nella definizione dei criteri per l'utilizzo dei dispositivi digitali aziendali, sebbene non offra una definizione giuridica di cosa significhi "partecipare"<sup>15</sup>. Per quanto riguarda il diritto alla disconnessione digitale, viene specificata più in dettaglio la partecipazione dei lavoratori, che interverranno per determinare le modalità di esercizio di tale diritto attraverso la contrattazione collettiva (art. 88.2). Tuttavia, in termini generali, sarebbe stata auspicabile una definizione più precisa degli spazi di partecipazione della rappresentanza dei lavoratori nella demarcazione dei limiti che i diritti digitali rappresentano per l'esercizio del potere di gestione aziendale, ponendo tale questione chiave nella fronte della transizione tecnologica e digitale.

Un altro aspetto importante in questa materia è legato alla partecipazione delle parti sociali all'approvazione delle leggi relative alla transizione digitale, poiché nel corso della storia è stato dimostrato che l'equilibrio normativo tra interessi concorrenti dei lavoratori e delle imprese si raggiunge attraverso il dialogo sociale<sup>16</sup>. In questo senso, vale la pena evidenziare la regolamentazione del telelavoro attraverso il regio decreto legge 28/2020, del 22 settembre, sul lavoro a distanza, essendo il risultato del dialogo sociale. Frutto del dialogo sociale è anche la regolamentazione del lavoro sulle piattaforme di consegna e la trasparenza algoritmica attraverso la legge 12/2021, del 28 settembre, che modifica lo Statuto dei lavoratori. La rilevanza della contrattazione collettiva come fonte normativa del rispetto dei diritti dei lavoratori a fronte della digitalizzazione del lavoro, pur essendo disciplinata dall'art. 88 del Regolamento 2016/679 del Parlamento Europeo, ha un carattere più restrittivo nella normativa spagnola, riconoscendo nell'articolo 64.4 f) ET il diritto del comitato aziendale di essere informato dall'azienda sui parametri, regole e istruzioni presenti negli algoritmi o si basano sistemi di intelligenza artificiale che influiscono sul processo decisionale che può incidere sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento dell'occupazione, compresa la profilazione.

In questo senso, recentemente in Spagna, il Ministero del Lavoro e dell'Economia Sociale ha annunciato che uno dei punti di dibattito nella preparazione del nuovo Statuto dei Lavoratori è la negoziazione di algoritmi tra aziende e rappresentanti legali dei lavoratori, che permetterebbero, da un lato, un significativo passo avanti nella tutela dei diritti dei lavoratori contro l'uso di algoritmi da parte dell'azienda e, dall'altro, il riconoscimento del ruolo sindacale in questa materia.

In precedenza, il V Accordo per l'occupazione e la contrattazione collettiva, sottoscritto dalle organizzazioni imprenditoriali e sindacali più rappresentative, pubblicato il 10 maggio 2023, ha evidenziato il ruolo fondamentale che la contrattazione collettiva deve svolgere per garantire un adeguato utilizzo dell'intelligenza artificiale.

Con queste basi normative, ad esempio, l'accordo può imporre al datore di lavoro di:

---

<sup>14</sup> RODRÍGUEZ, M. L. (2023), *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*, *Revista de Derecho Privado*, 3.

<sup>15</sup> MIÑARRO, M. (2019), *La Carta de Derechos digitales de los trabajadores ya es ley: menos claros que oscuros en la nueva regulación*, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 8.

<sup>16</sup> RODRÍGUEZ, M. L. (2023), *La participación de las personas trabajadoras en la gobernanza de la transición digital: las experiencias de la Unión Europea y de España*, *Revista de Derecho Privado*, 21.



1. Informare la rappresentanza dei dipendenti su come il sistema di intelligenza artificiale tratta i dati personali dei dipendenti,
2. Per quanto riguarda l'uso che la società fa di detti dati personali,
3. Stabilire divieti riguardanti l'uso delle tecnologie di controllo più invasive come la neurosorveglianza.

Un esempio di contrattazione collettiva in questa materia si trova nel Contratto collettivo della società *Just Eat*, che garantisce la supervisione umana nell'uso degli algoritmi e vieta l'uso di dati (ad esempio sesso e nazionalità) che potrebbero causare discriminazioni. Tuttavia, ad oggi, si tratta di esperienze negoziali aneddotiche.

