

Numero 2 / 2024

Mariapaola AIMO

**Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma:
quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di
Direttiva in discussione?¹**

¹ Questo contributo costituisce la rielaborazione, con l'aggiunta delle note, dell'intervento svolto alla XVIII edizione dei *Seminari di Bertinoro. Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare*, tenutosi a Bologna il 14 e 15 dicembre 2023, dal titolo *La trasparenza nei rapporti di lavoro*.

Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?²

Mariapaola AIMO

*Professoressa ordinaria di diritto del lavoro nel Dipartimento di Giurisprudenza
dell'Università di Torino*

Premessa

Il tema dell'intelligenza artificiale (IA) ci invita, più di altri, al confronto con studiosi, giuristi e non giuristi, che se ne occupano con una prospettiva scientifica diversa da quella del diritto del lavoro: l'integrazione tra saperi è in questo caso particolarmente necessaria, e anche particolarmente fruttuosa. I giuslavoristi hanno molto da imparare (si pensi ad es. – per uscire dal settore giuridico – all'interessante letteratura informatica sull'equità algoritmica), ma hanno pure qualcosa da dire e il nostro campo di studio è guardato con interesse dalle altre discipline, anche come terreno di sperimentazione, come ben dimostrano le questioni giuridiche sollevate dal lavoro dei *riders* del *food delivery* che in questi anni hanno fatto da apripista veicolando nodi problematici di carattere generale.

Rispetto al passaggio dall'IA alla cd. intelligenza simbiotica, tutti concordano sulla necessità che sia l'intelligenza umana a dover guidare, con un approccio integrato, la rivoluzione che l'IA ha innescato e che si sviluppa così velocemente nell'era digitale che il diritto (non solo del lavoro) fa molta fatica a trovare strumenti di regolazione capaci di tenere il passo: dal nostro angolo visuale la domanda da porsi verte su quale contributo possa dare il diritto del lavoro nello sforzo di guidare la

² Questo contributo costituisce la rielaborazione, con l'aggiunta delle note, dell'intervento svolto alla XVIII edizione dei *Seminari di Bertinoro. Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare*, tenutosi a Bologna il 14 e 15 dicembre 2023, dal titolo *La trasparenza nei rapporti di lavoro*.

rivoluzione in corso; e a ciò si accompagna l'interrogativo su quali siano i protagonisti di questo complesso processo.

Si stanno moltiplicando le prove empiriche che le applicazioni di IA 'guidate' dall'apprendimento automatico, il cd. *machine learning*, possono discriminare i gruppi legalmente protetti. E ogni giorno un numero sempre maggiore di decisioni è sottoposto a procedimenti algoritmici, anche sul luogo di lavoro: bisogna verosimilmente solo aspettare che i costi della tecnologia si abbassino perché vi sia una diffusione capillare di questi strumenti.

Questo processo di cd. datificazione – grazie a una infrastruttura di acquisizione dei dati che è ormai tentacolare – crea forme di potere nuove e insidiose³. Il datore di lavoro che fa uso dell'IA per monitorare l'attività lavorativa e per prendere decisioni è dotato di un insieme di 'poteri aumentati', che necessitano di limiti e contrappesi adeguati, anche loro 'aumentati', in una prospettiva antropologica e precauzionale. I diritti fondamentali garantiti dalle norme sulla protezione dei dati e dal diritto antidiscriminatorio mantengono in questo quadro una valenza di sistema e hanno potenzialità di sviluppo importanti, ma sinora sono stati prevalentemente interpretati come diritti individuali, con un'insufficiente attenzione alla dimensione collettiva⁴: a maggior ragione quando si ha a che fare col cd. *management* algoritmico, è invece necessario fare affidamento su fattori di controllo che si esercitino anche a livello collettivo, in modo da facilitare la condivisione delle conoscenze tecniche,

³ V. A. Aloisi, *Boss Ex Machina: Employer Powers in Workplaces Governed by Algorithms and Artificial Intelligence*, in A. Lo Faro (ed.), *New technologies and Labour Law. Selected topics*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 24, che parla di "conoscenza granulare".

⁴ Cfr. la relazione alla proposta di direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021, COM(2021)762 final, ove si afferma che, "pur riconoscendo diritti individuali alle persone interessate, il regolamento generale sulla protezione dei dati non contempla importanti aspetti collettivi intrinseci al diritto del lavoro, compresi quelli relativi al ruolo dei rappresentanti dei lavoratori, all'informazione e alla consultazione dei lavoratori e al ruolo degli ispettorati del lavoro nel far rispettare i diritti dei lavoratori", e si sottolinea la necessità "di norme più specifiche per assicurare la protezione dei dati personali dei lavoratori nell'ambito dei rapporti di lavoro anche per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro" (p. 8). V. anche V. De Stefano, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in *Italian Labour Law e-Journal*, Issue 1, Vol. 15, 2022, p. 6 s.

ridurre i costi e ottenere effetti più ampi minimizzando i rischi di ritorsione⁵.

A questo proposito, nell'attesa di conoscere nei prossimi mesi l'esito finale del controverso *iter* della proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali – dopo l'intensa negoziazione portata avanti nel trilatero dalla presidenza spagnola del Consiglio e al momento in fase di stallo⁶ –, la domanda a cui si vuole cercare di rispondere è la seguente: qual è il ruolo che la proposta vuole assegnare alla dimensione collettiva della tutela?

Guardando ai frutti più recenti dell'Europa sociale nel solco del *Social Pillar* in quelli che sono stati efficacemente chiamati i ruggenti anni '20⁷, cioè alla direttiva sui salari minimi adeguati n. 2022/2041, pur nella sua evidente specificità, ma anche alla direttiva sulla trasparenza retributiva n. 2023/970, non v'è dubbio che quelle norme testimoniano il ruolo importante che l'Unione riserva ai sindacati e alle relazioni collettive, in linea con la prospettiva secondo cui il sostegno alla regolazione collettiva è parte integrante del modello sociale europeo⁸: fa altrettanto la proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforma?

Per provare a rispondere ci si deve basare su testi del tutto provvisori, non essendo andato a buon fine l'accordo politico raggiunto il 13 dicembre

⁵ Cfr. A. Aloisi, *Regulating Algorithmic Management at Work in the European Union: Data Protection, Non-discrimination and Collective Rights*, in *IJCLLR*, 40, n. 1, 2024, p. 69. Nello stesso senso v.: G. Pisani, *Piattaforme digitali e autodeterminazione*, Modena, Mucchi editore, 2023, p. 122 ss.; M. Forlivesi, *Sindacato*, in M. Novella, P. Tullini, *Lavoro digitale*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 153 ss.

⁶ Come sottolinea il comunicato stampa del Consiglio dell'UE, aggiornato il 22 dicembre 2023 (reperibile all'indirizzo <https://www.consilium.europa.eu/it/press/press-releases/2023/12/13/rights-for-platform-workers-council-and-parliament-strike-deal/>), “non è stato possibile raggiungere la maggioranza necessaria sull'accordo provvisorio tra i rappresentanti degli Stati membri (Coreper)” e pertanto “la presidenza belga riprenderà i negoziati con il Parlamento europeo al fine di raggiungere un accordo sulla versione definitiva della direttiva”.

⁷ C. Kilpatrick, *I ruggenti anni '20 per l'Europa sociale. Il pilastro europeo dei diritti sociali e la crescente legislazione dell'UE*, in *Transfer*, 2022, p. 163 ss.

⁸ V. in questo senso N. Countouris, *L'Europa sociale al bivio*, in corso di pubblicazione in *RGL*, 2024, I, che sottolinea che “la maggior parte degli strumenti UE adottati nell'attuale ciclo è costellata di disposizioni che incoraggiano, promuovono o addirittura impongono un maggiore coinvolgimento dei lavoratori e il dialogo sociale”.

2023 durante una lunga notte di negoziati nel processo di trilogia, i cui contenuti, in mancanza di un testo ufficiale, si possono solo desumere dai comunicati stampa dei giorni immediatamente successivi⁹. Le considerazioni sviluppate in questo scritto partono per lo più dal testo originario della proposta (presentato dalla Commissione a dicembre 2021, d'ora in poi proposta), anche se si cercherà di mettere pure in evidenza alcune differenze tra quel testo e altri due testi ufficiali, quello contenente le proposte di emendamento del Parlamento europeo di dicembre 2022¹⁰ e quello del Consiglio di giugno 2023¹¹, i quali differiscono, tra loro e rispetto alla proposta, per diversi e rilevanti aspetti: a grandi linee, per quanto qui interessa, se il testo del Parlamento cerca di rafforzare, per rispondere alla domanda di partenza, la dimensione collettiva della tutela rispetto al testo della Commissione, e più in generale vuole alzare l'asticella della protezione dei lavoratori, il Consiglio ha invece in linea di massima agito in direzione opposta.

1. Verso una forma di partecipazione “debole”?

Dalla proposta di direttiva emerge la scelta di prevedere specifici diritti di informazione e di consultazione a favore, *in primis*, dei rappresentanti dei lavoratori: una scelta che si pone in continuità con la direttiva quadro n. 2002/14 (che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori), la quale viene infatti espressamente richiamata in alcune sue disposizioni e più in generale fatta salva, e in sostanza rafforzata. Si opta quindi per una classica forma di partecipazione “debole”, considerato che i diritti di informazione e di consultazione, per quanto rilevanti, rappresentano il nucleo minimo dei diritti partecipativi¹².

⁹ V. Europe Daily Bulletin No. 13313, 14 dicembre 2023, in <https://agenceurope.eu>.

¹⁰ V. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0301_EN.html.

¹¹ V. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/it/pdf>.

¹² V. sul punto, da ultimo, M. Gambacciani, *Diritti sindacali partecipativi e “dovere” di contrarre*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 5, ove si sottolinea come si tratti di forme di coinvolgimento dei lavoratori “incentrate sul ricorso alla tecnica della procedimentalizzazione delle decisioni imprenditoriali in

La principale norma di riferimento da cui partire (ma non è la sola, come si dirà più avanti) è l'art. 9, il cui condivisibile obiettivo è quello di promuovere il dialogo sociale sulla gestione algoritmica, come conferma il *considerando* n. 32 ove sottolinea che quei diritti vengono attribuiti ai rappresentanti “affinché possano esercitare le loro funzione”: tali diritti sono cioè condizione necessaria per la costruzione dell'interesse collettivo e per l'esercizio dell'azione collettiva, nell'ottica che vede la trasparenza necessariamente funzionale all'esercizio di diritti sostanziali. Le disposizioni della proposta che dovrebbero contribuire a realizzare quell'importante obiettivo sono però alquanto timide: qualcosa c'è, ma qualcosa manca.

È opportuno esaminare in proposito tre aspetti: la titolarità, il contenuto e le modalità di esercizio dei diritti.

L'art. 9 della proposta attribuisce in prima battuta i diritti di informazione e consultazione “ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali” o, in mancanza di tali rappresentanti, quindi solo in subordine, “ai lavoratori delle piattaforme digitali interessati”. Quanto all'ambito di applicazione, non ci sono soglie di organico da superare perché scattino tali diritti, a differenza di quanto invece previsto nella direttiva n. 2002/14¹³.

Le caratteristiche della rappresentanza dei lavoratori non vengono precisate: a fronte della pluralità dei modelli di rappresentanza nazionali, il legislatore europeo non impone uno standard e definisce i rappresentanti dei lavoratori come “le organizzazioni o i rappresentanti dei lavoratori previsti dal diritto o dalle prassi nazionali, o entrambi” (art. 2, par. 1, 5)). Si ribadisce così la consueta scelta astensionistica dell'Unione nell'individuazione del soggetto titolare dei diritti collettivi: poiché si tratta

cui le fasi dell'informazione e della consultazione nelle diverse forme previste restano sempre ben distinte e separate anche funzionalmente dalla fase della decisione dell'impresa”.

¹³ In quel caso l'ambito di applicazione è circoscritto, a seconda della scelta fatta dagli Stati membri, alle imprese che impiegano in uno Stato membro almeno 50 addetti o agli stabilimenti che impiegano in uno Stato membro almeno 20 addetti (art. 3, par. 1, direttiva n. 2002/14).

di questioni legate alle tradizioni e alle prerogative degli stati membri, ove sono presenti modelli a canale unico, a canale doppio e ibridi, la “strategia regolativa”¹⁴ dell’Unione è quella di porsi in maniera neutrale, dimodoché saranno gli ordinamenti nazionali in sede di recepimento a decidere se conferire il diritto a soggetti aventi natura sindacale oppure elettiva¹⁵.

Rispetto alla formula classicamente utilizzata, al termine rappresentanti si affianca qui quello di “organizzazioni”: dal punto di vista lessicale, però, non compare il termine “sindacato”, né nella definizione né altrove nella proposta (e neanche nel testo presentato dal Consiglio), a differenza che nel testo emendato dal Parlamento, ove è invece presente in diversi punti¹⁶. Si può ipotizzare che il non richiamare i sindacati si debba alla volontà della proposta di includere agevolmente iniziative di rappresentanza non istituzionali o di base¹⁷, che hanno svolto e continuano a svolgere un ruolo significativo nel particolare contesto delle piattaforme, ove appunto operano movimenti collettivi dal basso, autorganizzati, senza mediazione sindacale¹⁸. Resta peraltro il dubbio che questa “leggerezza” di formulazione non sia necessariamente virtuosa ma si riveli un sintomo di debolezza¹⁹.

¹⁴ I. Senatori, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, Torino, Giappichelli, 2018, p. 105.

¹⁵ Va anche ricordato che sul tema della rappresentanza dei lavoratori l’Unione è sì competente ma è chiamata a decidere all’unanimità (art. 153, par. 1, lett. e), TFUE), mentre la materia del diritto di associazione è espressamente esclusa dalle sue competenze (art. 153, par. 5, TFUE). Sulle competenze dell’UE in materia vedi però J.M. Miranda Boto, *Contrattazione collettiva e gig economy: realtà e possibilità*, in J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy*, Torino, Giappichelli, 2022, p. 7.

¹⁶ Diversa è stata invece la scelta della direttiva sui salari minimi adeguati che, come sottolinea N. Countouris, *L’Europa sociale al bivio*, cit., “attribuisce la maggior parte delle prerogative e dei diritti collettivi che introduce (e certamente la definizione di ‘contrattazione collettiva’ di cui all’articolo 3) ai ‘sindacati’ rispetto alla più generica, e spesso problematica, categoria dei ‘rappresentanti dei lavoratori’ utilizzata in altri strumenti”.

¹⁷ V. A. Aloisi, N. Potocka-Sionek, *De-gigging the labour market? An analysis of the ‘algorithmic management’ provisions in the proposed Platform Work Directive*, in *ILLe-J*, 15(1), 2022, p. 41.

¹⁸ V. sul punto l’interessante mappatura di alcuni stati membri svolta da studiosi di 17 paesi e confluita nel già citato volume *Contrattazione collettiva e gig economy*, a cura di J.M. Miranda Boto, E. Brameshuber, P. Loi, L. Ratti; v. anche la ricerca sociologica condotta da A. Moniz, N. Boavida, B.-J. Krings, C. Makó, P. Sanz de Miguel, *Digital Labour Platforms. Representing Workers in Europe*, Lisboa, Húmus Editions, 2022.

¹⁹ V. sul punto G. Recchia, *On the digital labour side, is power still collective power? Notes on the proposal for a Directive on improving working conditions in platform work and its impact on the Italian legal system*, in

Va anche ricordato che tale scelta di *self-restraint* ha dato in passato da discutere alla Corte di giustizia, che, ormai 30 anni fa, in due note sentenze pronunciate nel 1994 nei confronti del Regno Unito²⁰, ha chiarito una volta per tutte che il rinvio alle leggi e prassi nazionali nella materia della rappresentanza, in virtù del principio dell'effetto utile, “non è una delega in bianco”²¹: sulla base di quella giurisprudenza, in particolare, “il diritto dell’Unione, nel momento in cui configura i diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, pone un obbligo in capo agli Stati membri di garantire la presenza di una rappresentanza, salvo il caso in cui siano i lavoratori stessi a rinunciare autonomamente al diritto di costituirla”²². Un aspetto ribadito altre volte e che va qui tenuto presente²³.

Con riguardo alla titolarità dei diritti collettivi di informazione e consultazione di cui all’art. 9 la proposta (anche nei testi provenienti dal Parlamento e dal Consiglio) presenta in ogni caso un limite significativo, rappresentato dal fatto che quei diritti restano prerogativa dell’area della subordinazione, risultando escluse le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma senza avere un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro, vale a dire coloro che il diritto dell’UE chiama i “veri” lavoratori autonomi, che sulla base della proposta godono comunque dei diritti individuali di trasparenza sanciti a norma degli artt. 6, 7 e 8 della

S. Bellomo, D. Mezzacapo, F. Ferraro, D. Calderara (ed. by), *Improving working conditions in platform work in the light of the recent proposal for a directive*, Roma, Sapienza, 2023, p. 106, secondo cui quella formula troppo ambigua, da un lato, può portare a un’interpretazione e a un’attuazione a livello nazionale più ristretta, restando da vedere se rappresenti un allargamento o un ammorbidimento della rappresentanza collettiva; dall’altro segnala un approccio concettuale che vede la ‘collettività’ più come una somma che come una combinazione di individui.

²⁰ Le pronunce dell’8 giugno 1994, nelle cause C-382/92 (Mantenimento dei diritti dei lavoratori nel caso di trasferimenti di imprese) e C-383/92 (Licenziamenti collettivi), sono state espressamente richiamate “per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori” nella Dichiarazione congiunta del Parlamento Europeo, del Consiglio e della Commissione in calce alla direttiva n. 2002/14.

²¹ M. Roccella, T. Treu, M. Aimo, D. Izzi, *Diritto del lavoro dell’Unione europea*, Milano, Wolters Kluwer, 2023, p. 548.

²² M. Magnani, *Diritto sindacale europeo e comparato*, Torino, Giappichelli, 2020, p. 49; v. anche M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori: avanti piano quasi indietro*, in M. Corti (a cura di), *Il pilastro europeo dei diritti sociali e il rilancio della politica sociale dell’UE*, Milano, VP, 2021, p. 173.

²³ V., con riferimento ai diritti collettivi garantiti dalla direttiva 98/59 in materia di licenziamenti collettivi, Corte giust. 5 ottobre 2022, causa C-496/22, *EI v. SC Brink’s Cash Solutions SRL*.

proposta²⁴. Considerato che le piattaforme utilizzano sistemi di gestione algoritmica invasivi indipendentemente dallo *status* occupazionale di chi lavora per loro, l'esclusione dei lavoratori autonomi dall'accesso collettivo a informazione e consultazione vuole quindi dire confinarli in maniera irragionevole a una forma di tutela inferiore, di secondo livello, rispetto ai lavoratori subordinati²⁵.

Quanto all'oggetto dei diritti collettivi di informazione e consultazione, si tratta delle “decisioni che potrebbero portare all'introduzione o a modifiche sostanziali nell'uso di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati”²⁶. Data la natura altamente tecnica di queste informazioni, l'art. 9, par. 3, consente ai rappresentanti dei lavoratori della piattaforma di essere “assistiti da un esperto di loro scelta” e impone le spese dell'esperto alla piattaforma, a condizione che abbia più di 500 lavoratori (soglia che gli emendamenti del Parlamento hanno abbassato a 250) e che le spese siano proporzionate. Il tema delle competenze – analogamente a quanto avviene nell'ambito della sicurezza e salute sul lavoro e qui a maggior ragione – è evidentemente centrale per garantire una tutela effettiva dei lavoratori.

L'art. 9, par. 2, della proposta rinvia esplicitamente alle definizioni di informazione e consultazione contenute nella direttiva quadro n. 2002/14 e ad alcune sue specifiche disposizioni: il che significa – mutuando nel contesto che ci interessa l'interpretazione che è stata data dalla Corte di

²⁴ Si tratta di una serie di diritti di ‘gestione algoritmica’ – su cui in questa sede non ci si può soffermare – relativi alla “trasparenza e uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati” (art. 6), al “monitoraggio umano dei sistemi automatizzati” (art. 7) e al “riesame umano di decisioni significative” assunte dai sistemi algoritmici (art. 8); la proposta contiene poi un espresso divieto di trattamento di alcuni dati personali; v. sul punto almeno A. Aloisi, N. Potocka-Sionek, *De-gigging the labour market? An analysis of the ‘algorithmic management’ provisions in the proposed Platform Work Directive*, in *ILLe-J*, 2022, spec. p. 36 ss.

²⁵ V. De Stefano, *The EU Commission’s proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, cit., p. 7.

²⁶ L'espressione utilizzata nell'art. 9, par. 1, deve essere letta in combinato disposto con l'art. 6, par.1, che, definendo più nel dettaglio i sistemi automatizzati oggetto dell'obbligo di informazione individuale, rende l'oggetto dei diritti collettivi ampio come quello del diritto di informazione individuale sancito dallo stesso art. 6. Come affermato dal *considerando* n. 33, l'obbligo di *disclosure* trova però un limite importante nei diritti di proprietà intellettuale e nella tutela del segreto, che non deve tuttavia condurre a un diniego a fornire tutte le informazioni prescritte dalla direttiva, dovendosi cercare un bilanciamento.

giustizia in materia di diritti collettivi di informazione e consultazione – che la trasmissione dei dati ai rappresentanti deve permettere loro di conoscere le decisioni della piattaforma e il sistema algoritmico, di svolgere uno studio adeguato e di prepararsi per la fondamentale fase della consultazione, in cui si instaura un dialogo con la piattaforma “al fine di ricercare un accordo sulle decisioni” del datore di lavoro²⁷. Si tratta cioè di un dovere di consultazione che va letto come obbligo della piattaforma a trattare, ma non come obbligo a contrarre; nonostante la rilevanza di tale obbligo, che è evidentemente un *continuum* ben diverso dal solo dovere di informazione, la proposta non compie l’importante passo successivo, quello di garantire il diritto fondamentale alla contrattazione: non si spinge fino a prevedere il diritto collettivo a “negoziare l’algoritmo”²⁸, a decidere insieme.

Gli emendamenti del Parlamento alla proposta della Commissione sono invece nel complesso ben più incisivi nella valorizzazione della rappresentanza collettiva degli interessi. Basti qui ricordare due modifiche di rilievo apportate al testo iniziale: da un lato il Parlamento ha previsto l’obbligo per le piattaforme, prima dell’introduzione di un trattamento automatizzato, di effettuare una valutazione d’impatto sulla protezione dei dati coinvolgendo attivamente i rappresentanti dei lavoratori²⁹; dall’altro

²⁷ V. M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori: avanti piano quasi indietro*, cit., p. 177, che richiama Corte giust. 27 gennaio 2005, causa C-188/03, *Junk*. Si deve anche segnalare che il testo del Regolamento sull’Intelligenza Artificiale, nella versione emendata dal Parlamento nel giugno 2023 (reperibile in https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0236_IT.pdf), in dirittura d’arrivo dopo la negoziazione in trilogia avvenuta nel mese di dicembre 2023, contiene un nuovo par. 5-bis dell’art. 29 che introduce l’obbligo dell’operatore/datore di lavoro, “prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro”, di consultare “i rappresentanti dei lavoratori allo scopo di trovare un accordo a norma della direttiva 2002/14/CE” (v. sul punto A. Alaimo, *Il Regolamento sull’Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *federalismi.it*, n. 25/2023, p. 143; M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Torino, Giappichelli, 2023, p. 83 ss.).

²⁸ V. De Stefano, *The EU Commission’s proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, cit., p. 6, che sottolinea che “la gestione algoritmica non dovrebbe essere assunta come un ‘dato di fatto’”, e che “la sua introduzione dovrebbe essere - come minimo - oggetto di negoziazione con i rappresentanti dei lavoratori, talvolta anche soggetta ad autorizzazione amministrativa”.

²⁹ V. gli artt. 6(5a), 7(1) e 7(2a) del testo emendato dal Parlamento. Anche il Regolamento sull’IA, nella già citata versione emendata dal Parlamento, contiene una disposizione (il par. 4 dell’art. 29 *bis*, rubricato “Valutazione d’impatto sui diritti fondamentali per i sistemi di IA ad alto rischio”)

ha proposto l’inserimento di un nuovo articolo, intitolato “Promozione della contrattazione collettiva nel lavoro su piattaforma”, in cui gli stati membri sono chiamati a promuovere la contrattazione in tale settore “anche per quanto riguarda le caratteristiche dei sistemi automatizzati di monitoraggio e di decisione, al fine di migliorare le condizioni di lavoro”³⁰. Entrambe le integrazioni sono però assenti nel testo del Consiglio e resta da vedere se il testo definitivo della direttiva farà proprie, anche solo in parte, le proposte del Parlamento nell’auspicabile direzione di una maggiore proiezione della tutela dei lavoratori nella dimensione collettiva.

In relazione, infine, alle modalità di esercizio dei diritti collettivi, merita almeno un accenno la questione della tempistica del coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, che deve avvenire – ancora in virtù del principio dell’effetto utile – prima che la decisione sia definitiva, vale a dire in un momento che non annulli la funzione della consultazione e del dialogo che deve scaturirne. Un principio che, com’è noto, è “scolpito”³¹ nell’art 27 CDFUE, che stabilisce espressamente che l’informazione e la consultazione devono essere garantite ai lavoratori o ai loro rappresentanti, ai livelli appropriati, “in tempo utile”. Il che è di primaria importanza perché può permettere “agli attori collettivi di valutare i sistemi algoritmici prima della loro messa in opera e di offrire contributi *ex ante* all’adozione e alla modifica di tali sistemi”³².

che, sulla falsariga dell’art. 35 GDPR, richiede all’operatore/datore di lavoro di coinvolgere nella valutazione d’impatto, “nella misura del possibile, i rappresentanti delle persone o dei gruppi di persone suscettibili di essere interessate dal sistema”, tra cui le parti sociali, “al fine di ricevere un contributo”.

³⁰ V. l’art. 10a del testo introdotto dagli emendamenti del Parlamento.

³¹ M. Corti, *La partecipazione dei lavoratori: avanti piano quasi indietro*, cit., p. 182; sull’art. 27 CDFUE v. I. Senatori, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e ordinamento europeo*, cit., p. 128 ss.

³² V. De Stefano, *The EU Commission’s proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, cit., p. 6. Cfr. anche A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in *LLI*, 2022, 8(1), p. 20, che sottolinea però che “la direttiva non arriva a riconoscere ai rappresentanti dei lavoratori il diritto di richiedere e ottenere interventi correttivi sui sistemi automatizzati; un diritto che, laddove esercitato, potrebbe, certo, generare una intromissione nell’organizzazione dell’impresa-piattaforma (dato che l’algoritmo è un mezzo immateriale dell’organizzazione), ma costituire, al tempo stesso, un buon esempio di prassi partecipative, spingendo le tutele oltre il riconoscimento del semplice diritto individuale al riesame (ed eventualmente alla rettifica) delle decisioni (previsto dall’art. 8, §§ 2 e 3)”. In questo senso si muove l’emendamento proposto dal Parlamento

