

*Umberto Izzo**

Informazione e consultazione dei *platform workers* e dei loro rappresentanti: un'analisi critica delle ultime iniziative europolitane

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: verso un riconoscimento *effettivo*? – 3. L'UE approva (finalmente) la Direttiva sul lavoro tramite piattaforma: prime riflessioni. – 3.1. *Ulteriori criticità della Direttiva: un modello di partecipazione debole*. – 4. Il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale: “*ritenta, sarai più fortunato!*” – 5. Conclusioni e linee strategiche per il futuro.

ABSTRACT

Le rapide trasformazioni socioeconomiche pongono sfide significative per il diritto del lavoro e delle relazioni industriali. La contrattazione collettiva, con la sua flessibilità intrinseca, ha senz'altro il potenziale per affrontare tali problematiche, anche per i lavoratori delle piattaforme digitali, una categoria caratterizzata da limitate tutele collettive e da una costante esposizione a sistemi automatizzati. Il presente saggio, attraverso una dura critica della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali e del Regolamento sull'IA, sostiene l'importanza di approcci innovativi alla contrattazione collettiva, nonché di un maggiore e reale coinvolgimento di sindacati e lavoratori.

The swift socio-economic transformations pose significant challenges for labor law and industrial relations. Collective bargaining, with its inherent flexibility, holds the potential to address these challenges, also for workers employed through digital platforms, a category marked by limited collective protections and constant exposure to automated systems. The essay, through a sharp critique of the Platform Work Directive and the AI Act, advocates for innovative approaches to collective bargaining and stronger, more genuine engagement of trade unions and workers.

1. Introduzione.

Nel dinamico mondo del lavoro e delle relazioni industriali, la contrattazione collettiva, pilastro fondamentale del diritto del lavoro e fonte di regolamentazione dotata di maggiore flessibilità rispetto alla normativa, rappresenta senz'altro un potenziale mezzo per affrontare in modo efficace le sfide derivanti dalla rapida digitalizzazione¹, dall'incessante globalizzazione e, più in generale, dalle nuove esigenze sociali ed economiche.

L'urgenza di un'adeguata risposta collettiva si manifesta tanto più con evidenza in relazione ai lavoratori impiegati tramite piattaforme digitali, una categoria in cui la contrattazione collettiva risulta ancora poco sviluppata, nonostante la loro indubbia esposizione a sistemi di monitoraggio e di decisione automatizzati².

Risulta, pertanto, indispensabile non solo il rafforzamento delle tutele individuali – come già avvenuto, nell'ordinamento italiano, con la modifica del d.lgs. n. 81/2015 ad opera del d.l. n. 101/2019 (convertito in l. n. 128/2019)³ – ma altresì un intervento sul piano collettivo.

* Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro – Sapienza Università di Roma.

¹ Cfr. B. CARUSO, *Il lavoro digitale e tramite piattaforma: profili giuridici e di relazioni industriali. I lavoratori digitali nella prospettiva del Pilastro sociale europeo: tutele rimediale legali, giurisprudenziali e contrattuali*, in *Dir. rel. ind.*, 2019, 4, 1005.

² In relazione al ruolo del sindacato e della contrattazione collettiva nella tutela del lavoro, in particolare rispetto alle implicazioni del controllo pervasivo esercitato dalle nuove tecnologie, si vedano: G. ZILIO GRANDI, E. ZANELLA, *Il lavoro “digitale” e non nei processi di riorganizzazione dell'impresa, tra gestione dei dati e datori di lavoro algoritmici*, in *federalismi.it*, 2022, 19; L. IMBERTI, *La contrattazione collettiva aziendale di fronte alle sfide della rivoluzione digitale e ai processi di cambiamento organizzativo*, in *federalismi.it*, 2022, 25; L. LOREA, *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del sindacato*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 243 e ss.

³ Si veda, *infra*, par. 2.

Si tratta, tuttavia, di una sfida complessa, priva di soluzioni immediate, soprattutto considerando la recente proliferazione delle piattaforme e i loro tratti distintivi⁴.

Le piattaforme, infatti, rappresentano un fenomeno altamente variegato, che comprende un'ampia gamma di servizi offerti, strutture aziendali, modalità di esecuzione del lavoro e soggetti. In altre parole, tali dispositivi si articolano in modelli diversi, ciascuno con una propria struttura e un approccio peculiare⁵.

In questa sede, è opportuno menzionare i mercati di beni commercializzati *online* da venditori professionisti (*Amazon*) od occasionali (*eBay*), nonché le piattaforme di pagamenti elettronici (*PayPal* e *Stripe*). Col tempo, lo schema si è trasformato attraverso la diffusione su dispositivi mobili delle *app*, che hanno agevolato le offerte di attività lavorative in generale (*Helpling* e *TaskRabbit*), i servizi di condivisione di mezzi di trasporto (*Uber*, *Mobike*) e di consegna di generi alimentari (*Just Eat*, *Deliveroo* e *Glovo*)⁶. Da ultimo, un esempio più recente è rinvenibile in *OnlyFans*, una piattaforma basata su abbonamento, lanciata nel 2016, nota soprattutto per i contenuti per adulti.

Nonostante la descritta disomogeneità, si ritiene che il modello economico in esame sviluppi dinamiche tendenzialmente simili nelle sue diverse espressioni. E difatti, l'elemento che accomuna le diverse piattaforme digitali è costituito proprio dai meccanismi attraverso i quali esse operano: da un lato, la piattaforma si rivolge a una vasta platea di *users*, potenziali acquirenti, tenendo conto dei loro gusti e delle loro abitudini⁷; dall'altro, sottoscrive con un numero variabile di lavoratori (i cd. *rider*, *driver*, etc..) un regolamento contrattuale, in forza del quale vengono regolati i rapporti di lavoro⁸.

Ad ogni buon conto, proprio l'eccessiva eterogeneità impedisce di ricondurre le piattaforme digitali a un'unica categoria giuridica, alimentando così l'annoso e irrisolto dibattito sulla corretta qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro instaurati attraverso di esse – ma questa è un'altra storia⁹.

2. La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: verso un riconoscimento effettivo?

Tornando al tema centrale del contributo (ossia le dinamiche collettive all'interno della categoria dei lavoratori delle piattaforme digitali), appare evidente come, in tale contesto, gli attori sociali

⁴ Per un'analisi approfondita del funzionamento delle piattaforme digitali, si rimanda a J. VAN DIJCK, T. POELL, M. DE WAAL, *The Platform Society. Public values in a connective world*, New York, 2018.

⁵ Si veda la classificazione adottata dal progetto "Don't GIG up!", volto a individuare politiche e strumenti per garantire la protezione sociale dei lavoratori delle piattaforme, comprese le clausole e le disposizioni che possono essere previste dagli accordi collettivi.

⁶ Cfr. A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, in F. CARINCI, A. PIZZOFERRATO (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Torino, 2021, 314; si veda anche S. GIUBBONI, *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, 4.

⁷ C. A. VALENZA, *La figura del consumatore nel codice del consumo*, in G. CAPILLI (a cura di), *I contratti del consumatore*, Torino, 2021, 67, sottolinea la nascita di una nuova figura, il produttore-consumatore, il c.d. *prosumer*, colui non si limita a ricoprire un ruolo passivo di consumatore, ma partecipa attivamente alle fasi della produzione.

⁸ Cfr. E. GRAMANO, *Riflessioni sulla qualificazione del rapporto di lavoro nella gig-economy*, in *Arg. dir. lav.*, 2018, 3, 735.

⁹ Sul problema della qualificazione giuridica del rapporto dei lavoratori della *gig economy*, si vedano: M. WEISS, *Digitalizzazione, smart working, politiche di conciliazione. La platform economy e le principali sfide per il diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2018, 3; M. BARBIERI, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in *Lab. law iss.*, 2019, 5, 2; M. BARBIERI, *Il luminoso futuro di un concetto antico: la subordinazione nell'esemplare sentenza di Palermo sui riders*, in *Lab. law iss.*, 2020, 6, 2; A. DONINI, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019; A. PERULLI, *Il diritto del lavoro "oltre la subordinazione"*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 410; E. RAIMONDI, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Lab. law iss.*, 2019, 5, 2; G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro mediante piattaforme digitali e la vicenda processuale dei riders*, in *Dir. rel. ind.*, 2021, 1; R. VOZA, *Il lavoro e le piattaforme digitali: the same old story?*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2017, 336; P. IERVOLINO, *Non è tanto chi sei, quanto quello che fai, che ti qualifica (riders subordinato)*, in *Lav. dir. Eur.*, 2021, 1; P. MARINO, *Il lavoro su piattaforma: le questioni in punto di qualificazione giuridica dei riders*, in *LPO*, 2021, 9-10, 576; P. DE PETRIS, *Sul "potere algoritmico" dell'impresa digitale*, in *LPO*, 2022, 7-8, 452 e ss.; A. CASALINO, *Il rapporto di lavoro dei riders*, in *Lav. giur.*, 2024, 3.

incontrino difficoltà nel consolidare la propria presenza, soprattutto considerando che la maggior parte dei *platform workers* è oggi classificata come lavoratore autonomo¹⁰.

Sebbene quest'ultimo sia da tempo oggetto di interesse nell'ambito del diritto del lavoro, le modalità con cui regolarlo – e, ancor prima, l'individuazione delle sue caratteristiche e dei suoi confini rispetto sia al lavoro subordinato sia alle attività imprenditoriali – restano incerte e controverse, tanto nel quadro dell'Unione Europea quanto nei sistemi giuridici dei singoli Stati membri¹¹.

È noto che l'art. 101 del TFEU¹², nel disciplinare il mercato unico europeo e nel tutelare la concorrenza, limita e vieta tutti gli accordi tra imprese finalizzati alla fissazione dei prezzi, in quanto ostacolano la competitività del mercato¹³: mentre gli accordi collettivi negoziati tra rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti dei datori di lavoro non ostano a tale disposizione, la giurisprudenza europea tende a considerare i lavoratori autonomi alla stregua delle imprese¹⁴.

A questo punto, risulta evidente quanto esiguo sia lo spazio residuo per un'estensione del diritto alla contrattazione collettiva a vantaggio della categoria in esame.

Tuttavia, la Comunicazione della Commissione UE contenente *Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali*¹⁵, unitamente al più ampio attivismo sociale recentemente promosso dalla Presidenza Von der Leyen¹⁶, testimonia la determinazione della Commissione Europea nell'affrontare sfide di portata inedita, anche in riferimento alla transizione digitale.

¹⁰In tutta Europa (e oltre), si assiste a un impegno sempre più marcato volto al riconoscimento di tali lavoratori come subordinati, nella consapevolezza che la subordinazione costituisce il principale strumento di accesso alle garanzie previste dal diritto del lavoro. Si veda M. BIASI, *Il lavoro mediante piattaforma*, in G. SANTORO-PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Il lavoro privato e pubblico, Tomo primo*, Vicenza, 2020, 141.

¹¹ Cfr. T. TREU, *Lavoro autonomo e diritti collettivi nell'Unione europea*, in *Lav. dir. Eur.*, 2023, 3, 3.

¹² «1. Sono incompatibili con il mercato interno e vietati tutti gli accordi tra imprese, tutte le decisioni di associazioni di imprese e tutte le pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio tra Stati membri e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato interno ed in particolare quelli consistenti nel: a) fissare direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni di transazione; b) limitare o controllare la produzione, gli sbocchi, lo sviluppo tecnico o gli investimenti; c) ripartire i mercati o le fonti di approvvigionamento; d) applicare, nei rapporti commerciali con gli altri contraenti, condizioni dissimili per prestazioni equivalenti, così da determinare per questi ultimi uno svantaggio nella concorrenza; e) subordinare la conclusione di contratti all'accettazione da parte degli altri contraenti di prestazioni supplementari, che, per loro natura o secondo gli usi commerciali, non abbiano alcun nesso con l'oggetto dei contratti stessi. 2. Gli accordi o decisioni, vietati in virtù del presente articolo, sono nulli di pieno diritto. 3. Tuttavia, le disposizioni del paragrafo 1 possono essere dichiarate inapplicabili: - a qualsiasi accordo o categoria di accordi fra imprese, - a qualsiasi decisione o categoria di decisioni di associazioni di imprese, e - a qualsiasi pratica concordata o categoria di pratiche concordate, che contribuiscano a migliorare la produzione o la distribuzione dei prodotti o a promuovere il progresso tecnico o economico, pur riservando agli utilizzatori una congrua parte dell'utile che ne deriva, ed evitando di a) imporre alle imprese interessate restrizioni che non siano indispensabili per raggiungere tali obiettivi; b) dare a tali imprese la possibilità di eliminare la concorrenza per una parte sostanziale dei prodotti di cui trattasi».

¹³ Si veda A. ZILLI, *Il lavoro su piattaforma*, *op. cit.*, 321.

¹⁴ Secondo la giurisprudenza comunitaria: «[...] pur svolgendo la stessa attività dei lavoratori, prestatori quali i detti supplenti di cui trattasi nel procedimento principale sono, in linea di principio, «imprese» nel senso dell'articolo 101, paragrafo 1, TFUE, dal momento che offrono i loro servizi dietro corrispettivo in un determinato mercato [...] e esercitano la loro attività come operatori economici indipendenti rispetto ai loro committenti [...] Ne deriva che [...] quando un'organizzazione rappresentativa dei lavoratori procede a trattative in nome e per conto di tali prestatori autonomi di servizi che ne sono membri, essa non agisce come associazione sindacale e dunque come parte sociale, ma in realtà opera come associazione di imprese» CGUE, Prima Sezione, 4 dicembre 2014, caso C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, paragrafi 27 e 28 (si vedano anche CGUE, Seconda Sezione, 25 febbraio 2013, caso C-1/12, *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas*, paragrafi 36 e 37; CGUE, Terza Sezione, 14 dicembre 2006, caso C-217/05, *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, paragrafo 45).

¹⁵ Si veda 2022/C 374/02. Per un'analisi della Comunicazione, si veda A. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, *Collective bargaining of self-employed workers and competition law in the EU*, in *Lav. dir. Eur.*, 2023, 3.