#### 4. Conclusioni.

Le diverse linee guida e proposte formulate a livello europeo e nazionale per far avanzare la costruzione di un nuovo diritto di protezione preventiva, con cui tutelare i diritti fondamentali contro l'Intelligenza Artificiale, sono impegnate ad aumentare la trasparenza nell'uso degli algoritmi e la garanzia dell'individuo e informazioni collettive, al fine di evitare che vengano prese decisioni discriminatorie. A tal fine bisognerà specificare cosa dovrà essere reso trasparente e quando le decisioni automatizzate possano essere riviste dai rappresentanti dei lavoratori per garantire così anche nei loro confronti il divieto di discriminazioni nel mondo del lavoro. In questo modo, la trasparenza circa i criteri di funzionamento dell'algoritmo si identifica come garanzia del contenuto essenziale del divieto di discriminazione (algoritmica), acquisendo in questo senso particolare rilievo i soggetti di rappresentanza e di tutela dell'interesse collettivo, le rappresentanze sindacali.

Tuttavia, fino a poco tempo fa non esisteva nell'ordinamento giuridico spagnolo un diritto all'informazione per i rappresentanti dei lavoratori, e il corrispondente obbligo di informazione da parte delle imprese. Con l'approvazione della legge 12/2021, del 28 settembre, si corregge questa carenza, aggiungendo la lettera d) al comma 4 dell'articolo 64 dello Statuto dei lavoratori, che riconosce il diritto del comitato aziendale di «essere informato dall'azienda dei parametri, delle regole e delle istruzioni su cui si basano gli algoritmi o i sistemi di intelligenza artificiale che influiscono sui processi decisionali che possono incidere sulle condizioni di lavoro, sull'accesso e sul mantenimento dell'occupazione, compreso lo sviluppo dei profili». Questa novità legislativa è di eccezionale rilevanza e avrà probabilmente un grande impatto sul funzionamento quotidiano dei rapporti di lavoro.

Alcuni contratti collettivi hanno già regolato in Spagna sui modi in cui l'intelligenza artificiale può intervenire nei rapporti di lavoro e quale può essere l'intervento del lavoratore, ma la verità è che fino ad ora non era una pratica comune. Un esempio è dato dal XXIV Contratto collettivo del settore bancario, con validità quinquennale dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2023, in cui si fa espressa menzione dei diritti digitali (capo XV), tra cui il diritto di informazione da parte della rappresentanza dei lavoratori sui cambiamenti tecnologici che avverranno in loro, quando questi sono rilevanti e possono avere conseguenze significative sull'occupazione e/o cambiamenti sostanziali nelle condizioni di lavoro. Tuttavia, ad oggi, si tratta di esperienze negoziali aneddotiche.<sup>17</sup>

La contrattazione collettiva, in quanto istituzione legale del lavoro, ha una capacità speciale di affrontare le esigenze poste dalla trasformazione tecnologica e digitale, fornendo un modo importante per risolvere i conflitti attraverso i contratti collettivi come è accaduto nello sviluppo storico delle trasformazioni sociali ed economiche<sup>18</sup>. Di conseguenza, nel XXI secolo il contratto collettivo non può limitarsi a negoziare salari, orari, permessi e le classiche questioni del lavoro nell'azienda, ma deve andare avanti e affrontare i rischi e le opportunità degli algoritmi digitali e dell'intelligenza artificiale applicati ai processi di selezione, sorveglianza e controllo del personale, di organizzazione

---

<sup>17</sup> GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *La respuesta negocial al uso de algoritmos en la relación de trabajo: bases, previsiones, presencias y ausencias*, en VV.AA. RIVAS VALLEJO, P. (Dir.), *Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, 643-649.

<sup>18</sup> CORREA M. (2024), *Retos actuales en la negociación colectiva*, *Trabajo y Derecho*, n. 109, 2.

o di gestione del lavoro e cercare di intervenire e condizionare tutte queste questioni, che altrimenti verranno utilizzate unilateralmente dal datore di lavoro a seconda dei propri interessi perché gli algoritmi e l'intelligenza artificiale o l'uso dei dati sono tutt'altro che neutrali .

Per raggiungere questo obiettivo, gli agenti sociali (aziende e organizzazioni sindacali) devono stanziare una quantità significativa di risorse e sforzi per garantire che coloro che partecipano alle commissioni di negoziazione e coloro che forniscono consulenza abbiano la formazione tecnica necessaria per affrontare le sfide e le opportunità presenti e future.

In definitiva è necessario conseguire il ripotenziamento dei sindacati e il rafforzamento della contrattazione collettiva, quali aspetti chiave nella ridefinizione del ruolo sindacale nell'era dell'intelligenza artificiale per la verifica e il controllo dei meccanismi automatizzati utilizzati dalle imprese e il rafforzamento del diritto all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori.