



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
30 LUGLIO 2025

Intelligenza Artificiale, monitoraggio e
controllo dei lavoratori in una
prospettiva di regolazione “a geometria
variabile”

di Umberto Gargiulo
Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Napoli Federico II

Intelligenza Artificiale, monitoraggio e controllo dei lavoratori in una prospettiva di regolazione “a geometria variabile”*

di **Umberto Gargiulo**

Professore ordinario di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Napoli Federico II

Abstract [It]: Il saggio esamina il concetto di monitoraggio in relazione ai sistemi di intelligenza artificiale, segnalando i profili di assimilazione e di differenza rispetto al “tradizionale” controllo dei lavoratori. Il contributo segnala la necessità di un approccio interpretativo che valorizzi il pluralismo delle fonti regolative e, altresì, un adeguato bilanciamento tra norme legislative e contrattuali.

Title: Artificial Intelligence, monitoring and control of workers in a ‘variable geometry’ regulation perspective

Abstract [En]: This essay examines the concept of monitoring in artificial intelligence systems, highlighting both similarities and differences compared to 'traditional' worker surveillance. The study emphasizes the need for an interpretative approach that embraces regulatory pluralism and establishes an appropriate balance between legislative provisions and contractual arrangements.

Parole chiave: Intelligenza Artificiale; antropocentrismo; regolazione; monitoraggio; controllo

Keywords: Artificial Intelligence; human-centered approach; regulatory framework; workplace surveillance; employee monitoring

Sommario: 1. Una premessa. 2. La contaminazione tra i poteri datoriali: necessità di distinguere tra dinamiche fattuali e inquadramento giuridico. 3. Sulla nozione di monitoraggio. 4. A complessità dei problemi ... molteplicità degli strumenti. Pluralità e sussidiarietà dell’assetto regolativo dell’intelligenza artificiale come portato dell’antropocentrismo. 5. Monitoraggio, controllo e *privacy*. La relazione tra AI Act e GDPR. 6. Monitoraggio e trasparenza: diritti del singolo e ruolo del sindacato. 7. Monitoraggio e controllo tramite IA al cospetto dello Statuto dei lavoratori: l’“usato garantito”. 8. Il controllo della decisione fondata su un’indicazione algoritmica.

1. Una premessa

Una caratteriale diffidenza verso le polarizzazioni mi porta a ricercare anche in questa tematica una distanza da posizioni che – riprendendo la dicotomia resa celebre da Umberto Eco, quella tra apocalittici e integrati (o, se si vuole, tra tecnoentusiasti e tecnofobici¹) – presentano un approccio rispetto all’intelligenza artificiale e alla sua regolazione caratterizzato da una visione manichea.

È indubbio che qualora siano in gioco (valori e) diritti fondamentali riconosciuti nelle norme costituzionali italiane ed europee, la posizione del giurista non possa che essere netta, bianca o nera per intenderci. Se solo pensiamo al tema delle discriminazioni, al netto di quanto disposto dalla stessa tutela

* Articolo sottoposto a referaggio.

¹ P. SOMMAGGIO, *Tecnoentusiasti e tecnofobici: l’umano in transizione*, in *Jus*, 2012, p. 301 ss.

antidiscriminatoria in termini di bilanciamento tra interessi contrapposti, ove necessario, le condotte che violano il principio di eguaglianza sono vietate e sottoposte a un variegato sistema rimediale².

Ma al di fuori di questo territorio “estremo” (sebbene assolutamente realistico) di portata dei sistemi d’intelligenza artificiale, è indubbio che vi siano ambiti nei quali un bilanciamento tra la tutela dei diritti dei lavoratori e la libertà delle imprese (ma anche delle pubbliche amministrazioni come datori di lavoro) di ricorrere a sistemi automatici progrediti di direzione e di monitoraggio e di controllo delle prestazioni lavorative possa e forse debba essere ricercato.

Nello specifico, viene in esame la ricaduta del possibile utilizzo di sistemi d’intelligenza artificiale sui poteri datoriali e – per stare al tema di questa riflessione – la verifica della “tenuta” della disciplina del Regolamento UE 1689/2024 e delle relazioni di quest’ultima con altre normative europee o nazionali specificamente afferenti ai rapporti di lavoro.

2. La contaminazione tra i poteri datoriali: necessità di distinguere tra dinamiche fattuali e inquadramento giuridico

Quando si discute del mutamento morfologico dei poteri datoriali per effetto, più in generale, delle innovazioni tecnologiche e, nello specifico, dei sistemi d’intelligenza artificiale, sovente si legge di una contaminazione tra i poteri, si rileva cioè che le forme di “controllo” – concetto che utilizzo in questa fase in termini volutamente generici, quindi non di vigilanza in senso tecnico – sull’attività lavorativa finiscono per incidere sul potere direttivo e per divenire esse stesse direzione dei lavoratori.

È stato da più parti rilevato come un controllo costante, pervasivo, permanente della prestazione lavorativa e di cui il lavoratore sia consapevole, finisca per condizionare – e quindi in qualche modo dirigere – il lavoratore medesimo³. Quest’ultimo adatta cioè la propria condotta a ciò che sa essere atteso dalla controparte.

Si è già evidenziato in precedenza⁴ – accogliendo l’invito⁵ ad aggiornare la mappatura dei poteri in seguito ai processi di trasformazione in atto e a rivederne la classificazione anche ai fini della regolamentazione – come si stiano sviluppando meccanismi di auto-coordinamento delle prestazioni, i quali in qualche maniera surrogano il potere direttivo, che viene talora ad essere sostituito da sistemi di

² Per una verifica dello stato del dibattito, v. AA. VV., *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*, XXI Congresso Nazionale Aidlass, Messina 23-25 maggio 2024, La Tribuna, Piacenza, 2025.

³ Si è detto che nella c.d. *smart factory* «le attrezzature che consentono il monitoraggio sono sempre funzionali a rendere la prestazione lavorativa e valgono a conformare la stessa (conservando una spiccata capacità di sorveglianza)»: così L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, pp. 245-246.

⁴ Si consenta di rinviare a U. GARGIULO, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell’autonomia collettiva*, in *questa Rivista*, n. 29, 2023, p. 171 ss.

⁵ M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell’impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lavoro e diritto*, n. 3-4, 2021, p. 451 ss.

incentivo/disincentivo gestiti dall'intelligenza artificiale⁶. Del resto, pur senza pervenire a suggestioni circa una direzione a carattere “ascendente”, il potere direttivo, soprattutto nella sua configurazione quale facoltà di conformazione delle prestazioni, viene ad essere affiancato da forme di controllo diffuso dell'attività lavorativa che agevolano l'auto-correzione, in una dimensione di orizzontalità.

Assistiamo, in questo modo, a un mutamento morfologico del potere, rispetto al quale le tecnologie digitali consentono di ricorrere a sistemi di monitoraggio indiretto, per “rifrazione”, dei prestatori di lavoro, grazie ai quali il controllo talora neppure è acceso direttamente sui lavoratori, ma avviene in via mediata, attraverso il rilevamento di dati che provengono dai comportamenti dei consumatori o dai *feedback* degli utenti.

Così come le caratteristiche di taluni modelli di *rating* e le conseguenze sul piano contrattuale che da esse si fanno discendere rappresentano, di fatto, un'implicita, indiretta punizione del lavoratore; sicché questi è spesso sanzionato senza che tale effetto sia qualificato esplicitamente.

Perché nella sostanza è sanzionatorio ciò che il datore di lavoro auto-qualifica come tale e quindi è disciplinare solo quella reazione che viene azionata dallo stesso datore entro i confini, sostanziali e procedurali, posti dalla legge. Probabilmente in questo ambito occorre fare un passo in avanti e, adottando una prospettiva “sostanzialista”, qualificare come sanzionatorio – e dunque, semmai, illegittimo per le violazioni del procedimento o in quanto confliggente col principio di proporzionalità, immanente all'intera materia – ogni fenomeno organizzativo nel quale il controllo sfocia in una forma d'implicita, indiretta punizione del lavoratore.

Orbene, che vi sia questa contaminazione tra i poteri della quale si è parlato, che vi sia foss'anche una giustapposizione tra gli stessi, che dunque i confini tra i poteri risultino molto più sfumati (tanto che forse più che ai confini è opportuno ricorrere al concetto di frontiera), non significa però, automaticamente, che non vada più operata una distinzione tra i poteri medesimi, che va invece ribadita perché i presupposti giuridici di essi sono diversi e sono dunque differenti anche i limiti che l'ordinamento vi pone: una cosa è dirigere la prestazione, conformare la stessa, modificarla per effetto dello *jus variandi*, fosse pure in maniera continuativa, come può accadere quando si ricorre a strumenti tecnologici influenzati o integrati dall'intelligenza artificiale, altra cosa è controllare l'attività lavorativa con la stessa continuità. Il controllo della prestazione, semmai pure legittimo in astratto, lo è anche in concreto solo là dove resta entro i limiti che l'ordinamento pone a tutela della libertà e della dignità della persona-lavoratore.

