



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
18 OTTOBRE 2023

Lavoro mediante piattaforme digitali,
dialogo sociale europeo e
partecipazione sindacale

di Massimiliano Delfino

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



Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*

di Massimiliano Delfino

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

Abstract [It]: Il contributo analizza la proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali del 2021, calandola in un contesto più ampio, dal momento che l’Unione europea sta cercando di dare un contributo alla regolazione di quel lavoro ben oltre quella proposta, come si evince anche dalla recente versione della proposta di regolamento sull’intelligenza artificiale. Su un piano più generale, si prova a dimostrare che le parti sociali europee hanno un rilievo importante poiché stanno adoperando la digitalizzazione come un terreno almeno per mantenere i loro spazi, nell’alveo, però, di un ruolo tradizionale e più simile a quello svolto dagli attori sociali nazionali. Su un piano più particolare, il contributo si occupa degli spazi delle parti sociali nelle procedure di informazione e consultazione previste dalla proposta di direttiva, dalla proposta di regolamento e dagli accordi sottoscritti negli ultimi anni a livello europeo, tralasciando, se non per alcuni profili, i compiti svolti come attori negoziali.

Title: Platform work, European social dialogue, and trade union participation

Abstract [En]: This contribution analyses the proposal for a directive on platform work of 2021, placing it in a broader context since the European Union is trying to contribute to regulating that type of work far beyond that proposal, as it is evident from the most recent version of the proposal for a regulation on Artificial Intelligence. More generally, an attempt is made to show that the European social partners are essential in using digitalisation as a ground, at least to maintain their space within the framework of a traditional role more akin to that played by national social actors. On a more particular level, the contribution deals with the social partners' spaces in the information and consultation procedures provided for in the draft directive, the draft regulation and the agreements signed in recent years at the European level, leaving aside, if not in some respects, their tasks as negotiating actors.

Parole chiave: lavoro tramite piattaforme, intelligenza artificiale, dialogo sociale, informazione, consultazione

Keywords: Platform work, artificial intelligence, social dialogue, information, consultation

Sommario: 1. L’accordo europeo sulla digitalizzazione del 2020 come antecedente della proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme del 2021. 2. Le sentenze *Epsu* e gli “scossoni” al dialogo sociale europeo alla base delle scelte compiute dalla proposta di direttiva? 3. Gli spazi per le parti sociali nella proposta di direttiva (e nella proposta di regolamento IA). In particolare, la partecipazione sindacale. 4. L’accordo per il dialogo sociale nelle Amministrazioni del Governo centrale del 17 giugno 2022 nel prisma della giurisprudenza *Epsu*. 5. Brevi conclusioni.

1. L’accordo europeo sulla digitalizzazione del 2020 come antecedente della proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme del 2021

L’idea alla base di questo contributo è analizzare la proposta di direttiva sulle piattaforme digitali del 9 dicembre 2021 calandola in un contesto più ampio dal momento che l’Unione europea, fra luci e ombre, sta cercando di dare un contributo alla regolazione del lavoro su piattaforme ben oltre quella proposta.

* Articolo sottoposto a referaggio.

Su un piano generale, si proverà a dimostrare che le parti sociali europee hanno un rilievo importante poiché stanno adoperando la digitalizzazione come un terreno per mantenere i loro spazi e, eventualmente, per conquistarne di nuovi, nell'alveo, però, di un ruolo tradizionale e più simile a quello svolto dagli attori sociali nazionali. Su un piano particolare, ci si occuperà dei margini di intervento delle parti sociali nelle procedure di informazione e consultazione, tralasciando, se non per alcuni profili, il ruolo svolto come attori negoziali.

Prescindendo dalle esperienze più lontane quando questo tipo di lavoro si presentava in una versione pionieristica (il riferimento è all'accordo-quadro sul telelavoro del 2002), occorre senz'altro partire dall'accordo delle parti sociali europee sulla digitalizzazione del 2 giugno 2020. Prima di scendere nel dettaglio delle sue clausole, è opportuno fare una riflessione sul tipo di contratto collettivo. Si tratta di un contratto collettivo autonomo sottoscritto nel quadro dell'art. 155 TFUE, cioè, senza che ci sia stato impulso da parte della Commissione europea¹. Peraltro, tale accordo non è stato recepito in direttiva e non ha efficacia generalizzata ma “impegna i membri di BusinessEurope, SMEunited, CEEP e CES ... a promuovere e ad attuare strumenti e misure, se necessario a livello nazionale, settoriale e/o aziendale, in conformità alle procedure ed alle prassi specifiche delle parti sociali negli Stati membri”².

Tale accordo riguarda tutti i lavoratori e i datori di lavoro del settore pubblico e privato e di tutte le attività economiche. Con riferimento ai contenuti, si sottolinea che “è essenziale che la tecnologia digitale sia introdotta tramite una consultazione tempestiva con la forza lavoro ed i suoi rappresentanti, nell'ambito dei sistemi di relazioni industriali, in modo da poter instillare fiducia nel processo”. Pertanto, è messo in evidenza in maniera molto chiara che il coinvolgimento dei lavoratori e delle parti sociali, attraverso una loro consultazione tempestiva, è cruciale per ottenere il consenso dei lavoratori all'utilizzo della tecnologia digitale³.

2. Le sentenze *Epsu* e gli “scossoni” al dialogo sociale europeo alla base delle scelte compiute dalla proposta di direttiva?

Come si è appena visto, con riguardo alla digitalizzazione del lavoro, il ruolo delle parti sociali europee nell'ambito del dialogo sociale autonomo è stato di rilievo. Non altrettanto può dirsi all'interno del dialogo sociale indotto nel quale il contratto collettivo, una volta sottoscritto, viene recepito in direttiva. Questo

¹ L'accordo specifica espressamente che si tratta di “un'iniziativa autonoma ed è il risultato di negoziati tra le parti sociali europee nell'ambito del sesto programma di lavoro pluriennale per il periodo 2019-2021”. Nel quadro dell'Articolo 155 del Trattato, il presente accordo quadro europeo autonomo impegna i membri di BusinessEurope, SMEunited, CEEP e CES (ed il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) a promuovere e ad attuare strumenti e misure, se necessario a livello nazionale, settoriale e/o aziendale, in conformità alle procedure ed alle prassi specifiche delle parti sociali negli Stati membri e nei paesi dello Spazio economico europeo.

² Così l'accordo-quadro del 2020 nella parte relativa ad attuazione e monitoraggio (p. 12).

³ La citazione è tratta sempre dall'accordo del 2020, p. 9.

però non deve sorprendere. Sia consentita una breve digressione. Il Tribunale dell'Unione europea e la Corte di giustizia, rispettivamente, nel 2019 e nel 2021, hanno fornito un'interpretazione dell'art. 155 TFUE secondo la quale, nel momento in cui le parti sociali chiedono il recepimento del contratto collettivo sottoscritto in una direttiva, la Commissione, contrariamente a quanto si riteneva fino a quel momento in dottrina⁴, ha ampia discrezionalità nel proporre oppure no il recepimento al Consiglio. Questo approdo giurisprudenziale, per un verso, ha ricadute negative poiché depotenzia la posizione delle parti sociali nella produzione del diritto dell'Unione, ma a ben guardare, per un altro verso, presenta implicazioni positive. Infatti, in una visione più ottimistica, si può supporre che le parti sociali abbiano un ruolo diverso, più simile a quello svolto negli ordinamenti giuridici nazionali della maggior parte degli Stati membri, ove, nell'ambito del dialogo sociale trilaterale (che coinvolge l'Esecutivo, i sindacati e le associazioni datoriali), il Governo può trasformare gli accordi stipulati dalle parti sociali in disposizioni o disegni di legge⁵. Alla fine, questa svolta potrebbe essere un punto di partenza per un dialogo sociale europeo più maturo in cui le parti sociali propongono alla Commissione un accordo e tale istituzione può decidere se presentare oppure no al Consiglio una proposta di direttiva in grado di recepire i contenuti di quell'accordo. D'altronde, va ricordato che, a volte, le parti sociali, in particolare le associazioni datoriali, si sono mostrate preoccupate di stipulare contratti collettivi che possano "trasformarsi" in diritto dell'Unione e per quel motivo hanno deciso di non firmarli, come è avvenuto nel caso del lavoro tramite agenzia interinale⁶. Di conseguenza, l'enfasi posta sul potere discrezionale della Commissione potrebbe facilitare il dialogo sociale nel senso che le parti sociali agiscono su un terreno a loro più congeniale dove l'obiettivo è quello di promuovere l'interesse delle parti firmatarie e, in sintesi, l'interesse collettivo e non quello generale, la cui promozione spetta al legislatore europeo.

E allora potrebbe essere non casuale quanto accaduto con riguardo alla proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforme. Infatti, conformemente all'art. 154 TFUE, la Commissione ha condotto una consultazione in due fasi delle parti sociali su un'eventuale azione dell'Unione volta a migliorare le condizioni di lavoro. Nella prima fase, tra il 24 febbraio e il 7 aprile 2021, la Commissione ha consultato le parti sociali sulla necessità di un'iniziativa in materia e sul possibile orientamento di tale iniziativa⁷. Nella seconda fase, tra il 15 giugno e il 15 settembre 2021, la Commissione ha consultato le parti sociali sul

⁴ V., per tutti, A. LO FARO, *Funzioni e finzioni della contrattazione collettiva comunitaria*, Giuffrè, Milano, 1999, p. 204 ss.

⁵ Per approfondimenti, sia consentito rinviare a M. DELFINO, *La reinterpretazione del principio di sussidiarietà orizzontale nel diritto sociale europeo*, in *Diritti lavori mercati*, 2020, 1, p. 155 ss. V. anche E. ALES, *EU Collective Labour Law: if any, how?*, in B. TER HAAR, A. KUN (a cura di), *EU Collective Labour Law*, Edward Elgar Publishing, 2021, pp. 26 ss.

⁶ Sia ancora consentito rinviare a M. DELFINO, *Interpretation and Enforcement Questions in EU Temporary Agency Work Regulation. An Italian Point of view*, in *European Labour Law Journal*, 2011, n. 3, p. 293 ss.

⁷ Documento di consultazione C(2020) 1127 final.

contenuto e sullo strumento giuridico della proposta prevista⁸. Tuttavia, le parti sociali non hanno chiesto di sospendere il procedimento legislativo ordinario e di (provare a) regolare la materia mediante un contratto collettivo da recepire in direttiva. Ci si chiede se questa scelta non sia legata agli esiti delle sentenze *Epsu*, entrambe note almeno al momento della seconda consultazione⁹.

3. Gli spazi per le parti sociali nella proposta di direttiva (e nella proposta di regolamento IA). In particolare, la partecipazione sindacale

Prima di passare alle norme della proposta di direttiva (e non solo) che prevedono il coinvolgimento delle parti sociali, occorre sottolineare la differenza della proposta appena richiamata rispetto alla proposta di Regolamento sull'intelligenza artificiale del 21 aprile 2021, da ultimo, emendata dal Parlamento europeo il 14 giugno 2023.

In primo luogo, il riferimento è al tipo di fonte prescelta, i cui effetti negli ordinamenti interni, com'è noto, sono differenti. Infatti, la preferenza per un regolamento come atto giuridico è giustificata dalla necessità di un'applicazione uniforme delle nuove regole, come la definizione di intelligenza artificiale, il divieto di talune pratiche dannose e la classificazione di taluni sistemi di intelligenza artificiale. L'applicabilità diretta di un regolamento, conformemente all'articolo 288 TFUE, ridurrà la frammentazione giuridica e faciliterà lo sviluppo di un mercato unico per i sistemi di intelligenza artificiale. Tale obiettivo sarà conseguito in particolare introducendo una serie armonizzata di requisiti di base per quanto concerne i sistemi di intelligenza artificiale classificati come ad alto rischio e di obblighi riguardanti fornitori e utenti (o operatori, secondo la più recente versione) di tali sistemi, migliorando la tutela dei diritti fondamentali e garantendo certezza del diritto tanto per gli operatori quanto per i consumatori.

Al contrario, la direttiva consente all'Unione di stabilire norme minime relative alle condizioni di lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali anzitutto quando sono classificate come "lavoratori subordinati"¹⁰.

In secondo luogo, le due proposte hanno una base giuridica molto diversa e questo non è indifferente per il discorso che si sta conducendo. Come è stato sottolineato¹¹, la base giuridica della proposta di regolamento è costituita principalmente dall'art. 114 del Trattato sul funzionamento dell'Unione

⁸ Documento di consultazione C(2020) 4230 final, accompagnato dal documento di lavoro dei servizi della Commissione SWD(2021) 143 final.

⁹ La pronuncia del Tribunale era nota già al momento della prima consultazione mentre quella della Corte di giustizia è del 2 settembre 2021.

¹⁰ La Corte di giustizia ha affermato che la qualificazione di "lavoratore autonomo" ai sensi del diritto nazionale non esclude che una persona debba essere qualificata come "lavoratore" ai sensi del diritto dell'Unione, se la sua indipendenza è solamente fittizia e nasconde in tal modo un rapporto di lavoro. (CGUE, cause C-256/01, *Allonby*, e C-413/13, *FNV Kunsten Informatie en Media*).

¹¹ V., ad esempio, L. TEBANO, *La digitalizzazione del lavoro tra intelligenza artificiale e gestione algoritmica*, in *Ianus*, 2021, n. 24, p. 45 ss.

europea¹², che prevede l'adozione di misure destinate ad assicurare l'instaurazione ed il funzionamento del mercato interno. Invece, la proposta di direttiva si basa sull'articolo 153, par. 1, lettera b), TFUE, che conferisce all'Unione il potere di sostenere e completare l'azione degli Stati membri con l'obiettivo di migliorare le condizioni di lavoro¹³.

Già questo fa comprendere come sia difficile aspettarsi un atteggiamento univoco delle due proposte nei confronti del ruolo delle parti sociali. È chiaro, infatti, che nella proposta di direttiva, la cui base giuridica è la politica sociale, c'è uno spazio maggiore per gli attori sociali rispetto alla proposta di regolamento che deve garantire il funzionamento del mercato interno, anche se va ricordato che quest'ultima ha visto il coinvolgimento delle parti sociali nella consultazione pubblica antecedente alla presentazione della proposta stessa¹⁴.

Scendendo nel dettaglio della proposta sulle piattaforme, c'è uno spazio per gli attori sociali anche se soprattutto attraverso l'informazione e la consultazione¹⁵. A tal proposito, com'è stato messo in evidenza in alcuni recenti contributi¹⁶, stando alla versione della proposta a seguito degli emendamenti del Parlamento europeo del 2023, esistono norme che prevedono procedure di informazione e consultazione rivolte ai singoli lavoratori ed altre di tipo collettivo. In tutte le previsioni del primo tipo l'informazione e la consultazione devono essere rese alle "persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma digitale", indipendentemente dal vincolo di queste con la piattaforma, invece l'informazione e la consultazione di tipo collettivo devono essere indirizzate ai rappresentanti dei lavoratori, oppure, in mancanza, direttamente ai lavoratori, intendendosi per tali quelli subordinati. In qualche caso, poi, le informazioni sono messe a disposizione sia delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sia dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme¹⁷, lasciando intendere che, qualora i lavoratori

¹² La proposta di regolamento ha la sua base giuridica anche nell'articolo 16 TFUE per quanto concerne talune regole specifiche sulla protezione delle persone fisiche con riferimento al trattamento di dati personali.

¹³ A dire il vero, la proposta di direttiva si basa anche sull'art. 16, par. 2, TFUE nella misura in cui affronta la situazione delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali in relazione alla protezione dei loro dati personali trattati mediante sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Sul punto, v. M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, n. 2.