¹⁶ Si consideri altresì la Direttiva 2022/2041 sui salari minimi adeguati nell'UE, volta non solo a stabilire livelli adeguati di salari minimi legali, ma anche a promuovere la contrattazione collettiva in materia. Su questo tema, si veda S. D'ASCOLA, *Genesi (politica) e contenuto (giuridico) della direttiva sui salari nel quadro della "nuova" Europa sociale*, in P. ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Torino, 2023, 95 e ss.

Secondo la Commissione, infatti, gli accordi collettivi tra lavoratori autonomi individuali e una o più imprese, riguardanti le condizioni di lavoro di tali lavoratori, esulano dall'ambito di applicazione dell'art. 101 del TFUE. In particolare, il diritto della concorrenza non trova applicazione nei confronti dei lavoratori autonomi che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati, ovverosia: i lavoratori autonomi individuali che prestano i propri servizi esclusivamente o prevalentemente a una sola controparte; i lavoratori autonomi individuali che svolgono mansioni identiche o simili, *fianco a fianco* con lavoratori subordinati; e, infine, i lavoratori autonomi individuali che lavorano tramite piattaforme di lavoro digitali.

Pertanto, il riconoscimento del diritto alla contrattazione collettiva per le categorie appena menzionate, come eccezione al divieto di cui all'articolo 101 del TFUE, trova giustificazione nella condizione di maggiore vulnerabilità di tali lavoratori rispetto alla controparte o alle controparti¹⁷.

Sennonché, la natura dello strumento impiegato dalla Commissione, ossia una comunicazione, desta profonde perplessità circa la sua effettiva efficacia. Nello specifico, pur evidenziando un rilevante mutamento di paradigma, la comunicazione difetta della necessaria forza giuridica per determinare modifiche sostanziali al quadro normativo vigente. In quanto strumento di *soft law*, non può, difatti, imporre veri e propri obblighi né esigere l'adozione di misure attuative specifiche.

In altri termini, sebbene gli orientamenti rappresentino un valido passo avanti interpretativo rispetto alla giurisprudenza consolidata della Corte di giustizia, potrebbero non essere il mezzo più efficace per affrontare la legittimità dei contratti collettivi per i lavoratori autonomi economicamente vulnerabili¹⁸.

Diversamente, soltanto la creazione di un quadro giuridico solido e vincolante rappresenta la *strada maestra* per garantire una protezione concreta – nonché il pieno riconoscimento – dei diritti dei lavoratori autonomi, anche nell'evoluzione del contesto digitale.

A questo punto, va peraltro osservato che i contratti collettivi attualmente stipulati nel settore in esame prevedono, non di rado, condizioni non particolarmente favorevoli per i lavoratori interessati.

A titolo esemplificativo, in Italia, sebbene negli ultimi anni siano sorte alcune organizzazioni di rider, come *Riders Union Bologna*, *Deliverance Milano* e *UGL Rider*¹⁹, nel 2021, le OO.SS. *UGL* e *Assodelivery* hanno sottoscritto un CCNL che prevedeva il pagamento in base alle consegne effettuate, vietato ai sensi dell'art. 47-*quater* del d.lgs. n. 81/2015 (salvo che tale modalità sia prevista dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale).

Successivamente, il contratto collettivo venne dichiarato illegittimo dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in quanto, in mancanza del requisito della maggiore rappresentatività da parte delle organizzazioni, non soddisfaceva le condizioni necessarie per consentire il pagamento a consegna, né quelle per la deroga di cui all'art. 2, comma 2, del d.lgs. n. 81/2015.

Oltre a ciò, è opportuno – ancora una volta – sottolineare che la categoria dei lavoratori delle piattaforme è ampia, rendono necessari interventi specifici anche nei confronti dei lavoratori autonomi. D'altronde, nel contesto della *gig economy*, è proprio nell'ambito del lavoro autonomo che si avverte con maggiore urgenza la necessità di contrastare gli effetti invasivi delle decisioni algoritmiche sugli individui²⁰.

¹⁷ Si veda G. SANTORO-PASSARELLI, *Sui lavoratori che operano mediante piattaforme anche digitali, sui riders e il ragionevole equilibrio della Cassazione 1663/2020*, in *Lav. dir. Eur.*, 2020, 1, 6, dove l'A. ha suggerito lo sviluppo di una nozione di dipendenza economica del lavoratore, pur riconoscendo, tuttavia, che gli indicatori necessari per definirne i criteri identificativi non sono facilmente determinabili. Sulla nozione, si rinvia a A. ZOPPOLI, *Collaborazioni coordinate, dipendenza economica e contrattazione collettiva tra ordinamento italiano e diritto eurounitario*, in *Lav. dir. Eur.*, 2024, 3, 7 e ss.

¹⁸ Cfr. G. GIAMPÀ, *Collective Bargaining for Solo Self-Employed Persons in the European Union. Assessing the Efficacy of the European Commission's Guidelines*, in *Dir. lav. merc.*, 2024, 1, 261-262.

¹⁹ Si veda G. DANESIN, *La contrattazione collettiva nel settore delle piattaforme digitali: Italia e Francia a confronto*, in *Lav. dir. Eur.*, 2023, 3, 6.

²⁰ Cfr. P. LAMBERTUCCI, *Intelligenza artificiale e tutela del lavoratore: prime riflessioni*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 5, 909.

Anche l'insieme di nuove disposizioni contenute nel citato d.lgs. n. 81/2015 (“*Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*”) stabilisce livelli minimi di tutela solo per i lavoratori autonomi impegnati nella consegna di merci e che utilizzano biciclette o veicoli a motore²¹ – i menzionati rider –, escludendo così la maggior parte dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Sotto tale punto di vista, l'approccio intrapreso dall'Unione Europea (sebbene non vincolante), si presenta particolarmente innovativo, poiché mira a migliorare le condizioni di tutti i lavoratori delle piattaforme, indipendentemente dal tipo di attività svolta. In tal modo, la contrattazione collettiva sarebbe libera di disciplinare in maniera completa le condizioni lavorative di categorie come musicisti, artisti, freelance, autisti e traduttori²².

3. L'UE approva (finalmente) la Direttiva sul lavoro tramite piattaforma: prime riflessioni.

Le aspettative finora delineate sembrano aver trovato – *prima facie* – concreta realizzazione con la definitiva approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali²³, la quale trae slancio dal Pilastro Europeo dei Diritti Sociali, un faro che orienta verso una forte Europa sociale: un ritorno alle basi del nostro nuovo «*corpus di standard sociali*»²⁴.

In generale, la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, delinea un quadro di diritti che va ben oltre la questione della corretta determinazione dello status occupazionale²⁵, includendo tutti i lavori connessi alle piattaforme digitali. In altre parole, estendendo il proprio ambito oltre il problema della qualificazione giuridica del rapporto, la nuova direttiva mira a proteggere tutti gli individui impegnati in lavori mediati da piattaforme digitali, indipendentemente dalla loro classificazione come lavoratori subordinati o autonomi.

Per quanto riguarda lo specifico oggetto della nostra analisi, ossia i diritti d'informazione e di consultazione, la direttiva richiede alle piattaforme digitali «di informare le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e, su richiesta, le autorità nazionali competenti in merito all'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati»²⁶. Inoltre, le piattaforme «forniscono ai rappresentanti dei

²¹ Dettagliatamente, secondo l'art. 47-*bis*, par. 1, del d.lgs. n. 81/2015, «[...] le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore [...] attraverso piattaforme anche digitali».

²² Cfr. L. VALENTE, *La Direttiva 1152 del 2019 e gli indici di presunzione della subordinazione nella proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021: effetti sul rapporto di lavoro dei rider*, in *Lav. dir. Eur.*, 2024, 1,16.

²³ Direttiva (UE) 2024/2831.

²⁴ P. COPPOLA, *Lavoro e innovazioni tecnologiche. Subordinazione italiana e subordinazione europea (ovvero attenzione agli ordinamenti)*, in *LPO*, 2024, 11-12, 768.

²⁵ Prendendo esempio dal decreto-legge spagnolo n. 9/2021, la Direttiva 2024/2831 impone agli Stati membri di introdurre una presunzione legale di lavoro subordinato nei propri ordinamenti giuridici, attivabile quando, nel caso di specie, vengano riscontrati elementi che suggeriscono la presenza di controllo e direzione. Per un'analisi approfondita della normativa spagnola, si veda A. BAYLOS GRAU, *Una breve nota sobre la ley española de la laboralidad de los riders*, in *Lab. law iss.*, 2021, 1, 8; A. GRAVINESE, *La Ley Rider e la sua prima attuazione nel sistema di relazioni industriali spagnolo i diritti sindacali digitali*, in *Labor*, 2023, 5; F. PISANI, *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in *LPO*, 2022, 1-2, 65 e ss., dove l'A. definisce il *Real Decreto-Ley* «una riforma pionieristica nel settore della *gig economy*».

²⁶ Art. 9, par. 1, Direttiva 2024/2831. Nel dettaglio, ai sensi dell'art. 9, par. 1, lett. b), per quanto concerne i sistemi decisionali automatizzati, tali informazioni riguardano: «i) il fatto che tali sistemi siano in uso o siano in fase di introduzione; ii) le categorie di decisioni che sono prese o sostenute da tali sistemi; iii) le categorie di dati e i principali parametri di cui tali sistemi tengono conto e l'importanza relativa di tali principali parametri nel processo decisionale automatizzato, compreso il modo in cui i dati personali o il comportamento della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali incidono sulle decisioni; iv) i motivi alla base delle decisioni di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o di non retribuire il lavoro svolto dalla stessa, nonché delle decisioni in merito alla sua situazione contrattuale o di qualsiasi decisione con effetto equivalente o pregiudizievole».

lavoratori in modo completo e dettagliato le informazioni di cui al paragrafo 1 su tutti i sistemi pertinenti e sulle relative caratteristiche»²⁷.

Come è evidente, fornendo ai lavoratori e ai loro rappresentanti queste informazioni dettagliate, la Direttiva pone i lavoratori in condizione di comprendere e potenzialmente contestare qualsiasi pratica ingiusta o discriminatoria che possa derivare dalle tecnologie utilizzate²⁸.

Altrettanto rilevanti sono i nuovi diritti in materia di privacy, incluso il divieto di raccogliere i dati personali del lavoratore quando questo non sta svolgendo un lavoro mediante le piattaforme digitali o non si sta proponendo di svolgerlo²⁹. Tale misura, oltre a limitare la sorveglianza ai soli momenti in cui il lavoratore sia effettivamente impegnato nello svolgimento delle proprie mansioni, persegue l'obiettivo di eliminare qualsiasi forma di discriminazione.

Per quanto riguarda la dimensione prettamente individuale del rapporto, la direttiva sancisce il diritto dei lavoratori delle piattaforme a ricevere una spiegazione per qualsiasi decisione adottata o supportata da un sistema decisionale automatizzato «senza indebito ritardo», prevedendo che tale spiegazione sia fornita da un agente umano, attraverso «un linguaggio semplice e chiaro»³⁰.

Sul punto, va detto che la proposta originaria presentata dalla Commissione stabiliva l'obbligo di revisione umana solo per le decisioni adottate o supportate da un sistema automatizzato idoneo a incidere «significativamente sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali»³¹. Ebbene, nella versione finale della direttiva, l'ambito di applicazione della misura è stato ampliato, imponendo ora la revisione umana per qualsiasi tipo di decisione presa da tali sistemi, dalle meno alle più impattanti. Di conseguenza, in caso di restrizione, sospensione o cessazione dell'account di un lavoratore, rifiuto di pagamento o qualsiasi altra misura suscettibile di incidere sul suo status contrattuale, la piattaforma sarà tenuta a garantire un'interlocuzione con un referente umano, al fine di chiarire i fatti e le motivazioni sottese a tali decisioni.

In secondo luogo, «le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, conformemente al diritto o alle prassi nazionali, i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che agiscono per loro conto» sono titolate a richiedere alla piattaforma un riesame di tali decisioni. Successivamente, la piattaforma è tenuta a fornire una risposta a tale richiesta, «fornendo alla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali una risposta sufficientemente precisa e adeguatamente motivata mediante un documento scritto, che può essere in forma elettronica, senza indebito ritardo e in ogni caso entro due settimane dal ricevimento della richiesta»³².

²⁷ *Ibidem*, par. 4.

²⁸ Per un approfondimento sul tema della salute e della sicurezza, si veda: *EU-OSHA, Safety and health insights for digital platform work; EU-OSHA, Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, in cui l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro discute le "aggravanti trasversali" dei rischi tradizionali. Come evidenziato da S. CAFFIO, *La tutela della salute e della sicurezza nel lavoro tramite piattaforme digitali*, in *Lav. giur.*, 2021, 4, 339, ad eccezione del rischio dell'autosfruttamento connesso alla maggiore autonomia del lavoro (si pensi all'enfasi sui risultati che il lavoratore deve produrre in un certo lasso di tempo), i rischi a cui possono andare incontro i lavoratori in questione non sono diversi da quelli a cui i medesimi sarebbero esposti qualora l'attività lavorativa fosse eseguita in assenza della piattaforma: il rischio di un sinistro stradale è identico se l'ordine di consegna viene impartito tramite app, telefonicamente oppure a voce dal committente.

²⁹ Art. 7, par. 1, lett. c). Si veda A. ALAIMO, *The measures on platform work: from the proposed Directive to the draft European Parliament Resolution. Towards increasing protections?*, in *Lab. law iss.*, 2022, 1, 19.

³⁰ Art. 11.

³¹ Si veda art. 9 COM/2021/762.

³² Art. 11, par. 2. Va altresì detto che «qualora la decisione di cui al paragrafo 1 violi i diritti di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, la piattaforma di lavoro digitale rettifica tale decisione senza ritardo e in ogni caso entro due settimane dall'adozione della decisione. Qualora tale rettifica non sia possibile, la piattaforma di lavoro digitale offre un adeguato risarcimento del danno subito. In ogni caso, la piattaforma di lavoro digitale adotta le misure necessarie, compresa, se del caso, la modifica del sistema decisionale automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro» (art. 11, par. 3).

In sintesi, la direttiva appare seguire lo stesso percorso intrapreso dal legislatore italiano³³, volto all'implementazione delle tutele individuali, dove, da ultimo, il d.l. n. 101/2019 (convertito in L. n. 128/2019), introducendo una nuova sezione, la *V-bis*, composta da sette articoli, dal 47-*bis* al 47-*octies*, intitolata "*Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali*", al d.lgs. n. 81/2015, ha stabilito un insieme di diritti sociali fondamentali, ma, come già accennato, limitatamente ai ciclofattorini autonomi. Nello specifico, attraverso tale intervento, hanno trovato pieno riconoscimento tutele di matrice costituzionale, quali la giusta retribuzione, il divieto di discriminazione e la salvaguardia della salute e sicurezza³⁴.

Relativamente alle tutele collettive, come detto, la direttiva dimostra una – seppur limitata – apertura in materia, stabilendo che gli Stati membri devono garantire l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme. Dettagliatamente, tali obblighi informativi e consultivi sussistono: prima dell'adozione dei sistemi; prima dell'introduzione di modifiche che incidano sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio delle prestazioni; nonché in qualsiasi momento su loro richiesta³⁵. Inoltre, considerando la complessità dei sistemi automatizzati, i rappresentanti dei lavoratori o gli stessi lavoratori delle piattaforme possono avvalersi dell'assistenza di un esperto di loro scelta³⁶. Tale possibilità può, senza ombra di dubbio, favorire una comprensione più approfondita del funzionamento dei sistemi automatizzati e delle relative decisioni, consentendo ai rappresentanti dei lavoratori di interfacciarsi in modo più efficace con ingegneri e specialisti informatici.

Tuttavia, sebbene l'obiettivo delle norme europee sia evidentemente quello di promuovere il dialogo sociale in materia di gestione algoritmica, esse potrebbero non risultare del tutto sufficienti.

La prima criticità che merita attenzione concerne il ristretto ambito di applicazione dell'articolo 9, dal momento che i relativi obblighi di informazione e consultazione sono riconosciuti esclusivamente ai rappresentanti di coloro che hanno un rapporto di lavoro subordinato³⁷. Come detto, la direttiva crea un quadro di garanzie che va oltre la questione della corretta qualificazione giuridica del rapporto di lavoro. Tuttavia, a ben vedere, sembra che lo status di lavoratore subordinato rimanga centrale ai fini della Direttiva, la quale, quindi, paradossalmente, appare meno all'avanguardia rispetto all'ordinamento italiano. Infatti, ai sensi dell'articolo 5, paragrafo 2, della direttiva, «gli Stati membri stabiliscono una presunzione legale confutabile efficace di rapporto di lavoro che costituisce un'agevolazione procedurale a vantaggio delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali»³⁸. L'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro deve essere guidato principalmente

³³ In maniera analoga, in Francia, la l. n. 1088/2016 (nota come *Loi Travail*), ha attribuito ad alcuni lavoratori autonomi operanti su piattaforme digitali diritti individuali e collettivi, tra cui l'accesso alla formazione, l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché il diritto di aderire a un sindacato e di costituirne uno. Per un'analisi approfondita della legislazione francese, sia consentito rinviare a *European Agency for Safety and Health at Work, Lessons from the French legislative framework on digital platform work*, 2022; V. BERGER, *Le développement des nouveaux services de mobilité numérique*, in *Revue juridique de l'environnement*, 2020, 45, 1, 35 e ss.

³⁴ Sul tema, si veda A. PERULLI, *Il diritto del lavoro 'oltre la subordinazione': le collaborazioni etero-organizzate e le tutele minime per i riders autonomi*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT*, 2020, 410; D. GAROFALO, *La prima disciplina del lavoro su piattaforma digitale*, in *Lav. giur.*, 2020, 1.

³⁵ Art. 9, par. 4.

³⁶ Una delle principali problematiche associate alle piattaforme digitali risiede nella difficoltà di comprendere appieno il funzionamento dei loro algoritmi. A rendere ancor più complessa tale sfida, vi è il fatto che le macchine non si limitano a operare secondo parametri predeterminati dai programmatori, ma sono dotate di capacità autonome per prendere decisioni e svolgere *tasks* in modo indipendente. Si veda F. PASQUALE, *The Black Box Society: the secret algorithms that control money and information*, Cambridge, 2015.

³⁷ Così anche V. DE STEFANO, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2022, 15, 7.

³⁸ Si tenga presente che il testo finale della Direttiva è stato significativamente modificato rispetto alla proposta originaria, la quale, ai sensi dell'articolo 4, definiva in modo rigido le condizioni alle quali si sarebbe applicata la presunzione, comportando una nozione di rapporto di lavoro quasi «onnivora» (cfr. A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo*, op. cit., 13). Dettagliatamente, i criteri originariamente elaborati dalla Commissione UE consistevano: a) nella determinazione effettiva del livello della retribuzione o fissazione dei limiti massimi per tale livello; b) nell'obbligo, per la persona che

dai fatti relativi all'effettiva prestazione di lavoro, che include l'utilizzo di sistemi automatizzati di monitoraggio o di decisione, indipendentemente dal *nomen iuris* attribuito dalle parti. Tale principio riveste, evidentemente, una rilevanza particolare nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, in cui i termini contrattuali sono frequentemente imposti in modo unilaterale da una delle parti.

Del resto, il rispetto del c.d. *principle of the primacy of facts*, oltre ad essere stato sollecitato dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro sin dalla Raccomandazione sul rapporto di lavoro del 2006 n. 198, è altresì presente nel preambolo della Direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (Dir. 2019/1152)³⁹.

3.1 Ulteriori criticità della Direttiva: un modello di partecipazione debole.

Proseguendo nell'analisi, un'ulteriore criticità risiede nelle specifiche misure adottate. In particolare, la semplice e costante trasmissione delle informazioni potrebbe collocare i destinatari in una posizione di svantaggio, favorendo una cooperazione di scarsa rilevanza pratica⁴⁰.

Tra le possibili implicazioni, si annoverano, inoltre, il rischio di fraintendimenti e/o di un'eccessiva semplificazione di questioni di fondamentale importanza.

Resta, peraltro, imprescindibile interrogarsi sulla necessità di promuovere eventuali modifiche e/o adeguamenti⁴¹.

È noto che il coinvolgimento dei lavoratori si articola in un *continuum* che va dalle forme "minimali" di informazione e consultazione fino ai livelli più elevati di partecipazione, intesa come cogestione⁴².

La debolezza delle prime risiede nel fatto che, sebbene impongano al datore di lavoro di formalizzare il processo decisionale considerando interessi ulteriori rispetto ai propri, esse non determinano una reale limitazione dell'autonomia decisionale del datore stesso, a differenza dei modelli di codeterminazione tipici di una partecipazione "forte"⁴³.

Sostanzialmente, la *Platform Work Directive*, sebbene in linea con la Direttiva quadro n. 2002/14, sembra avallare una forma convenzionale di partecipazione debole, poiché i diritti di informazione e consultazione, per quanto rilevanti, rappresentano solo il nucleo minimo dei diritti partecipativi⁴⁴. Più nello specifico, la direttiva in questione non sembra garantire il diritto fondamentale alla contrattazione collettiva, non prevedendo alcun diritto collettivo di supervisione sugli algoritmi né meccanismi di codecisione⁴⁵.

Nel complesso, come evidenziato dal Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, emerge chiaramente la necessità di procedure partecipative più dinamiche⁴⁶. È evidente, infatti, come, in

svolge un lavoro mediante piattaforma digitale, di rispettare regole vincolanti specifiche (per quanto riguarda, ad esempio, il comportamento nei confronti del destinatario del servizio); c) nella supervisione dell'esecuzione del lavoro o verifica della qualità dei risultati del lavoro, anche con mezzi elettronici; d) nell'effettiva limitazione – anche mediante sanzioni – della libertà di organizzare il proprio lavoro (si pensi, in particolare, alla facoltà di scegliere l'orario di lavoro o i periodi di assenza); e) nell'effettiva limitazione della possibilità di costruire una propria clientela o di svolgere lavori per terzi.

³⁹ Cfr. L. VALENTE, *La Direttiva 1152 del 2019 e gli indici di presunzione della subordinazione nella proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021: effetti sul rapporto di lavoro dei rider*, op. cit., 8.

⁴⁰ Cfr. E. GRAGNOLI, *Il contratto nazionale nel lavoro privato italiano*, Torino, 2021, 95.

⁴¹ Cfr. G. A. RECCHIA, *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, in S. BELLOMO, D. MEZZACAPO, F. FERRARO, D. CALDERARA (edited by), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Roma, 2023, 106.

⁴² Cfr. F. LUNARDON, *Fonti e obiettivo delle procedure di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese*, in F. LUNARDON (a cura di), *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori. D.Lgs. 6 febbraio 2007 n. 25*, Milano, 2008, 25 e ss.

⁴³ Cfr. R. MARAGA, *I diritti di informazione e consultazione sindacale sui livelli occupazionali: brevi note sul caso Caterpillar*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 5, 1047 e ss.

⁴⁴ Cfr. M. AIMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?*, in *Lav. dir. Eur.*, 2024, 2, 5.

⁴⁵ *Ibidem*, 9.

⁴⁶ Si veda CNEL, *Audizione informale del CNEL sull'esame della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, Commissione XI Lavoro – Camera dei deputati, 14 aprile 2022, 13.

assenza di una dimensione collettiva, non sia possibile disciplinare efficacemente le problematiche connesse alla digitalizzazione né tutelare adeguatamente i lavoratori⁴⁷, la cui protezione non può basarsi esclusivamente su iniziative o misure individuali.

A questo punto, non resta che esaminare l'altro atto giuridico vincolante recentemente adottato dall'Unione Europea nel contesto della digitalizzazione, ovvero il Regolamento sull'intelligenza artificiale⁴⁸, cercando di valutarne la potenziale utilità, dal momento che il suo ambito di applicazione risulta essere significativamente più ampio e non si limita al solo settore delle piattaforme digitali.

La questione di fondo, comunque, rimane invariata: le garanzie previste in materia di informazione e consultazione risultano effettivamente efficaci o, analogamente a quanto osservato per la *Platform Work Directive*, anche l'*AI Act* delude le aspettative?

4. Il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale: “ritenta, sarai più fortunato!”

Nel contesto dei progressi tecnologici, si registra una significativa intensificazione dell'asimmetria informativa tra datori di lavoro e lavoratori, soprattutto in considerazione della c.d. opacità algoritmica.

Per tale ragione, da alcuni anni, a livello europeo, è emersa una nuova e proficua stagione di “costituzionalismo digitale”, basata sull'idea che la transizione digitale debba essere guidata dal rispetto dei diritti fondamentali e dei valori fondamentali dell'Unione⁴⁹.

È altresì innegabile che l'uso dell'intelligenza artificiale si intrecci con le libertà, i poteri e le prerogative che tipicamente caratterizzano la posizione giuridica del datore di lavoro. Tali facoltà, implicanti un significativo margine di discrezionalità valutativa, non possono certamente essere annullate o eccessivamente limitate, ma devono piuttosto trovare un equo bilanciamento con le esigenze di tutela dei diritti dei lavoratori⁵⁰.

In tale prospettiva, il Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, adotta un approccio basato sul rischio⁵¹, accettando il presupposto che l'uso dell'IA possa comportare rischi per i diritti fondamentali. Tuttavia, a ben vedere, non si tratta di un divieto assoluto, bensì di una strategia finalizzata a ridurre al minimo i potenziali effetti discriminatori che potrebbero derivarne.

Precisamente, già nel *Libro bianco sull'intelligenza artificiale – Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, pubblicato dalla Commissione europea nel 2020, si riconosceva sia il potenziale positivo per gli Stati membri nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale, sia i rischi connessi a tale impiego, in particolare per quanto riguarda i diritti fondamentali⁵².

⁴⁷ Cfr. M. DELFINO, *Platform work, European social dialogue, and trade union participation*, in *federalismi.it*, 2023, 25, 180.

⁴⁸ Regolamento (UE) 2024/1689.

⁴⁹ Cfr. A. ALAIMO, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo*, op. cit., 5.

⁵⁰ Cfr. S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lav. dir. Eur.*, 2024, 1, 5.

⁵¹ Per un'analisi dell'approccio dell'Unione Europea alla regolamentazione dell'intelligenza artificiale, si veda C. NOVELLI, *L'Artificial Intelligence Act europeo: alcune questioni di implementazione*, in *federalismi.it*, 2024, 2; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, Torino, 2023, 23 e ss.; A. INGRAO, *Hic sunt leones! La piramide del rischio costruita dalla proposta di Regolamento sulla intelligenza artificiale (emendata)*, in *LPO*, 2023, 11-12, 778; P. LOI, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *federalismi.it*, 2023, 4.

⁵² Cfr. F. CHIETERA, *Intelligenza artificiale, algoritmi e prove di resistenza giudiziaria*, in *Lav. dir. Eur.*, 2024, 1, 2.

Non sorprende, dunque, come l'*AI Act* miri a gestire i rischi derivanti da specifici utilizzi dell'intelligenza artificiale, classificandoli in diversi livelli: rischio inaccettabile⁵³, rischio elevato⁵⁴, rischio limitato⁵⁵, e rischio minimo⁵⁶. È importante precisare che, ai fini del presente studio, verranno presi in considerazione i sistemi ad alto rischio, in quanto includono quei meccanismi impiegati nell'ambito lavorativo.

Tra i principali stakeholder che hanno espresso un'opinione sul modello descritto, oltre il 50% (specialmente associazioni imprenditoriali), si è dichiarato favorevole a una combinazione tra autovalutazione preventiva del rischio e controllo successivo per i sistemi di IA ad alto rischio⁵⁷.

Proseguendo l'analisi delle specifiche garanzie per i lavoratori e i loro rappresentanti, l'articolo 26, paragrafo 7, del regolamento stabilisce che «prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, i deployer che sono datori di lavoro informano i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio. Tali informazioni sono fornite, se del caso, conformemente alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti».

Indubbiamente, il regolamento fa riferimento a quei sistemi utilizzati in ambito lavorativo per gestire ogni fase del rapporto contrattuale, dalla selezione e assunzione fino alla gestione delle performance, allo sviluppo professionale e all'eventuale cessazione del rapporto di lavoro.

Malgrado le premesse alquanto promettenti, occorre rilevare sin da subito che, anche in questo caso, le aspettative sono state in gran parte disattese.

La disposizione sopra citata non sembra infatti imporre agli utilizzatori l'obbligo di consultare i rappresentanti dei lavoratori al fine di raggiungere un accordo.

Pertanto, analogamente alla direttiva sul lavoro mediante piattaforma, il regolamento si limita a prevedere un quadro di obblighi informativi piuttosto deboli⁵⁸.

Conseguentemente, nonostante sia ampiamente riconosciuto che la proceduralizzazione dei poteri datoriali, attraverso i diritti di informazione e consultazione, abbia la finalità di orientare le decisioni del datore di lavoro verso soluzioni più coerenti con gli obiettivi sociali – conciliando così iniziativa economica e utilità sociale, come richiesto anche dagli articoli 2 e 41 della Costituzione⁵⁹ –, l'Unione

⁵³ Nel dettaglio: «[...] un sistema di IA che utilizza tecniche subliminali che agiscono senza che una persona ne sia consapevole o tecniche volutamente manipolative o ingannevoli aventi lo scopo o l'effetto di distorcere materialmente il comportamento di una persona o di un gruppo di persone, pregiudicando in modo considerevole la loro capacità di prendere una decisione informata, inducendole pertanto a prendere una decisione che non avrebbero altrimenti preso, in un modo che provochi o possa ragionevolmente provocare a tale persona, a un'altra persona o a un gruppo di persone un danno significativo [...] sistema di IA che sfrutta le vulnerabilità di una persona fisica o di uno specifico gruppo di persone [...] sistemi di IA per la valutazione o la classificazione delle persone fisiche o di gruppi di persone per un determinato periodo di tempo sulla base del loro comportamento sociale o di caratteristiche personali o della personalità note, inferite o previste [...] sistemi di IA per inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione, tranne laddove l'uso del sistema di IA sia destinato a essere messo in funzione o immesso sul mercato per motivi medici o di sicurezza [...]». Per l'elencazione delle pratiche di IA vietate, si veda l'art. 5 del Regolamento.

⁵⁴ Sistemi che presentano «un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali delle persone fisiche».

⁵⁵ Programmi informatici che simulano conversazioni con gli utenti (c.d. Chatbot) e sistemi di intelligenza artificiale che creano o manipolano immagini, audio o contenuti video.

⁵⁶ Va detto che la maggior parte dei sistemi di IA non presenta rischi significativi. Applicazioni come i giochi basati sull'IA e i filtri antispam, ad esempio, possono essere utilizzate senza restrizioni, poiché non comportano attività ad alto rischio né trattamento di dati sensibili. Di conseguenza, questi tipi di sistemi non sono soggetti al quadro normativo stabilito dal regolamento.

⁵⁷ *Explanatory memorandum* COM(2021)206, 9.

⁵⁸ Similmente, A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi*, in *federalismi.it*, 2024, 25, 243 e ss.

⁵⁹ Cfr. G. ARRIGO, *Informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori nel diritto dell'Unione Europea*, in S. LEONARDI (a cura di), *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa. I diritti di informazione e consultazione dopo il D.lgs. 25/2007*, Milano, 2010, 51 e ss., dove l'A. afferma che l'art. 27 della Carta di Nizza conferisce valore di diritto fondamentale al diritto di fruire di informazioni adeguate e, in alcuni casi, di essere consultati su questioni rilevanti della

Europea ha, almeno in parte, mancato di garantire un'adeguata tutela ai lavoratori impegnati, non solo nel lavoro tramite piattaforma, ma, più in generale, nei processi di digitalizzazione.

Come sostenuto da numerosi studiosi⁶⁰, l'eventuale esito di una fase di consultazione avrebbe condotto infatti alla redazione congiunta di linee guida applicabili nel contesto lavorativo. Ciò non solo avrebbe rappresentato un passo avanti nella gestione delle problematiche immediate e degli obblighi di fonte legale, ma avrebbe anche favorito un ambiente collaborativo e inclusivo, essenziale per il successo a lungo termine.

Inoltre, il rafforzamento delle procedure in oggetto avrebbe consentito di qualificare la mancata consultazione come condotta antisindacale. Segnatamente, ciò avrebbe legittimato il ricorso ai sensi dell'art. 28 della L. n. 300/1970, permettendo non solo di ottenere un risarcimento per l'esclusione dei rappresentanti sindacali dal processo decisionale, ma anche di richiedere l'immediata rimozione degli effetti pregiudizievoli derivanti da tale condotta sui rapporti di lavoro⁶¹.

Merita di essere menzionato – presentando inevitabili implicazioni in relazione alla questione in esame (considerando la raccolta e l'utilizzo dei dati dei lavoratori da parte della piattaforma per finalità diverse) – l'art. 80 del GDPR n. 2016/679, ai sensi del quale il titolare dei dati «ha il diritto di dare un mandato a un organismo, un'organizzazione o un'associazione senza scopo di lucro, che siano debitamente costituiti secondo il diritto di uno Stato membro, i cui obiettivi statutari siano di pubblico interesse e che siano attivi nel settore della protezione dei diritti e delle libertà degli interessati con riguardo alla protezione dei dati personali», affinché presenti un reclamo all'autorità di controllo competente in caso di violazioni⁶². Ma vi è di più: il secondo paragrafo dell'articolo 80 del GDPR introduce una specifica clausola di apertura che consente agli Stati membri di attribuire la legittimazione ad agire anche in assenza di un esplicito mandato da parte dell'interessato⁶³.

Tornando all'*AI Act*, è inevitabile constatare come le misure adottate risultino eccessivamente prudenti, al limite della timidezza. Sebbene, infatti, il regolamento introduca talune garanzie, non favorisce una governance realmente partecipativa. Al contrario, in un contesto in cui i sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio pongono sfide e opportunità significative, le istituzioni partecipative dovrebbero spingersi «oltre la semplice informazione/consultazione, sino alla negoziazione/concertazione», come avviene nei modelli di governance più ambiziosi e lungimiranti⁶⁴. In Germania, ad esempio, il *Betriebsrät modernisierungsgesetz* (Legge sulla modernizzazione dei consigli di fabbrica), entrato in vigore nel giugno 2021 e modificativo del *Betriebsverfassungsgesetz* (Legge sullo statuto aziendale) del 1972, mira ad allineare le funzioni e le prerogative dei consigli di fabbrica (*Betriebsräte*) alle sfide tecnologiche emergenti, prevedendo diritti di informazione e consultazione – di fonte legale – per il *Betriebsrat* in caso di introduzione di sistemi di intelligenza artificiale⁶⁵.

vita aziendale, al fine di consentire una certa proceduralizzazione delle decisioni aziendali o del datore di lavoro in senso ampio.