2. I diritti collettivi al di fuori dell'area del lavoro subordinato

Nella proposta sono anche presenti alcune previsioni relative alla dimensione collettiva della tutela che, a differenza dell'art. 9 sopra esaminato, estendono la loro portata al di fuori dell'ambito del lavoro subordinato: tra di esse vi è anzitutto l'art. 12, che pone in capo alle piattaforme un obbligo di informazione a favore dei “rappresentanti delle persone che lavorano su piattaforma” (dunque di tutti i lavoratori, a prescindere dalla loro posizione contrattuale) e di altre autorità competenti, richiedendo in particolare di fornire a tali soggetti, a intervalli regolari, informazioni rilevanti quali il numero, lo *status* e le condizioni contrattuali delle persone che lavorano su piattaforma e di rispondere a eventuali richieste di chiarimenti in relazione alle informazioni ricevute: grazie a questo costante flusso di informazioni tali rappresentanze hanno la possibilità di conoscere meglio l'organizzazione del lavoro e il legame tra la gestione algoritmica e le condizioni contrattuali dei lavoratori del settore.

L'ampio ambito di applicazione dell'art. 12 – che appunto fuoriesce dal lavoro subordinato – è condiviso con altre disposizioni della proposta, che confermano, come già il citato art. 9, la necessità di una linea di continuità tra il livello individuale e collettivo dell'informazione, appunto a riprova del fondamentale ruolo di garanzia giocato dai rappresentanti dei lavoratori ai fini dell'effettività dei diritti dei singoli. A norma dell'art. 6.4, in primo luogo, si prevede che le informazioni sulla gestione algoritmica di cui sono destinatari i lavoratori su piattaforma, anche autonomi, siano messe a disposizione dei rispettivi rappresentanti, su loro richiesta. In secondo luogo, l'art. 14 della proposta – con l'obiettivo, esplicitato nel *considerando* n. 44, di “di agevolare i procedimenti che altrimenti non

al secondo comma dell'art. 8 nella parte in cui attribuisce la titolarità del diritto a richiedere il riesame delle decisioni automatizzate con effetti significativi sulle condizioni di lavoro, oltre che al lavoratore, altresì ai rappresentanti.

sarebbero avviati a causa di ostacoli procedurali e finanziari o per timore di ritorsioni” – garantisce che anche i rappresentanti dei lavoratori, sia subordinati che autonomi, possano intraprendere procedure giudiziarie e amministrative “per conto o a sostegno” di una singola persona o di più persone, purché con l’approvazione dell’interessato³³. Sulla possibilità di un’azione rappresentativa degli enti esponenziali gli emendamenti proposti dal Parlamento e la posizione del Consiglio si differenziano dalla proposta in quanto non richiedono l’approvazione della persona interessata, mostrando così un’apertura ad un’azione rappresentativa senza mandato³⁴, che vedremo se verrà percorsa o meno nel testo definitivo.

La possibilità di esercitare un’azione collettiva a tutela dei diritti individuali può anche risultare facilitata grazie a un nuovo diritto previsto dalla proposta all’art. 15, che impone alle piattaforme di lavoro digitali di agevolare il contatto e la comunicazione tra le persone che svolgono il lavoro su piattaforma, sia tra di loro che con i loro rappresentanti. Come sottolinea il *considerando* n. 45, poiché il lavoro mediante piattaforme è caratterizzato dall’assenza di un luogo di lavoro comune (basti pensare ai *crowdworkers* che per definizione sono globalmente dispersi), è necessario mettere a disposizione di tali lavoratori canali digitali di comunicazione liberi dall’accesso e dal monitoraggio della piattaforma stessa. Viene cioè proposto “un pionieristico diritto alla socializzazione e comunicazione orizzontale”³⁵, che si pone pienamente in linea con l’organizzazione digitale del lavoro. L’obiettivo pare essere quello di provare a superare un vero e proprio “paradosso”, che si realizza quando le tecnologie della

³³ V. sul punto G. Recchia, *On the digital labour side, is power still collective power?*, cit., p. 105, che sottolinea che la rappresentanza collettiva degli interessi dei lavoratori delle piattaforme è presentata come “accessoria” rispetto alla protezione individuale e che il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori non porta un interesse diverso (collettivo), ma si limita a favorire il rispetto e il controllo delle regole di gestione algoritmica; v. sul punto anche G. Gaudio, *Litigating the Algorithmic Boss in the EU: A (Legally) Feasible and (Strategically) Attractive Option for Trade Unions?*, in *IJCLLR*, 40, n. 1, 2023, p. 27 ss.

³⁴ Così M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 94, che osserva come in ogni caso nulla vieta agli Stati membri di introdurre disposizioni più favorevoli riconoscendo una legittimazione ad esercitare un’azione rappresentativa senza mandato.