⁶ V. MAIO, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 6, 2018, p. 1414 ss., nonché ID., *Diritto del lavoro e potenziamento umano. I dilemmi del lavoratore aumentato*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, n. 3, 2020, p. 513 ss.

Così come la facoltà riconosciuta al datore di lavoro-creditore di sanzionare l'inadempimento non può che restare entro i limiti che la legge pone alla reazione rispetto alla condotta non solutoria del debitore; non può diventare "altro" sul piano giuridico solo perché vi è una certa evanescenza sul piano fattuale. È propria del diritto la funzione di distinguere e qualificare diversamente elementi di fatto simili o prossimi e non bisogna arretrare su questo terreno; anzi, il giurista è tenuto a verificare le ricadute di tale situazione sulla fase di controllo circa l'esercizio del potere medesimo: un controllo, se si vuole, fattuale nel caso del sindacato, un controllo di legittimità quando ad intervenire sia chiamato il giudice.

3. Sulla nozione di monitoraggio

Su questo terreno una nozione "scivolosa" è anche quella di monitoraggio e quindi occorre provare a interrogarsi sul tale concetto.

Solitamente con l'espressione monitoraggio, utilizzata ad esempio nelle sperimentazioni tecniche e in medicina, si fa riferimento a sistemi di «osservazione, a scopo di controllo, di una grandezza variabile eseguita mediante appositi strumenti»⁷. I sistemi e i metodi di monitoraggio presuppongono sistemi e metodi di programmazione con i quali si predispongono i valori assoluti o i valori di soglia o gli indicatori, o i valori desiderati che, in maniera continuativa o ad intervalli regolari, vengono usati per confrontare l'andamento del contesto che viene monitorato.

In questa prospettiva, programmazione e monitoraggio costituiscono un ciclo ad interazione continua, dove il secondo influenza il primo, con un'evidente circolarità del fenomeno.

Nei contesti organizzativi, il monitoraggio ha quindi la funzione di correggere, in corso d'opera, la stessa programmazione e di consentire la parziale rivisitazione dell'obiettivo iniziale. È quanto accade, ad esempio, nei sistemi di misurazione e valutazione della *performance*, in cui il monitoraggio di taluni indicatori consente la verifica dell'andamento dell'azione produttiva ovvero amministrativa e, se del caso, autorizza la revisione dell'obiettivo di *performance* iniziale.

Ne discende, probabilmente, una non perfetta coincidenza, ai nostri fini, con la nozione "tradizionale" di controllo in senso stretto: vale a dire che il monitoraggio implica, in qualche modo, un'attività di controllo in senso lato, ma non si esaurisce nel controllo inteso come vigilanza.

Per restare all'ambito del contratto di lavoro, mentre il controllo interessa i profili dell'adempimento (e dunque, ad esempio, la corretta esecuzione della prestazione) o la tutela di taluni beni, quali possono essere il patrimonio aziendale, la sicurezza degli impianti o la salute dei lavoratori, il monitoraggio è funzionale a una verifica dell'andamento della pianificazione organizzativa e dei sistemi di produzione o di organizzazione del lavoro.

⁷ Treccani - vocabolario online, voce *Monitoraggio*.

In tal senso, pertanto, il monitoraggio – in relazione al lavoratore – per un verso appare meno “pericoloso” quanto alla posizione del singolo, rispetto al controllo tradizionalmente inteso, per altro verso è caratterizzato da una maggiore pervasività, richiedendo per sua natura una continuità di osservazione.

In questa prospettiva, peraltro, nel monitoraggio entrano anche elementi di verifica non direttamente connessi all’adempimento della prestazione in senso tecnico, quanto alla relazione tra la prestazione e l’organizzazione nella quale è inserita, ma semmai ad indicatori esterni al *facere* del lavoratore, come le risultanze della *customer satisfaction*.

Va da sé, però, che sono proprio tali verifiche di monitoraggio ad influenzare maggiormente il lavoratore, spinto a porre in essere quei comportamenti (lavorativi e organizzativi) che percepisce come idonei a influenzare gli indicatori presi in considerazione. È stato quindi osservato come «il monitoraggio, nella specie, non può che comportare un’interiorizzazione delle regole di condotta, inducendo lavoratori e lavoratrici a conformarsi, peraltro con rigore e puntualità persino inediti, al paradigma organizzativo prescelto dal suo titolare»⁸.

Con specifico riferimento ai sistemi che utilizzano IA, si verifica, così, il già richiamato c.d. effetto *nudging* grazie al quale «i lavoratori si conformano spontaneamente alle richieste dell’IA, nella consapevolezza che il loro comportamento solutorio è monitorato e valutato in tempo reale»⁹.

E va considerato come, mentre il controllo in senso stretto e, si direbbe, tradizionale si pone quasi in posizione centrale tra il potere direttivo e quello disciplinare, a mo’ di filtro tra «le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro» (*ex* art. 2104, co. 2, c.c.) e la verifica circa l’esattezza dell’adempimento del lavoratore, il monitoraggio assume una funzione ancillare rispetto al potere di direzione e (forse meglio e più in generale) di organizzazione dell’attività produttiva e del lavoro di cui il datore è titolare esclusivo (*ex* art. 41 Cost).

Non c’è dunque da meravigliarsi se al monitoraggio – sia esso *in itinere* ovvero finale – vengano talora connessi alcuni elementi del trattamento economico oppure collegati, in tutto o in parte, gli avanzamenti di carriera ecc. in una prospettiva che è, in apparenza, maggiormente “fisiologica” rispetto al potere di vigilanza, ma al contempo caratterizzata, strutturalmente, da una continuità dell’osservazione posta sul (la prestazione del) lavoratore.

⁸ V. NUZZO, *Vecchi e nuovi limiti al monitoraggio dei lavoratori al tempo dell’IA*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 4, 2024, I, p. 555 ss.

⁹ A. SARTORI, *L’impatto dell’intelligenza artificiale sul controllo e la valutazione della prestazione, e sull’esercizio del potere disciplinare*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, 2024, p. 4. Sull’«adempimento spontaneo», v. anche F. BANO, *Algoritmi al lavoro. Riflessioni sul management algoritmico*, in *Lavoro e diritto*, n. 1, 2024, p. 133 ss.

4. A complessità dei problemi ... molteplicità degli strumenti. Pluralità e sussidiarietà dell'assetto regolativo dell'intelligenza artificiale come portato dell'antropocentrismo

In presenza di un contesto di questo tipo siamo quindi chiamati a verificare se il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale sia in grado, *ex se*, di limitare gli abusi che possono discendere dal ricorso a sistemi basati su algoritmi ovvero se esso richieda l'innesto – a legislazione vigente – di altre discipline limitative, europee o nazionali, per rendere compatibili tali strumenti con i vincoli richiesti dalla specificità dei rapporti di lavoro.

È stato da più parti rilevato che il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale guarda all'IA come a un prodotto: approccio connesso, del resto, alla base giuridica della disciplina, diretta all'armonizzazione delle legislazioni (per l'attuazione del mercato interno, *ex art. 114 TFUE*, e la tutela dei dati, *ex art. 16 TFUE*), sicché gran parte degli obblighi previsti dall'AI Act è posta in capo al *provider* e non al *deployer*, figura cui va ricondotta, nella quasi totalità dei casi, la posizione del datore di lavoro. Ne è derivato, com'è stato osservato, «il disallineamento tra i dati normativi che regolano l'esercizio dei poteri datoriali e i processi attraverso i quali operano i sistemi di IA»¹⁰, sicché il delicato rapporto tra intelligenza artificiale e lavoro «si situa nell'intersezione tra eterogenei plessi normativi»¹¹.

L'apparato normativo è caratterizzato, insomma, da un impianto multilivello, oltre che *in progress*. Al Regolamento UE sull'IA si affianca la Direttiva relativa alla tutela dei lavoratori delle piattaforme digitali; sempre a livello UE, occorre richiamare ovviamente il Regolamento 679/2016 (*General Data Protection Regulation* - GDPR).

La cornice normativa va integrata con le discipline interne: il capo V-*bis* del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 per i ciclofattorini lavoratori autonomi, ma soprattutto l'art. 1-*bis*, d.lgs. n. 27 giugno 1997, n. 152, introdotto dal decreto trasparenza (d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104) e poi modificato dal decreto lavoro del 2023 (d.l. n. 4 maggio 2023, n. 48, conv. in l. 3 luglio 2023, n. 85), che potenzia l'informazione in favore dei lavoratori che siano assoggettati a sistemi di monitoraggio e decisionali integralmente automatizzati. Sul piano *de iure condendo*, il Governo italiano ha poi elaborato un d.d.l. sull'intelligenza artificiale (il n. 1146, presentato il 20 maggio 2024 al Senato).

Sempre restando all'ordinamento interno e concentrando l'attenzione sull'oggetto di questa riflessione, poi, vanno richiamate, com'è ovvio, le previsioni della legge 20 maggio 1970, n. 300: l'art. 8 dello Statuto dei lavoratori, che impedisce al datore di raccogliere informazioni irrilevanti per lo svolgimento della prestazione lavorativa, e soprattutto l'art. 4, che predispone una significativa tutela individuale e collettiva in favore dei lavoratori sottoposti a controlli tecnologici.

¹⁰ A. SARTORI, *L'impatto dell'intelligenza artificiale*, cit., p. 4.

¹¹ M. BIASI, *Problema e sistema nella regolazione lavoristica dell'intelligenza artificiale: note preliminari*, in *Federalismi*, n. 30, 2024, p. 174.

In termini generali, il Regolamento, utilmente, prevede di assumere una posizione «complementare» rispetto alle discipline settoriali vigenti poste dall'UE o dai singoli ordinamenti nazionali, lasciando pertanto inalterate le disposizioni che assicurano maggiore protezione ai diritti dei lavoratori (considerando 9). Certo, l'uso reiterato del tempo condizionale («non dovrebbe ... incidere», «dovrebbe lasciare impregiudicate») la dice lunga sulla consapevolezza, per un verso, e sulla valutazione di probabilità che tale attrito si venga concretamente a determinare, per altro verso, da parte del legislatore europeo.

L'art. 2, par. 11 prevede espressamente, quindi, che il «Regolamento non osta a che l'Unione o gli Stati membri mantengano o introducano disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori in termini di tutela dei loro diritti in relazione all'uso dei sistemi di IA da parte dei datori di lavoro, o incoraggino o consentano l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori». Vi è chi ha letto in tale previsione lo spazio per l'adozione di regolamentazioni specifiche, più favorevoli ai lavoratori. Tuttavia, a fronte dell'invito ad evitare sovrapposizioni normative (cfr. il Rapporto Draghi¹²) e anche a frenare una certa bulimia regolativa (per gli effetti distorsivi sull'economia europea) è da dubitare che si lavori rapidamente e utilmente in tal senso.

A meno che l'adozione di una disciplina *ad hoc* non rappresenti una condizione di chiarezza regolativa e certezza applicativa e in quanto tale incontri il favore del legislatore europeo; il diritto dell'Unione può, infatti, certamente intervenire, con disposizioni di pari grado (es. una direttiva), anche in termini eventualmente non migliorativi. In questo senso la previsione dell'art. 2, par. 11, del Regolamento IA ha più una valenza di auspicio che di reale cogenza.

In ogni caso, le disposizioni del Regolamento, proprio per questa caratteristica di complementarità, vanno lette in connessione con le discipline settoriali già vigenti: essenzialmente, la normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori; gli obblighi di trasparenza; i limiti al potere di vigilanza e controllo del datore di lavoro; la normativa a tutela della *privacy*; la disciplina antidiscriminatoria.

¹² *Il futuro della competitività europea, Parte B Analisi approfondita e raccomandazioni*, settembre 2024, ove si legge un invito ad «armonizzare i regimi nazionali di “sandbox per l'intelligenza artificiale” in tutti gli Stati membri per consentire la sperimentazione e lo sviluppo di applicazioni innovative di IA nei settori industriali selezionati e garantire un'attuazione armonizzata e semplificata del GDPR. Dovrebbero essere effettuate valutazioni periodiche dei potenziali ostacoli normativi derivanti dalla legislazione UE o nazionale, con un *feedback* da parte dei centri di ricerca alle autorità di regolamentazione e all'UE. Su questa base, si raccomanda di introdurre un processo di revisione regolare e rapido delle principali normative relative all'IA (ad esempio ogni tre anni), poiché gli sviluppi tecnologici possono rendere rapidamente obsolete le normative in questo settore. In questo contesto, sviluppare norme semplificate, in particolare per le PMI, e garantire un'attuazione armonizzata del GDPR negli Stati membri, eliminando al contempo le sovrapposizioni normative con la legge sull'IA».

È dunque probabile che il quadro normativo non muti nell'immediato, ma si continui a oscillare tra interpretazioni estensive e letture restrittive delle diverse, e non sempre tra loro coerenti, disposizioni vigenti¹³.

È questa la ragione per la quale – lo dico in premessa – alla luce delle più recenti innovazioni normative e all'esito delle letture e delle riflessioni che ne hanno accompagnato l'elaborazione e la successiva entrata in vigore, ritengo di aderire a quelle prospettive ermeneutiche che prospettano «un sistema a geometrie variabili»¹⁴, di grado di garantire quella risposta «selettiva» da parte dell'ordinamento che pure è stata auspicata¹⁵: un approccio – da taluno definito d'integrazione delle fonti europee e nazionali caratterizzata da «una sussidiarietà basata sul *favor*»¹⁶ – in base al quale non andare alla ricerca di regole “salvifiche” in grado di limitare una volta per tutte il ricorso a strumenti automatizzati di controllo, ma piuttosto intrecciare previsioni europee e norme nazionali per garantire la salvaguardia della libertà e della dignità delle persone che lavorano.

5. Monitoraggio, controllo e *privacy*. La relazione tra AI Act e GDPR

Passando all'esame, seppure sommario, dello strumentario “plurale” cui si è accennato, con riguardo al tema del monitoraggio e del controllo viene in rilievo innanzitutto la normativa in materia di *privacy*.

Quanto alle *decisioni automatizzate* è, ancora una volta, il Regolamento UE 2016/679 (GDPR) a porre indubbiamente limiti significativi negli artt. 13¹⁷ e 22, par. 1. Il funzionamento dei sistemi d'intelligenza artificiale presuppone, del resto, per sua natura, la raccolta e l'elaborazione di una mole crescente di dati – taluni dei quali inseriti nei cluster di *input*, altri desunti “autonomamente” dal sistema nei processi di *machine learning* – che rende inevitabile l'applicazione del GDPR.

La normativa in materia di *privacy* contempla infatti l'applicazione di taluni principi-cardine – di liceità, correttezza, minimizzazione e finalità¹⁸ – nel trattamento di dati personali dell'individuo, che sono

¹³ Sulla difficoltà di «praticare un antropocentrismo equilibrato» v. L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro dopo l'avvento dell'intelligenza artificiale: aggiornamento o stravolgimento? Qualche (utile) appunto*, in *Diritti lavori mercati*, n. 3, 2024, p. 1 ss.

¹⁴ V. NUZZO, *Vecchi e nuovi limiti*, cit.

¹⁵ E. GRAGNOLI, *I controlli sul lavoratore e i cosiddetti sistemi di intelligenza artificiale*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, 2024, p. 5.

¹⁶ M. BIASI, *Problema e sistema*, cit., p. 170 ss., precisa: «Tale affermazione può essere ricondotta ad un modello di normazione che si fonda su un'idea di sussidiarietà basata sul *favor* (già peraltro sperimentata dal GDPR), dalla quale si ricava che, nella prospettiva dell'*AI Act*, una maggiore (e non minore) protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici per mano della legge e/o della contrattazione collettiva è non solo possibile, ma addirittura auspicabile».

¹⁷ L'art. 13 del GDPR relativo alle informazioni da fornire qualora i dati personali siano raccolti presso l'interessato stabilisce, al comma 2 lett. f), l'obbligo di fornire le informazioni circa «l'esistenza di un processo decisionale automatizzato, compresa la profilazione di cui all'articolo 22, paragrafi 1 e 4, e, almeno in tali casi, informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento per l'interessato», al fine di garantire un trattamento corretto e trasparente. Cfr. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e tecniche di tutela*, in *Lavoro e diritto*, n. 3, 2022, spec. p. 545 ss.

¹⁸ Al riguardo, cfr. i provvedimenti del Garante per la protezione dei dati personali: in tema di riconoscimento facciale (22 febbraio 2024 nn. 105, 106, 107, 108 e 109); sulla rilevazione delle impronte digitali (14 gennaio 2021, n. 16 e 10 novembre 2022 n. 369), in www.garanteprivacy.it.

destinati, in qualche maniera, se non a limitare, quanto meno (e non è poco) a rendere maggiormente trasparente il ricorso all'intelligenza artificiale. Quanto poi all'efficacia di tale contemperamento, si sono sollevate subito non poche voci critiche¹⁹.

Guardiamo, però, anzitutto al “bicchiere mezzo pieno”. In assenza di disposizioni analoghe nel contesto dell'AI Act, la valutazione d'impatto (espressione di un *risk based approach*²⁰) imposta dalla normativa in tema di *privacy* rappresenta un importante avamposto per questo genere di adempimenti, che venga richiesto al datore di lavoro in relazione ai rischi connessi all'uso di determinate tecnologie, le quali comportano la raccolta e il trattamento dei dati, in relazione alle misure – essenzialmente riconducibili a tecniche di *privacy by design* e *privacy by default* – intraprese per prevenire tali pericoli. Non a caso, in relazione a questo genere di valutazioni, in dottrina si ipotizzano percorsi applicativi “gemelli” a quelli inerenti alla valutazione dei rischi in tema di salute e sicurezza dei lavoratori. Va pure sottolineato, tuttavia, che tale valutazione d'impatto viene effettuata senza il controllo di soggetti collettivi, poiché l'art. 35, par. 9, del GDPR considera in termini di eventualità l'acquisizione di un «parere dei rappresentanti delle categorie di interessati»²¹.

Tra i principi applicabili al trattamento dei dati, va segnalato che l'art. 5, par. 1, lett. c, del GDPR impone il principio di «minimizzazione dei dati» e dunque che essi siano «adeguati, pertinenti e limitati». Sebbene la correlazione «a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati», in qualche maniera, proprio nel caso di sistemi d'intelligenza artificiale, potrebbe di fatto depotenziare tale limite, in carenza di soluzioni specifiche, connesse alle caratteristiche dell'intelligenza artificiale che il Regolamento IA – limitandosi alla classificazione come sistemi ad alto rischio (art. 6, par. 3, lett. d) e al richiamo del rispetto del GDPR, nell'ipotesi in cui i sistemi di IA eseguano profilazioni dei comportamenti dei lavoratori – non contiene a carico dei produttori, a monte, e dei *deployer*, a valle.

Il punto è che la normativa in tema di *privacy* incardina il proprio assetto regolativo sull'assicurare alla persona interessata dal trattamento la consapevolezza delle finalità per le quali i suoi dati sono raccolti ed utilizzati, assicurando che la proprietà delle informazioni personali venga garantita anche attraverso meccanismi di opposizione al trattamento altrui. Questo cardine della regolazione rappresenta, al contempo, il suo elemento di fragilità, quando tale raccolta ha luogo nel contesto della relazione di lavoro.

¹⁹ L. D'ARCANGELO, *La tutela del lavoratore nel trattamento dei dati personali*, Aracne, Roma, 2024, spec. pp. 44-45, osserva più in generale come la «produzione alluvionale di documentazione normativa, che con tutta evidenza appare proiettata ad assecondare la rivoluzione normativa del terzo millennio, per certi versi, solleva qualche perplessità quanto alla reale possibilità che nella fase applicativa la regolamentazione del GDPR venga rispettata».

²⁰ Sulle caratteristiche del *risk based approach* in questo ambito v., più ampiamente, M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023.

²¹ Esamina la «proiezione collettiva delle tutele» M. PERUZZI, *Gestione algoritmica del lavoro, protezione dei dati personali e tutela collettiva*, in *Lavoro e diritto*, n. 2, 2024, p. 285 ss.

Non pare d'individuare un baluardo inespugnabile nell'art. 22 del GDPR, che riconosce il diritto dell'interessato a «non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona», configurando un divieto che incontra tre eccezioni: quando la decisione «sia necessaria per la conclusione o l'esecuzione di un contratto»; quando sia autorizzata dal diritto UE o degli Stati membri, con «misure adeguate a tutela dei diritti, delle libertà e dei legittimi interessi dell'interessato» con appropriate garanzie per l'interessato; ovvero quando quest'ultimo abbia prestato esplicitamente il proprio consenso.

In altra sede si è già fatto ricorso alle parole dello *European Data Protection Board* (EDPB), che nelle sue Linee guida²², con riferimento al consenso del dipendente quale «base legittima» del trattamento dei dati, evidenzia – rimarcando opportunamente un dato di comune esperienza – come lo squilibrio di potere che caratterizza la relazione di lavoro renda «improbabile che l'interessato sia in grado di negare al datore di lavoro il consenso al trattamento dei dati senza temere o rischiare di subire ripercussioni negative come conseguenza del rifiuto»²³. Appare opportuno importare questi rilievi anche nel contesto in esame.

Proprio per queste ragioni, si rischia d'incorrere in ingenuità a immaginare che l'eccezione relativa al consenso non venga valorizzata. Così come pare poco realistico auspicare un'interpretazione restrittiva²⁴ della prima eccezione, che è in grado di relativizzare significativamente il divieto, laddove la seconda eccezione appare al momento paralizzata proprio dal coacervo di normative che si sovrappongono in materia e che, determinando una riduzione delle tutele complessive, in qualche modo confligge con lo stesso Regolamento IA, quanto meno con la sua *ratio* (sulla reale portata dell'art. 2, si veda quanto già osservato).

Più pregnante, a mio avviso, è l'apparato strumentale che garantisce il diritto ad ottenere un intervento umano da parte del titolare del trattamento, nonché il diritto del soggetto interessato, eventualmente, anche a contestare la decisione automatizzata.

²² EDPB, *Linee guida n. 5/2020 sul consenso ai sensi del reg. 2016/679/UE*, adottate il 4 maggio 2020.

²³ Valutando la consapevolezza del consenso richiesto all'utente della piattaforma preordinata all'elaborazione di profili reputazionali, con attribuzione del relativo *ranking*, su ricorso proposto dal Garante per la Protezione dei Dati Personali, la Corte di Cassazione opera rilievi puntuali circa la trasparenza e la conoscibilità dell'algoritmo utilizzato; si legge infatti in motivazione: «Il problema, per la liceità del trattamento, era invece (ed è) costituito dalla validità – per l'appunto – del consenso che si assume prestato al momento dell'adesione. E non può logicamente affermarsi che l'adesione a una piattaforma da parte dei consociati comprenda anche l'accettazione di un sistema automatizzato, che si avvale di un algoritmo, per la valutazione oggettiva di dati personali, laddove non siano resi conoscibili lo schema esecutivo in cui l'algoritmo si esprime e gli elementi all'uopo considerati» (Cass. 25 maggio 2021, n. 14381, in *De Jure*).

²⁴ Come ha osservato E. GRAGNOLI, *Il potere di controllo e le risorse digitali*, in R. SANTUCCI, A. TROJSI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale tra rischi e benefici*, Giappichelli, Torino, 2025, p. 192 ss.

6. Monitoraggio e trasparenza: diritti del singolo e ruolo del sindacato

Ora, se una caratteristica dei sistemi di IA avanzati è l'opacità, vanno salutate con favore le norme che agevolano il suo contrario: la trasparenza.

Al riguardo, in una prospettiva di *disclosure*, va valorizzato il diritto garantito dall'AI Act ai lavoratori, soggetti a decisioni datoriali adottate sulla base dell'*output* di sistemi di IA ad alto rischio, di ottenere «spiegazioni chiare e significative» sul ruolo del sistema nella procedura decisionale e sui principali elementi della decisione adottata (art. 86, par. 1)²⁵.

Va osservato, al riguardo, che normativa europea e normativa interna non mostrano analogia consapevolezza delle differenze sul piano fenomenico e delle diverse ricadute su quello della regolazione giuridica e, dunque, della limitazione dell'azione datoriale.

L'AI Act, segnatamente all'art. 14, par. 4, considera i sistemi dotati di capacità inferenziale e, in quanto tali, in grado di ottenere «degli output, quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni, che possono influenzare gli ambienti fisici e virtuali», rispetto ai quali impone un obbligo di supervisione umana cui sono affidate alcune azioni, tra le quali il monitoraggio, l'interpretazione degli *output*, nonché la scelta di «ignorare, annullare o ribaltare lo stesso output» e anche, come misura “estrema”, di «interrompere il sistema mediante un pulsante di arresto».

Va poi segnalato come decisione e monitoraggio vengono sovente accomunati nella legislazione, sia europea che interna, più recente, secondo taluno ponendosi, agli occhi dell'interprete, come una sorta di *endiadi*²⁶ per effetto della disciplina comune.

È così nell'art. 1-bis del d.lgs. n. 152/1997, che impone al datore di lavoro o al committente d'informare i lavoratori e le loro rappresentanze dell'utilizzo di *sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati*, ma anche nella Direttiva sulle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali (dir. 2024/2831), che li accomuna nelle definizioni (art. 2, par. 1, lett. a), nella individuazione dei limiti (art. 7), nella valutazione d'impatto (art. 8), negli obblighi d'informazione (art. 9)²⁷.

A limitare la portata dell'art. 1-bis, d.lgs. n. 152/1997, peraltro, vi è la disapplicazione della norma (co. 8) nel caso di «sistemi protetti da segreto industriale e commerciale». Va tuttavia osservato come il c.d. *effetto*

²⁵ L'art. 86, rubricato Diritto alla spiegazione dei singoli processi decisionali, prevede infatti che «Qualsiasi persona interessata oggetto di una decisione adottata dal *deployer* sulla base dell'output di un sistema di IA ad alto rischio elencato nell'allegato III, ad eccezione dei sistemi elencati al punto 2 dello stesso, e che produca effetti giuridici o in modo analogo incida significativamente su tale persona in un modo che essa ritenga avere un impatto negativo sulla sua salute, sulla sua sicurezza o sui suoi diritti fondamentali ha il diritto di ottenere dal *deployer* spiegazioni chiare e significative sul ruolo del sistema di IA nella procedura decisionale e sui principali elementi della decisione adottata».

²⁶ V. NUZZO, *Vecchi e nuovi limiti*, cit.

²⁷ A. DONINI, *L'informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati tra poteri datoriali e assetti organizzativi*, in *Diritti lavori mercati*, n. 1, 2023, p. 85 osserva come la normativa di trasparenza, in sostanza, impone «uno sforzo di traduzione (o commutazione) tra il linguaggio informatico, il linguaggio organizzativo-gestionale e quello accessibile alla generalità dei lavoratori».

black box dipende da una molteplicità di ulteriori fattori, non limitati alla disciplina di tutela del segreto industriale, come la specializzazione tecnica indispensabile per la comprensione delle dinamiche proprie del sistema algoritmico, ma non ultimo per effetto della complessità propria dei sistemi di *machine learning*, che risultano talora opachi per gli stessi programmatori.

Al riguardo, in dottrina si era dato inizialmente ampio risalto – con valutazioni di segno opposto²⁸ – agli effetti di tali previsioni. Il d.lgs. n. 104/2022 (c.d. decreto trasparenza) aveva inserito un art. 1-bis nel d.lgs. n. 152/1997, imponendo al datore di lavoro di «informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori»²⁹. Com'è noto, però, con il c.d. decreto Lavoro (il richiamato d.l. n. 48/2023), il legislatore ha aggiunto l'avverbio «integralmente» alla locuzione inerente ai sistemi automatizzati, di fatto limitando la portata originaria della norma.

Secondo una parte della dottrina, inoltre, la disposizione non era necessaria ai fini della trasposizione della direttiva 2019/1152 e addirittura collidente con l'ordinamento europeo³⁰. Pur senza giungere a una critica radicale, senza dubbio si verifica l'ennesima deriva iperregolativa, che ingenera problemi di coordinamento con le fonti sovranazionali.

Il tentativo del d.l. n. 48/2023 di restringere l'ambito applicativo della disposizione ai soli sistemi decisionali e di monitoraggio *integralmente* automatizzati, peraltro, appare riuscito solo parzialmente. Secondo una parte degli autori³¹, la quale propone una lettura che appare condivisibile, il nuovo testo non esclude, infatti, la compatibilità con il ruolo del decisore umano, visto che i sistemi integralmente automatizzati oggetto della previsione (comma 1) sono «deputati a fornire indicazioni rilevanti» per le decisioni da assumere: la previsione, dunque, contempla testualmente una relazione funzionale del sistema automatizzato rispetto alla decisione che ne segue, non contemplando solo l'ipotesi in cui il

²⁸ V. ad esempio le posizioni critiche di M. FAIOLI, *Giustizia contrattuale, tecnologia avanzata e reticenza informativa del datore di lavoro. Sull'imbarazzante "truismo" del decreto trasparenza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 2023, p. 57 ss. Una lettura in termini di «piena effettività dell'imperativo di trasparenza posto dalla fonte eurounitaria» è invece proposta (seppure in relazione al testo originario della disposizione) da M. T. CARINCI, S. GIUDICI, P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?*, in *Labor*, n. 1, 2023, p. 11 ss.

²⁹ Un'utile verifica delle prime applicazioni giurisprudenziali si rinviene in V. CANGEMI, *La trasparenza dei sistemi decisionali automatizzati nel contesto lavorativo. Un'analisi giurisprudenziale*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4, 2024, p. 927 ss.

³⁰ M. FAIOLI, *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, in *Federalismi*, n. 25, 2022, spec. pp. 114-115; ID., *Giustizia contrattuale*, cit., spec. pp. 57-58.

³¹ G. PELUSO, *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2023, pp. 109-111; contra M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 95. In argomento v. anche E. DAGNINO, *Il diritto interno: i sistemi decisionali e di monitoraggio (integralmente) automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 147 ss.

sistema la assuma esso stesso; situazione quest'ultima che, paradossalmente, non sarebbe contemplata dalla norma, a meno di non volerla considerare ricompresa implicitamente (*idest* come se il *meno* contenesse il *più*).

Il datore di lavoro (o il committente) è quindi tenuto a fornire informazioni riguardanti: gli aspetti del rapporto di lavoro sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati; gli scopi e le finalità, nonché la logica e il funzionamento degli stessi; le categorie di dati raccolti (i c.d. *cluster*) e i parametri principali utilizzati per programmare o addestrare il sistema automatizzato, inclusi i meccanismi di valutazione delle prestazioni; le misure di controllo adottate per le decisioni automatizzate, gli eventuali processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità; il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche utilizzate (art. 1-*bis*, co. 2), con un obbligo di comunicazione ai lavoratori almeno 24 ore prima di ogni modifica che incida su tali informazioni, che possa comportare variazioni delle condizioni di svolgimento del lavoro (art. 1-*bis*, co. 5).

Anche in tal caso, tuttavia, pur senza sminuire la rilevanza della prospettiva di tutela fondata sulla pubblicità e la condivisione delle informazioni³² e sull'utilizzo di queste ultime da parte delle organizzazioni sindacali³³, siamo pur sempre in una logica meramente "informativa", che sicuramente agevola, ma non può sostituire il piano di una più efficace tutela che agisca in termini di riequilibrio dell'assetto di potere reso patologicamente asimmetrico per effetto dell'utilizzo della tecnologia³⁴.

Non a caso, la disposizione ribadisce che «resta fermo quanto disposto» dall'art. 4, l. 300/1970; il che ci riporta all'ampiezza della portata precettiva di tale ultima previsione e al ruolo dell'autonomia collettiva al riguardo, conducendo a spostare l'indagine sul controllo dell'attività lavorativa. Infatti, probabilmente un dispositivo normativo utilizzabile anche nell'ipotesi di ricorso a sistemi di vigilanza basati sull'intelligenza artificiale può essere tuttora l'art. 4, l. 300/1970, (anche) come novellato nel 2015³⁵, applicato nella lettura, coerente con la *ratio* della disposizione, fatta propria dall'Autorità Garante della

³² A. TURSI, "Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 1, 2023, p. 22 ss.

³³ Le quali, infatti, hanno valorizzato siffatti strumenti, anche attraverso il procedimento di repressione della condotta antisindacale. G. A. RECCHIA, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, 2023, p. 34 ss.

³⁴ Rispetto ai due estremi – informazione quale effetto di un obbligo di trasparenza e tutela successiva, prevedibilmente giudiziale, di verifica degli eventuali abusi – si pone, in una logica "mediana", il ricorso (cui si è già fatto cenno nel testo) alla partecipazione sindacale, quale strumento di controllo *in itinere* e di potenziale limitazione dei poteri datoriali esercitati attraverso sistemi digitali avanzati. In argomento, da ultimo: G. G. CRUDELI, *La partecipazione sindacale nel prisma dell'A.I. Act e delle trasformazioni tecnologiche*, in *questa Rivista*, n. 14, 2025, p. 192 ss.; M. MAGNANI, *Intelligenza artificiale, diritti di informazione e nuove forme di partecipazione sindacale*, in *questa Rivista*, n. 17, 2025, p. 227 ss.; L. ZOPPOLI, *Tecnologia, socializzazione partecipazione e poteri collettivi dopo l'Ai Act*, in *questa Rivista* n. 14, 2025, p. 297 ss.

³⁵ Sulla norma modificata v. i rilievi di I. ALVINO, *I nuovi limiti al controllo a distanza dell'attività dei lavoratori nell'intersezione fra le regole dello Statuto dei lavoratori e quelle del Codice della privacy*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, 2016, p. 3 ss.

*privacy*³⁶ e dalla Corte di Cassazione³⁷, sovente impegnate a limitare il cortocircuito tra i primi due commi della norma ed evitare che attraverso le deroghe del capoverso (soprattutto quella inerente agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa), venga sostanzialmente e stabilmente eluso il controllo, sindacale ovvero amministrativo, che si realizza nell'accordo o nell'autorizzazione preventivi (sul punto v. *infra* par. 7).

7. Monitoraggio e controllo tramite IA al cospetto dello Statuto dei lavoratori: l'“usato garantito”

V'è poi da chiedersi se il «tracciamento»³⁸ permanente della prestazione, risolvendosi in un monitoraggio automatizzato costante, impatti sulle norme dello Statuto che limitano le indagini (art. 8) e i controlli a distanza (art. 4) sui lavoratori.

Accantonando in questa sede il tema delle indagini preassuntive e partendo dalla prima delle norme citate, occorre considerare la questione delle informazioni che il datore di lavoro può lecitamente raccogliere e, conseguentemente valutare, perché relative a «fatti rilevanti» in relazione alla «attitudine professionale del lavoratore» (cfr. art. 8, co. 1, St. lav.).

Non resta, allo stato, che tener fermo il limite posto dall'art. 8, l. 300/1970 il quale, per usare le parole di Umberto Romagnoli, «costituisce una delle pale del trittico normativo che mette in maggiore risalto l'opzione di fondo a cui si ispira l'intero Statuto dei lavoratori»³⁹.

Sulla spinta di una cultura organizzativa che esalta il possesso delle c.d. *soft skills*, è sempre maggiore il richiamo – agevolato dai modelli d'inquadramento a bande larghe, incentrati sulle caratteristiche modali della prestazione – a veri e propri tratti caratteriali del prestatore (per tutti: la capacità di *problem solving*, l'empatia, la predisposizione alla *leadership*, la resilienza ai fattori di stress, l'attitudine a lavorare in gruppo ecc.), ove s'innestano, tra gli elementi che compongono l'adempimento, profili comportamentali che finiscono per dilatare l'area del debito del prestatore di lavoro, rischiando di snaturare la subordinazione tecnico-funzionale presupposta dall'art. 2094 c.c.⁴⁰.

³⁶ Garante per la protezione dei dati personali, 18 aprile 2018, n. 232.

³⁷ Cfr., tra le altre, Cass. 14 luglio 2017, n. 17531, in *De Jure*. Si tratta però di criteri, quelli indicati nella giurisprudenza della Suprema Corte, che secondo A. BELLAVISTA, *Sorveglianza elettronica, protezione dei dati personali e tutela dei lavoratori*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, 2023, p. 7, sono «tanto evanescenti da fare correre il rischio che la soluzione del caso concreto sfoci nel più ampio soggettivismo giudiziario».

³⁸ R. DEL PUNTA, *Un diritto per il lavoro 4.0*, in A. CIPRIANI, A. GRAMOLATI, G. MARI (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, Firenze, 2018 p. 225 ss.

³⁹ U. ROMAGNOLI, *Sub art. 8*, in G. GHEZZI, G. F. MANCINI, L. MONTUSCHI, U. ROMAGNOLI (a cura di), *Statuto dei diritti dei lavoratori*, Zanichelli - Il Foro Italiano, Bologna - Roma, 1979, p. 143, il quale nel commento non manca di segnalare come «la stessa nozione di attitudine professionale ha contorni sfuggenti e comunque individuabili con una buona dose di pragmatismo» (p. 149).

⁴⁰ Su questo tema, con riflessioni che prendono le mosse dal lavoro pubblico, si consenta di rinviare a M. ESPOSITO, U. GARGIULO, *Inquadramento professionale e competenze dei lavoratori pubblici nella prospettiva delle sfide digitali*, in *Rivista giuridica del lavoro*, n. 2, 2025, I, in corso di pubblicazione.

È evidente che siffatto genere di elementi presuppone indagini che possono essere condotte attraverso tecnologie di IA, che nel caso di sistemi di elaborazione i quali utilizzano algoritmi non deterministici produce l'impossibilità pressoché totale di verificare il bacino nel quale il sistema abbia ricercato le informazioni, rendendo indeterminato il confine tra *personale* e *professionale*.

Certo, non possiamo negare che a questo approccio si può resistere finché la materia resta improntata a un principio di «spersonalizzazione»⁴¹ del contratto di lavoro, che pone in secondo piano le modalità attraverso le quali il datore acquisisce le informazioni⁴² – dunque anche attraverso il c.d. *web scraping* effettuato da sistemi di IA – essendo tale acquisizione vietata a prescindere dallo strumento utilizzato.

Si tratta di un principio, quello appena richiamato di spersonalizzazione, che tuttavia è sotto attacco da più parti. Il nostro, infatti, è un tempo nel quale, non senza contraddizioni, si fronteggiano due prospettive del tutto opposte: da un lato una visione organizzativa per la quale, come si è detto, anche profili personalistici, che dovrebbero rimanere privati, vengono considerati rilevanti ai fini della scelta del lavoratore da assumere, nella fase che attiene al mercato del lavoro, o della valutazione/valorizzazione professionale del dipendente, una volta stipulato il contratto. Dall'altro lato, però, la tutela dell'identità personale e della *privacy* del singolo sono oggetto di rinnovata attenzione negli ordinamenti giuridici, pure al di là dell'ambito della tutela antidiscriminatoria, la cui efficacia non va trascurata e deve anzi essere ribadita proprio al cospetto di sistemi particolarmente permeabili al rischio di discriminazioni, anche non volontarie.

È stato sottolineato più volte in dottrina, infatti, come il diritto antidiscriminatorio costituisca lo strumento più efficace per la tutela dei diritti dei lavoratori⁴³ al cospetto del funzionamento di strumenti di selezione o monitoraggio basati su algoritmi. Peraltro, la struttura dell'illecito antidiscriminatorio ne alleggerisce l'accertamento, sul piano probatorio, e dunque anche in presenza di decisioni assunte sulla base di processi algoritmici⁴⁴: l'orientamento ormai consolidato⁴⁵ configura tali illeciti in termini oggettivi,

⁴¹ S. SCIARRA, *Sub art. 8*, in G. GIUGNI (diretto da), *Lo statuto dei lavoratori. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1979, p. 88.

⁴² W. CHIAROMONTE, *Il social networking del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2024.

⁴³ M. BARBERA, *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale, fra differenziazione e universalismo delle tutele*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 2, 2018, p. 417 ss.; P. TULLINI, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it*, n. 1, 2020, p. 39 ss.

⁴⁴ V. Trib. Bologna, 31 dicembre 2020, su cui: M. LAMANNIS, *“Frank” è un falso cieco: l'algoritmo discrimina i riders*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2021, p. 532 ss.; G. GAUDIO, *La Cgil fa breccia nel cuore dell'algoritmo di Deliveroo: è discriminatorio*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 2, 2021, II, p. 188 ss.; M. BIASI, *L'algoritmo di Deliveroo sotto la lente del diritto antidiscriminatorio e del relativo apparato rimediario*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, n. 3, 2021, p. 780 ss.; M.V. BALLESTRERO, *Ancora sui riders. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, n. 1, 2021; M. RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, 2021, p. 18 ss.

⁴⁵ C. giust. UE 8 novembre 1990, C-177/88, *Dekker*; cfr. Cass. 5 aprile 2016, n. 6575, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2016, II, p. 714 ss., M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, 2019, p. 1 ss.

sottraendo rilievo all'eventuale intento soggettivo dell'autore e alla provenienza della condotta produttiva dell'effetto pregiudizievole.

Va poi evidenziato che⁴⁶, ai sensi dell'art. 5 del Regolamento IA, vengono considerate le pratiche di punteggio sociale (*social scoring*), ma in tal caso le applicazioni non sono “solo” ad alto rischio, bensì vietate *tout court*. Si tratta di sistemi di IA funzionali alla valutazione o alla classificazione delle persone (o di gruppi) «sulla base del loro comportamento sociale o di caratteristiche personali o della personalità note, inferite o previste», al fine di praticare un trattamento pregiudizievole o sfavorevole in contesti sociali che non sono collegati ai contesti in cui i dati sono stati originariamente generati o raccolti oppure a praticare un trattamento sfavorevole ingiustificato o sproporzionato rispetto al comportamento sociale o alla sua gravità (articolo 5, par. 1, lett. c). Com'è stato opportunamente segnalato, non può affatto escludersi, foss'anche in casi limite, che un sistema di IA applicato alle risorse umane possa rientrare in quest'ipotesi di divieto, qualora si attribuisse, anche solo indirettamente, una rilevanza lavorativa a pratiche di *social scoring*⁴⁷, ad esempio per la preselezione dei candidati a una posizione lavorativa sulla base di informazioni inerenti al comportamento o a tratti della personalità che vengano ricavate dai profili pubblici dei *social network* del lavoratore⁴⁸.

Il tema è di straordinaria attualità e travalica i confini di queste riflessioni. Non si può trascurare l'attenzione che esso sta ricevendo, in Italia, dall'Autorità Garante della protezione dei dati personali (cfr. il caso Mevaluate) e, nell'UE, da ultimo per effetto della recente giurisprudenza europea (v. la sentenza C. Giust. - C-634/21 Schufa Holding) in tema di *credit scoring*⁴⁹. In entrambi i casi, la tutela passa attraverso il GDPR, ma in qualche modo, potremmo dire, si arresta alla disciplina della *privacy*.

Come detto in precedenza, però, un punto che va analizzato in questa riflessione esula dall'ambito delle discriminazioni o di pratiche, come quelle appena descritte, di vera e propria schedatura dei lavoratori, per porsi nel contesto del tradizionale attrito tra esigenze di miglioramento dell'efficienza e della produttività d'impresa e diritti del lavoratore a vedersi garantite libertà e dignità nei luoghi di lavoro.

⁴⁶ S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2024, p. 378, la quale pone la questione in termini prudentemente ancora dubitativi, ma mi pare non escludere affatto tale eventualità.

⁴⁷ G. CERRINA FERONI, *Intelligenza artificiale e sistemi di scoring sociale. Tra distopia e realtà*, in *Il Diritto dell'Informazione e dell'Informatica*, n. 1, 2023, p. 1 ss. V., anche per ulteriori rinvii bibliografici, E. DI CARPEGNA BRIVIO, *Il Reputation scoring e la quantificazione del valore sociale*, in *Federalismi*, n. 18, 2022, p. 119 ss.; F. GALLI, *Rating reputazionale e diritto alla spiegazione*, in *Labour & Law Issues*, n. 2, 2023, p. 62 ss. M. T. CARINCI, A. INGRAO, *L'impatto dell'AI ACT sul diritto del lavoro*, in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, n. 4, 2024, p. 451 ss.