⁶⁰ Si vedano: L. IMBERTI, *Artificial intelligence and syndicate. Who controls the artificial controllers?*, in *federalismi.it*, 2023, 29; M. FAIOLI, *Data Analytics, intelligent robots and work regulation*, in *federalismi.it*, 2022, 9, 149 e ss.; G. ZAMPINI, *Intelligenza artificiale e decisione datoriale algoritmica. Problemi e prospettive*, in *Arg. dir. lav.*, 2022, 3, 467 e ss.

⁶¹ Cfr. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, op. cit., 92-93.

⁶² Si veda G. GAUDIO, *Litigating the Algorithmic Boss in the EU: A (Legally) Feasible and (Strategically) Attractive Option for Trade Unions?*, in *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2024, 1.

⁶³ Sul GDPR, si veda C. COLAPIETRO, *I principi ispiratori del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali e la loro incidenza sul contesto normativo nazionale*, in *federalismi.it*, 2018, 22. Per quanto riguarda la questione del rating e le sfide relative al diritto alla privacy dei lavoratori delle piattaforme, si veda O. DESSÌ, *I sistemi di feedback nei rapporti di lavoro dei rider*, in *LPO*, 2021, 1-2, 47 e ss.

⁶⁴ Cfr. A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *federalismi.it*, 2023, 25, 143.

⁶⁵ Cfr. M. CORTI, *L'intelligenza artificiale nel decreto trasparenza e nella legge tedesca sull'ordinamento aziendale*, in *federalismi.it*, 2023, 29, 167 e ss. Si veda anche M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *federalismi.it*, 2022, 17.

Inoltre, nell'eventualità di un'*impasse* nelle negoziazioni, è previsto il coinvolgimento di un organo arbitrale⁶⁶.

A tale riguardo, si rende opportuno evidenziare come l'*AI Act*, al contrario, sembri omettere la predisposizione di strumenti di pre-conciliazione volti a facilitare il dialogo tra le parti negoziatrici nella fase patologica.

Di conseguenza, sebbene il regolamento, nel suo complesso, non possa essere relegato nel novero delle iniziative europee finalizzate esclusivamente alla regolamentazione del mercato unico⁶⁷, permangono significative lacune per quanto riguarda le tecniche procedurali volte a disciplinare l'esercizio dei poteri datoriali mediante forme di controllo collettivo, con il conseguente indebolimento della sua capacità di ridurre efficacemente l'asimmetria informativa, rafforzare la trasparenza e prevenire eventuali controversie.

Alla luce di queste considerazioni, risulta evidente come si sia ancora ben lontani dal realizzare una trasformazione dell'algoritmo da «soggetto decisionale» a «oggetto di negoziazione»⁶⁸.

5. Conclusioni e linee strategiche per il futuro.

Nel contesto delle relazioni lavorative in continua evoluzione, il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali si configura, in sostanza, come una strategia fondamentale per affrontare in modo proattivo le sfide contemporanee.

Effettivamente, sebbene il ruolo dei sindacati venga tradizionalmente associato all'ottenimento di condizioni retributive più favorevoli o al miglioramento delle condizioni lavorative di base, la loro partecipazione si estende ben oltre tali confini, assumendo una valenza decisiva in ambiti assai più ampi. Questo approccio riveste una particolare rilevanza nel contesto del lavoro tramite piattaforme, dove, seppur a livello europeo stia emergendo un consenso crescente sull'urgenza di incentivare la creazione e il rafforzamento di alleanze sociali, le normative nazionali appaiono frequentemente inadeguate o addirittura inefficaci.

La discrepanza sopra descritta appare ancor più evidente per i lavoratori autonomi che operano attraverso tali piattaforme, i quali si trovano spesso privi di adeguate misure di protezione e di strumenti efficaci per fronteggiare gli abusi, rendendoli vulnerabili a rischi maggiori e significativi⁶⁹. È auspicabile, pertanto, che vengano contemplate nuove forme di rappresentanza, *non tradizionali*, compresa quella destinata ai lavoratori autonomi.

Invero, solo attraverso una profonda modernizzazione del sindacato e, in generale, delle relazioni industriali – ovvero, come già sottolineato in precedenza, mediante il coinvolgimento di esperti e ingegneri nel campo dell'intelligenza artificiale – sarà possibile ambire a un futuro più equilibrato e sostenibile per tutti i soggetti coinvolti negli ambienti di lavoro digitalizzati, inclusi i lavoratori delle piattaforme. Il contributo di esperti, infatti, si rivelerà fondamentale per comprendere e affrontare le sfide proprie dell'era digitale, assicurando alle OO.SS. di poter svolgere il loro ruolo di difesa dei diritti, nella consapevolezza delle peculiarità – e soprattutto – delle funzionalità delle strumentazioni tecnologiche impiegate nelle organizzazioni.

Gli stessi lavoratori potrebbero partecipare attivamente nella definizione dei processi decisionali del sindacato, aumentando così le possibilità di influire sulle iniziative dei datori di lavoro⁷⁰.

⁶⁶ Art. 95, par. 2, *Betriebsverfassungsgesetz*.

⁶⁷ Cfr. A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, op. cit., 149. Un'ulteriore manifestazione di questa tendenza può essere riscontrata nella recente adozione della Direttiva 2024/1760 relativa al dovere di diligenza delle imprese ai fini della sostenibilità, la quale impone alle società nuovi obblighi per affrontare e mitigare i loro effetti negativi sui diritti umani e sull'ambiente, includendo questioni come: il lavoro minorile, lo sfruttamento della manodopera, l'inquinamento, la deforestazione, il consumo eccessivo di acqua e il degrado dell'ecosistema.

⁶⁸ G. ZAMPINI, *Il rating reputazionale nell'era digitale tra potere direttivo/organizzativo e disciplinare. Alcune riflessioni*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 192.

⁶⁹ Cfr. G. SANTORO-PASSARELLI, *Diritto dei lavori e dell'occupazione*, Torino, 2022, 654.

⁷⁰ Così F. V. PONTE, *Intelligenza artificiale e lavoro. Organizzazione algoritmica, profili gestionali, effetti sostitutivi*, Torino, 2024, 113.

In conclusione, tanto la *Platform Work Directive* quanto l'*Artificial Intelligence Act*, tracciando la via per un approccio più collaborativo nelle relazioni lavorative nell'era digitale, costituiscono indubbiamente dei passi avanti. Tuttavia, a giudizio di chi scrive, entrambi gli strumenti non rappresentano soluzioni definitive e appaiono insufficientemente trasformativi nella loro concreta applicazione, rivelandosi ancora lontani dal produrre un cambiamento sostanziale e duraturo nel panorama delle relazioni industriali e del lavoro digitale.

L'unica linea d'azione possibile consiste, dunque, nell'attendere ulteriori sviluppi, con la speranza che il legislatore italiano, unitamente ai legislatori degli altri Stati membri, riesca a recepire appieno gli indirizzi provenienti dall'Unione Europea, evitando così potenziali asimmetrie rispetto alle normative comunitarie e – forse – anche aprendo la strada per andare oltre di esse.