³⁵ G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell’“umanesimo digitale”*, in *LDE*, 2022, n. 1, p. 11.

comunicazione su cui si basa l'economia digitale “sono usate solo a favore dei gestori dei vari servizi, mentre i lavoratori sono di fatto esclusi dal godimento di esse e si trovano in uno stato di isolamento e di invisibilità”³⁶. Una situazione a cui questo nuovo diritto, anche se sancito con una formulazione alquanto generica (solo un po' rafforzata nella versione emendata dal Parlamento), cerca di porre rimedio, sebbene non sia certo agevole creare canali di solidarietà e di contropotere collettivo all'interno della stessa infrastruttura della piattaforma³⁷.

3. Un possibile punto di partenza

Tornando alla domanda di partenza – con cui ci si è chiesti se la proposta di direttiva in esame si collochi nel solco delle più recenti direttive dell'Unione che valorizzano i diritti collettivi e la negoziazione collettiva –, la risposta che in conclusione si può provare a dare è più negativa che positiva, anche se alcuni segnali interessanti in tale direzione sono certamente già presenti: se la proposta andrà in porto, seppur caratterizzata dalla limitazione “genetica” di riguardare soltanto la ristretta categoria dei lavoratori delle piattaforme (che ancora una volta fanno da apripista su questioni generali), la nuova direttiva sarà un punto di partenza, che risulterà più o meno significativo a seconda dell'ampiezza dei contenuti su cui sarà raggiunto un accordo nel trilatero riaperto nelle prime settimane di gennaio 2024 sotto la presidenza belga. Un punto di partenza che aprirà la partita del recepimento negli Stati membri e dovrà essere coordinato con le altre discipline, anche eurounitarie, in materia, *in primis* con il regolamento sull'IA da poco concluso³⁸. Sarà inoltre una

³⁶ A. Bellavista, *L'unità produttiva digitale*, in *LLI*, 9(1), 2023, p. 99, che afferma che “il riequilibrio delle forze in campo presuppone il pieno accesso delle organizzazioni sindacali e dei lavoratori a tutte le forme di comunicazioni possibili nell'ambito del loro ambiente di lavoro”.

³⁷ Come osservato da G. Recchia, *On the digital labour side, is power still collective power?*, cit., p. 105.

³⁸ Sul quadro delle norme dell'UE in materia v. N. Countouris, *L'Europa sociale al bivio*, cit., che sottolinea la necessità di “uno strumento dedicato, possibilmente una nuova proposta di direttiva, che affronti specificamente l'impatto dell'IA sul mondo del lavoro e sui rapporti di lavoro, dall'impatto discriminatorio dei processi di assunzione e selezione facilitati dall'IA,

prima conferma del fatto che senza una dimensione collettiva non è possibile regolare efficacemente questo fenomeno e proteggere i singoli lavoratori³⁹, che, per avere “voce in capitolo sul modo in cui la digitalizzazione li riguarda” ed esercitare “il diritto di dare forma a una digitalizzazione equa”⁴⁰, non possono far da soli e hanno bisogno degli strumenti classici del potere collettivo.

Per riprendere i concetti di cui ci ha parlato Alessandro Bellavista nella sua relazione, c'è bisogno di rafforzare la dimensione collettiva come strumento di democrazia, per dare maggiore spazio, nel “solito vecchio scontro tra l'Europa dei mercanti e l'Europa dei cittadini”, alle “ragioni della persona”⁴¹.

all'impatto delle nuove tecnologie sul benessere psicosociale dei lavoratori, al ruolo che il diritto alla privacy dovrebbe svolgere all'interno e al di là dell'attuale GDPR”. In questo senso cfr. *ETUC Resolution calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work* (adottata dall'ETUC Executive Committee il 6 dicembre 2022), in <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-calling-eu-directive-algorithmic-systems-work>.

³⁹ M. Delfino, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, n. 25/2023, p. 180.

⁴⁰ Così ETUC *Action Programme 2019-2023*, in <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2019-08/CES-14e%20Congre%CC%80s-Action%20Programme-UK-02.pdf>, punto 317; v. anche i punti 310-312: “collective bargaining, participation and co-determination are decisive issues, not least because of the acceptance of AI in operational use; [...] guidelines are needed to set out the responsibility and accountability of employers as potential industrial users of AI, as well as ethical and philosophical guidelines for developers and coders of algorithms: like physical machines, AI machines must have emergency stop mechanisms; [...] involvement of workers is key to shaping fair digitalisation: stronger information and consultation rights and board-level representation, participation in research and development are needed”.

⁴¹ A. Bellavista, *La questione del potere «trasparente» nei rapporti di lavoro*, dattiloscritto, p. 10.