¹⁴ Una consultazione pubblica online è stata avviata il 19 febbraio 2020, unitamente alla pubblicazione del Libro bianco sull'intelligenza artificiale, ed è durata fino al 14 giugno 2020. L'obiettivo di tale consultazione era raccogliere opinioni e pareri sul Libro bianco. Tale consultazione è stata rivolta a tutti i portatori di interessi coinvolti del settore pubblico e di quello privato, compresi governi, autorità locali, organizzazioni commerciali e non, parti sociali, esperti, accademici e cittadini. Dopo aver analizzato tutte le risposte pervenute, la Commissione ha pubblicato una sintesi dei risultati, così come le singole risposte, sul proprio sito web.

¹⁵ Per una disamina dell'evoluzione della disciplina dell'informazione e della consultazione nel diritto dell'Unione, v., per tutti, 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*, Vita e Pensiero, Milano, 2021, p. 163 ss.

¹⁶ I. PURIFICATO, I. SENATORI, *The Position of Collective Rights in the 'Platform Work' Directive Proposal: Commission v Parliament*, in *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2023, n. 1, pp. 14-18. Sul punto v. anche M. OTTO, *A step towards digital self- & co-determination in the context of algorithmic management systems*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2022, 2, p. 51 ss.

¹⁷ Le citazioni riguardano le informazioni sulla valutazione previste dall'art. 7, testo della proposta varato dal Parlamento europeo.

siano autonomi, l'informazione va resa individualmente, mentre se c'è vincolo di subordinazione va resa *anche* oppure *soltanto* ai rappresentanti dei lavoratori. Su quest'ultimo profilo, la circostanza che l'informazione abbia a oggetto "l'impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali" e, in particolare, il riferimento esplicito alle "decisioni individuali" fa propendere per l'interpretazione secondo la quale l'informazione non può essere resa soltanto ai rappresentanti dei lavoratori.

Per quanto riguarda le procedure di informazione di tipo collettivo, la previsione fondamentale è l'art. 9 della proposta¹⁸. Dal paragrafo 1 di questa norma si comprende che la "strada maestra" dell'informazione e della consultazione deve essere percorsa dai rappresentanti dei lavoratori e solo in subordine dai lavoratori e che gli obblighi di informazione e consultazione hanno a oggetto i sistemi automatizzati utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali con mezzi elettronici e i sistemi decisionali automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro di tali lavoratori¹⁹. Il campo di applicazione del diritto di informazione sindacale appare più ristretto rispetto a quello individuale di cui all'art. 6²⁰ perché riguarda soltanto "le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati" e non quelle concernenti qualsiasi profilo o qualsiasi modifica.

Inoltre, nell'art. 9 sono diversi i rinvii alla direttiva 2002/14 sul diritto all'informazione e alla consultazione. Una prima considerazione da fare è che il diritto riconosciuto dalla proposta di direttiva ha un campo di applicazione più ampio perché, al contrario di quanto previsto dalla direttiva del 2002, non è circoscritto, a seconda della scelta fatta dagli ordinamenti nazionali, alle imprese che impiegano

¹⁸ "1. Fatti salvi i diritti e gli obblighi di cui alla direttiva 2002/14/CE, gli Stati membri assicurano l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o, in mancanza di tali rappresentanti, dei lavoratori delle piattaforme digitali interessati da parte delle piattaforme di lavoro digitali per quanto riguarda le decisioni che possono comportare l'introduzione o modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati di cui all'articolo 6, paragrafo 1, conformemente al presente articolo.

2. Ai fini del presente articolo si applicano le definizioni di 'informazione' e 'consultazione' di cui all'articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14/CE. Le norme di cui all'articolo 4, paragrafi 1, 3 e 4, e agli articoli 6 e 7 della direttiva 2002/14/CE si applicano di conseguenza.

3. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali o i lavoratori delle piattaforme digitali interessati possono essere assistiti da un esperto di loro scelta nella misura in cui ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Se una piattaforma di lavoro digitale conta più di 500 lavoratori delle piattaforme digitali in uno Stato membro, le spese per l'esperto sono a carico della piattaforma di lavoro digitale, a condizione che siano proporzionate".

¹⁹ Ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza sul lavoro, il loro orario di lavoro, la loro promozione e la loro situazione contrattuale, compresa la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro *account*.

²⁰ Sull'art. 6 della proposta, v. C. SPINELLI, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, 2, p. 6 ss.

almeno cinquanta addetti oppure agli stabilimenti che occupano almeno venti addetti in uno Stato Membro. L'art. 9 della proposta di direttiva solo in un caso prevede un limite numerico di lavoratori che si riferisce però a tutt'altro. Infatti, superata la soglia di cinquecento lavoratori per ogni piattaforma, i costi dell'esperto scelto dai rappresentanti dei lavoratori per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione è posto a carico della piattaforma.

Non presenta problemi il rinvio alle definizioni di informazione e consultazione contenute nella direttiva del 2002²¹, mentre, con riferimento alla tempistica del coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, non c'è alcun dubbio che debba avvenire prima che le decisioni siano prese poiché si applica l'art. 27 CDFUE che ricorre all'espressione "in tempo utile"²². Infatti, il rinvio alla direttiva del 2002 e la presenza in questa proposta di norme sull'informazione e la consultazione consentono di interpretare le norme secondarie alla luce della previsione della Carta prima menzionata anche nel momento in cui si procederà alla loro attuazione negli ordinamenti interni.

Non c'è poi molto da dire nemmeno sull'applicazione degli artt. 6 e 7 della direttiva del 2002 ai lavoratori tramite piattaforma, che riguardano, rispettivamente, le informazioni riservate e la protezione dei rappresentanti dei lavoratori.

Più problematica appare l'applicazione al lavoro tramite piattaforme dell'art. 4 della direttiva del 2002. Tale previsione è stata attuata in Italia con l'art. 1, co. 2, d.lgs. 25/2007, secondo il quale "le modalità di informazione e consultazione sono stabilite dal contratto collettivo", e dall'art. 4, co. 1, sempre del decreto legislativo del 2007, in base al quale "i contratti collettivi definiscono le sedi, i tempi, i soggetti, le modalità ed i contenuti dei diritti di informazione e consultazione". Com'è noto, la contrattazione collettiva dei lavoratori su piattaforme rappresenta un grande punto interrogativo, cosicché la normativa risulta di difficile applicazione al caso di specie. Pertanto, nell'ipotesi in cui la proposta fosse approvata, per rendere operativi i vincoli derivanti dalla direttiva del 2002, occorrerebbe adattare le norme interne appena richiamate introducendo disposizioni che incentivino o sostengano la contrattazione collettiva nell'ambito del lavoro mediante piattaforme digitali oppure che prevedano un ruolo sostitutivo del legislatore²³.

Sintonico col discorso che si sta conducendo è uno degli emendamenti presentati dal Parlamento europeo alla proposta di Regolamento sull'intelligenza artificiale. Il riferimento è al nuovo paragrafo 5*bis* dell'art.

²¹ V. art. 2, lett. f) e g), secondo il quale l'informazione è "la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentir loro di prendere conoscenza della questione trattata e esaminarla" e la consultazione, "lo scambio di opinioni e l'instaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e il datore di lavoro".

²² Infatti, la presenza della direttiva 2002/14 fa sì che ci si ritrovi nell'ambito dell'attuazione del diritto dell'Unione, cosicché, a norma dell'art. 51, la Carta dei diritti fondamentali è applicabile agli ordinamenti interni.

²³ Più in generale sugli effetti della trasposizione in Italia della proposta di direttiva, v. M. FALSONE, *What Impact Will the Proposed EU Directive on Platform Work Have on the Italian System?*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2022, 2, p. 99 ss.