⁴⁸ A. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling nella selezione del personale*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, cit., p. 253 ss. W. CHIAROMONTE, *op. cit.* Su questo tema anche A. AVONDOLA, *Libertà di pensiero e diritto di critica del lavoratore*, Giappichelli, Torino, 2025, spec. p. 131ss.

⁴⁹ In argomento, anche per i necessari riferimenti bibliografici, M. RABITTI, *Credit scoring via machine learning e prestito responsabile*, in *Rivista di diritto bancario*, n. 1, 2023, I, p. 183.

Questo porta ad esaminare l'impatto delle innovazioni tecnologiche rispetto al tema dei controlli e pone in risalto un'altra norma già richiamata in tale contesto: l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori.

Le potenzialità d'utilizzo dei sistemi di IA nelle organizzazioni produttive sono evidentemente notevoli. Ed è indubbio che siffatti sistemi consentano quei continui aggiustamenti di rotta funzionali all'efficienza dell'organizzazione produttiva o del servizio reso all'utenza. Al contempo, però, il meccanismo di "setaccio" delle informazioni necessarie al funzionamento del sistema può determinare la raccolta "preterintenzionale" di dati ed informazioni inerenti alla prestazione.

E qui viene in rilievo, evidentemente, l'art. 4 St. lav., pur nella sua attuale formulazione, figlia della novella del 2015, che vieta di installare sistemi diretti di controllo, aventi l'unico scopo di monitorare i lavoratori, con la sola eccezione dei controlli indiretti c.d. difensivi, che devono essere motivati da una reale esigenza di tutela del patrimonio aziendale e azionati successivamente all'emersione di un fondato sospetto di realizzazione di attività illecita, come ribadito costantemente dalla giurisprudenza di legittimità⁵⁰ e dal Garante della *privacy*⁵¹.

E ancora pochi mesi fa la Cassazione, anche con riferimento all'archiviazione di dati utilizzabili per finalità sanzionatorie, ha ribadito che è tuttora «precluso al datore di ricercare nel passato lavorativo elementi di conferma del fondato sospetto e di utilizzare gli stessi a scopi disciplinari in quanto ciò equivarrebbe a legittimare l'uso di dati probatori raccolti prima (e archiviati nel sistema informatico) e a prescindere dal sospetto di condotte illecite da parte del dipendente»⁵².

Com'è noto, parte della dottrina fa rientrare i sistemi di IA tra quelli «utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa» che il capoverso della norma sottrae al divieto e al confronto sindacale previsto nel primo comma. Altri autori, però, hanno proposto un'interpretazione restrittiva della disposizione⁵³, in virtù della quale rimarrebbero assoggettati alla procedura di cui all'art. 4, co. 1, l. 300/1970 – e, prima ancora, al divieto derogabile solo previo accordo sindacale o autorizzazione amministrativa – gli strumenti di lavoro utilizzati per la prestazione che eccedono i confini dell'adempimento individuale, mirando a soddisfare più ampie esigenze di carattere organizzativo o produttivo. In altre parole, ferma restando la correlazione di strumentalità con l'attività lavorativa del singolo, «il *discrimen* non passa tanto per i criteri dell'indispensabilità o della semplice utilità ai fini del comportamento solutorio, alternativamente proposti

⁵⁰ Da Cass. 22 settembre 2021, n. 25732, in *De Jure*, si desume che sono ammessi controlli difensivi motivati da una reale esigenza di tutela del patrimonio aziendale se svolti successivamente alla emersione di un fondato sospetto di realizzazione di attività illecita e comunque nel rispetto del principio di proporzionalità.

⁵¹ Cfr. Garante per la protezione dei dati personali, 11 aprile 2024, n. 234, in www.garanteprivacy.it.

⁵² Cass. 13 gennaio 2025, n. 307, in *De Jure*.

⁵³ A. SARTORI, *Il controllo tecnologico sui lavoratori. La nuova disciplina italiana tra vincoli sovranazionali e modelli comparati*, Giappichelli, Torino, 2020, p. 249.

in dottrina, bensì attraverso la proiezione superindividuale del dispositivo di lavoro, che diventa un vero e proprio elemento dell'ingranaggio aziendale»⁵⁴.

È noto peraltro che, al riguardo si confrontano due tesi: la prima, restrittiva⁵⁵, che ha visto l'adesione del Garante per la protezione dei dati personali⁵⁶, dell'Ispettorato nazionale del lavoro⁵⁷ e di parte della giurisprudenza di merito⁵⁸, che considera strumento di lavoro soltanto il dispositivo (e dunque anche il *software*) che risulti indispensabile per lo svolgimento delle mansioni del lavoratore; cui si contrappone un lettura differente, seguita da altra parte della giurisprudenza di merito⁵⁹, secondo la quale lo strumento di lavoro è tale anche qualora si limiti soltanto ad agevolare, ottimizzare e semplificare il lavoro, pur non risultando *strictu sensu* necessario all'esecuzione dei compiti.

Opportunamente, è stato sottolineato «l'inganno del ragionamento che si annida nella tesi restrittiva»⁶⁰, consistente nella sottovalutazione della circostanza che la funzione degli strumenti da introdurre nell'organizzazione spetti in via esclusiva al datore di lavoro⁶¹ e pertanto può essere sindacata soltanto sotto il profilo dell'assenza di effettività delle ragioni organizzative circa la necessità d'introduzione del dispositivo, con un giudizio che – se vuole essere rispettoso dell'art. 41 Cost. – dev'essere analogo a quello che il giudice è chiamato a compiere nell'accertamento circa la sussistenza del giustificato motivo oggettivo di licenziamento: dunque limitato alla verifica di effettività della scelta aziendale e della relazione di causalità con la prestazione/posizione lavorativa del singolo.

Probabilmente, tornando al tema del monitoraggio, la sottoposizione alla disciplina limitativa dei controlli – fosse pure attraverso la mediazione collettivo/amministrativa prevista dall'art. 4, l. 300/1970 – può farsi dipendere dalla quantità delle informazioni raccolte e gestite dal sistema e dunque dal grado di pervasività di esso, che finisce per modificare, in termini qualitativi, l'*output* della raccolta. Se il monitoraggio assuma, per effetto del sistema di IA, la caratteristica di un'osservazione permanente sul lavoratore e la sua prestazione, probabilmente in tal caso si potrà registrare un'identificazione tra monitoraggio e controllo, subordinandone l'esercizio, pur legittimo (laddove non sia vietato per altri versi,

⁵⁴ A. SARTORI, *L'impatto dell'intelligenza artificiale*, cit., p. 17, la quale osserva anche come «attraverso l'art. 4, che si applica al monitoraggio sistematico insito nel *management* algoritmico, i rappresentanti dei lavoratori ottengano voce in capitolo anche sugli altri aspetti dei sistemi di IA, che invece attengono più propriamente all'esercizio del potere direttivo».

⁵⁵ M. T. CARINCI, S. GIUDICI, G. PERRI, *Obblighi di informazione*, cit., p. 5 ss.; A. SITZIA, *Il controllo (del datore di lavoro) sull'attività dei lavoratori: il nuovo articolo 4 Stat. lav. e il consenso (del lavoratore)*, in *Labour & Law Issues*, n. 1, 2016, p. 86; R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d.lgs. 151/2015)*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, n. 1, 2016, I, p. 77 ss.; E. DAGNINO, *Tecnologie e controlli a distanza*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 4, 2015, p. 991.

⁵⁶ Garante per la protezione dei dati personali, *Trattamento di dati personali dei dipendenti mediante posta elettronica e altri strumenti di lavoro*, provvedimento 13 luglio 2016, n. 303, in www.garanteprivacy.it.

⁵⁷ Circolare INL 7 novembre 2016, n. 2, vd. [qui](#).

⁵⁸ Trib. Milano 24 ottobre 2017.

⁵⁹ Trib. La Spezia (ord.) 25 novembre 2016.

⁶⁰ A. INGRAO, *Il braccialetto elettronico tra privacy e sicurezza del lavoratore*, in *Diritto delle relazioni industriali*, n. 3, 2019, p. 902.

⁶¹ E. GRAGNOLI, *Gli strumenti di controllo e i mezzi di produzione*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n. 4, 2016, p. 651.

ad esempio perché potenzialmente discriminatorio), ai limiti propri dell'attività di vigilanza posta in essere dal datore di lavoro.

In questo ambito di osservazione può anche farsi rientrare il trattamento di quei dispositivi indossabili (*wearable device*) che, oltre ad agevolare il lavoratore nell'esecuzione della prestazione, possono determinare la costante raccolta di una serie di dati sul soggetto che indossa o utilizza il dispositivo. Vengono così ad intrecciarsi le problematiche di due aspetti della massiccia digitalizzazione in atto nelle organizzazioni produttive: la robotica⁶² e l'intelligenza artificiale⁶³, dove la prima può costituire lo strumento per la raccolta di dati i quali, attraverso la seconda, possono essere elaborati per finalità ulteriori (semmai pure legittime, come in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori⁶⁴) rispetto a quelle originarie, limitate al funzionamento del dispositivo.

8. Il controllo della decisione fondata su un'indicazione algoritmica

Per effetto di questo coacervo di disposizioni, ad essere attinto è il “classico” meccanismo di controllo esterno sui poteri datoriali nell'ipotesi in cui la decisione datoriale venga assistita ovvero addirittura adottata da un sistema d'intelligenza artificiale⁶⁵.

Innanzitutto, appare condivisibile l'affermazione per la quale «in sostanza, la determinazione aziendale è umana non se è costretta a rinunciare alle elaborazioni matematiche, ma se, per essere legittima, deve rispettare parametri assiologici dominabili dal giudice e cogenti per l'impostazione e per la conclusione del processo decisionale stesso»⁶⁶.

Occorre però distinguere tra le situazioni nelle quali, nell'ambito dei limiti posti dall'ordinamento, la scelta sia assoggettata o meno ad obblighi di motivazione. In tale secondo caso (si pensi all'esercizio dello *ius*

⁶² M. FAIOLI, *Assessing Risks and Liabilities of AI-Powered Robots in the Workplace. An EU-US Comparison*, in *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n. 1, 2025, p. 79 ss.

⁶³ È dei mesi scorsi la notizia dell'avvio di un'era dell'intelligenza artificiale “fisica” (*Jensen Huang e la curva dell'IA: robot e auto per un futuro da trilioni di dollari*, in *la Repubblica*, 9 gennaio 2025). Al CES 2025, la più importante fiera dell'elettronica di consumo del mondo, che si svolge ogni anno a Las Vegas, Jensen Huang, il Ceo di Nvidia ha evidenziato il potenziale rivoluzionario della robotica alimentata dall'intelligenza artificiale, ipotizzando un'ascesa dell'IA basata su nuove leggi di scala che descrivono la capacità dell'IA di addestrarsi autonomamente e di funzionare senza intervento umano diretto. Questo approccio, secondo Huang, porterà ad applicazioni concrete di ciò che lui stesso definisce «intelligenza artificiale fisica», ovvero sistemi – caratterizzati dall'intreccio costante tra i dispositivi robotici e i modelli d'intelligenza artificiale – in grado di operare nel mondo reale, come i veicoli a guida autonoma e le tecnologie avanzate per l'automazione industriale. Su queste tematiche, tra gli altri, già M. DELFINO, *Artificial Intelligence, Robotics and Fundamental Rights*, in *Italian Labour Law e-Journal*, n. 2, 2023, p. 35 ss.

⁶⁴ V. però i rilievi di A. INGRAO, *Il braccialetto elettronico*, cit., p. 895 ss.; E. DAGNINO, *Le tecnologie per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori tra garanzie e vincoli*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, n. 6, 2021, p. 591 ss.

⁶⁵ Va tuttavia richiamata la posizione che individua in questi strumenti (dalla macchina intelligente ai sistemi d'intelligenza artificiale) un “terzo elemento” del rapporto di lavoro: M. FAIOLI, *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018. Dello stesso autore, anche ID., *Data analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *Federalismi*, n. 9, 2022, p. 149 ss.; ID., *Artificial Intelligence: The Third Element of the Labour Relations*, in A. PERULLI, T. TREU, (a cura di), *The Future of Work. Labour Law and Labour Market Regulation in the Digital Era*, Wolters Kluwer, Milano, 2021.

⁶⁶ E. GRAGNOLI, *I controlli sul lavoratore e i cosiddetti sistemi di intelligenza artificiale*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, 2024, p. 5.

variandi orizzontale *ex art.* 2103, co. 1, c.c.), se il datore intenda avvalersi dell’ausilio di un sistema basato su algoritmi, sarà tenuto soltanto a fornire al lavoratore e, in taluni casi, al sindacato le informazioni specifiche in merito al funzionamento del software sulle cui indicazioni ha adottato la decisione. Per converso, là dove la decisione vada assoggettata a un obbligo di motivazione, il datore di lavoro non può limitarsi alla sussistenza di indicazioni provenienti dall’algoritmo, in quanto l’ordinamento impone quale presupposto per il legittimo esercizio del potere la spiegazione della ragione della decisione e non solo la pubblicità (*idest* la trasparenza) della stessa.

Là dove venga in rilievo il legittimo esercizio del controllo, ad esempio quale base del potere disciplinare, invece, in considerazione dei limiti accennati, tuttora cogenti, il datore dovrà motivare *cosa* ha raccolto ed elaborato l’intelligenza artificiale e *quanto* delle indicazioni ricevute abbia inteso fare proprie⁶⁷.

Resta da chiedersi se i sistemi di monitoraggio automatizzati cui si è fatto cenno possano farsi rientrare in un ambito giuridico qualificabile come controllo in senso stretto (*idest* come vigilanza) – e a me pare che, nei termini poc’anzi esposti ciò sia possibile – ovvero ricondotti a una fase concettualmente distinta (e “precedente”) dell’attività d’impresa, quella cioè dell’organizzazione dell’attività produttiva, che li metterebbe al riparo da una verifica nel merito.

Quello delle applicazioni in parola, appare allora un contesto dove «il terreno è fertile per lo sviluppo di quella tendenza giurisprudenziale fondata sui principi e diritti fondamentali (c.d. rimedialismo giurisprudenziale) ormai da tempo diffusa, che amplia notevolmente gli spazi del sindacato giudiziale costituzionale diffuso»⁶⁸; al contempo, si è opportunamente rilevato come «sarebbe un errore pensare di affidare al contenzioso e all’interpretazione giurisprudenziale la delimitazione dei limiti sociali allo sviluppo della IA»⁶⁹.

Già in altra occasione⁷⁰ si era auspicato il ricorso a discipline di matrice contrattuale che potessero risultare “convenienti” per l’impresa, allo scopo di prevenire o limitare il conflitto oppure per ridurre i rischi del contenzioso. Del resto, la delimitazione convenzionale dell’ambito e delle modalità di esercizio dei poteri costituisce tradizionalmente (si pensi proprio agli accordi *ex art.* 4, l. 300/1970) l’occasione per tracciare la cornice di esercizio dei poteri entro un alveo di legittimità concordata. Nell’area considerata, quella del controllo, la regolazione negoziata del ricorso a strumenti dai quali possa indirettamente derivare il

⁶⁷ M. BIASI, *Problema e sistema*, cit., p. 177, conclude condivisibilmente che «di conseguenza, per quanto si parli di una “decisione integralmente automatizzata”, tale la stessa non risulta, in senso stretto, né sul piano della scelta (i.e. della volontà finale), né su quello dell’imputazione, in quanto sarà pur sempre il datore di lavoro (o un suo preposto) che, forte della “indicazione” (che, non essendo un ordine, potrebbe – e, in alcuni casi, dovrebbe – essere disattesa) del sistema automatizzato (interamente o meno), si troverà ad assumere una determinazione della quale potrebbe trovarsi a rispondere in prima persona a valle».

⁶⁸ S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale*, cit., p. 595.

⁶⁹ Sempre S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale*, cit., p. 595.

⁷⁰ Si consenta di rinviare ancora a U. GARGIULO, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali*, cit., p. 171 ss.

controllo dei lavoratori, legittimerebbe il controllo stesso in capo all'impresa, riducendo i rischi (anche penali) connessi all'utilizzo delle tecnologie in parola.

Ancora una volta va ribadito che non si tratta di "contrattare l'algoritmo": istanza che pare caratterizzata da una certa ingenuità oltre che dal misconoscimento della complessità tecnica del fenomeno. Si tratta di un perimetro d'intervento anch'esso "a geometria variabile", tanto con riferimento al contenuto quanto con riguardo alla forma.

Si potrebbe regolare convenzionalmente la possibilità del lavoratore (come singolo o attraverso la rappresentanza sindacale) di contestare la decisione presa con il supporto dell'algoritmo o, addirittura, direttamente da quest'ultimo, ovvero – attraverso un intervento di più ampia portata – individuare le caratteristiche degli *input* forniti al sistema, dei *cluster* di riferimento, del grado di linearità o meno dell'*output* decisionale. E tale spazio negoziale potrebbe realizzarsi con una pluralità di strumenti: dal "classico" contratto collettivo (presumibilmente e, forse, preferibilmente di livello aziendale) di vera e propria procedimentalizzazione dei poteri datoriali a tutta una serie di dispositivi *soft*, quali codici di condotta o protocolli di *policy*, che a loro volta potrebbero contenere, a seconda della materia, previsioni di cornice o, per converso, di dettaglio.