29 nel quale si afferma che “prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, gli operatori consultano i rappresentanti dei lavoratori allo scopo di trovare un accordo a norma della direttiva 2002/14/CE e informano i dipendenti interessati che saranno soggetti al sistema”. Questa norma prevede la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nella prima parte e l’informazione dei dipendenti nella seconda. Interessante è il cenno all’accordo previsto dalla direttiva generale sull’informazione e la consultazione che non può che essere anzitutto quello disciplinato dall’art. 5 della fonte europea, ovvero l’accordo mediante il quale si definiscono le modalità di informazione e consultazione dei lavoratori anche in deroga a quanto previsto dall’art. 4 della direttiva medesima²⁴. Questa scelta non era affatto scontata perché la proposta di regolamento avrebbe potuto far riferimento genericamente a quanto previsto dalla fonte europea, segno che il legislatore europeo in materia di sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio sembra prediligere la strada partecipata negoziale, considerata, forse, più adatta a gestire tali sistemi anche perché più vicina alle esigenze delle diverse realtà aziendali, dal momento che, secondo l’art. 5 della direttiva del 2002, l’accordo può essere concluso al livello adeguato, incluso quello dell’impresa o dello stabilimento. Va da sé che, se il regolamento sarà approvato in questa versione, la scelta compiuta presenta un pericolo analogo a quello evidenziato poco fa con riguardo al lavoro mediante piattaforme digitali, ovvero sia la mancanza di una contrattazione collettiva in materia, anche se tale rischio potrebbe essere attenuato dal fatto che l’utilizzo dell’intelligenza artificiale è sempre più diffuso e trasversale, cosicché, anche in considerazione della normativa italiana di trasposizione della direttiva del 2002, con riguardo ai sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio, è più facile concludere contratti collettivi di vario livello che definiscano in generale i “contorni” del diritto all’informazione e alla consultazione e che prevedano clausole specifiche.

4. L’accordo per il dialogo sociale nelle Amministrazioni del Governo centrale del 17 giugno 2022 nel prisma della giurisprudenza *Epsu*

Un cenno merita l’accordo sottoscritto il 17 giugno 2022 dal comitato UE per il dialogo sociale nelle amministrazioni del governo centrale in materia di digitalizzazione e dalla delegazione nazionale ed europea dei sindacati (Tuned) e dai datori di lavoro della pubblica amministrazione (Epsu).

Anzitutto si tratta ancora una volta di un accordo autonomo peraltro stipulato anche da *Epsu*, l’organizzazione datoriale che aveva subito il ricorso davanti al Tribunale UE e alla Corte di giustizia.

Con riferimento all’oggetto del presente contributo, oltre al fatto che il coinvolgimento delle parti sociali è *in re ipsa* perché hanno sottoscritto l’accordo, nella parte introduttiva si entra nel dettaglio definendo i

²⁴ Il riferimento potrebbe essere anche all’accordo *ex art.* 4, par. 4, lett. e), direttiva 2002/14 che ha per oggetto le “decisioni che dipendono dal potere di direzione del datore di lavoro”. Sul punto v. L. TEBANO, *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell’AI Act*, in *questa Rivista*, in questo numero.

rappresentanti dei lavoratori come i rappresentanti dei sindacati, i rappresentanti eletti o una combinazione di entrambe le modalità e, più avanti, affermando che nel telelavoro - definito come una forma di organizzazione e/o esecuzione del lavoro, che utilizza le tecnologie dell'informazione, nel contesto di un contratto/rapporto di lavoro, in cui il lavoro, che potrebbe anche essere svolto presso i locali del datore di lavoro, viene svolto regolarmente fuori di tali locali -, fra i diritti collettivi sono centrali, i diritti sindacali di informazione, consultazione e partecipazione volti a definire il nuovo ambiente di lavoro (art. 4, n. 2). C'è una circolarità con quanto affermato nella proposta di direttiva in tema di digitalizzazione perché anche in quel caso, come detto, si predilige la strada partecipativa.

Inoltre, l'accordo del 2022, proprio con riferimento al telelavoro, prova a favorire un dialogo sociale efficace e i diritti sindacali a livello nazionale (art. 1) e a riconoscere anche il diritto alla disconnessione, come diritto di tutti i lavoratori di spegnere i propri strumenti digitali al di fuori dell'orario di lavoro senza incorrere in conseguenze per non aver risposto a e-mail, telefonate o qualsiasi altra comunicazione. Per quel che interessa in questa sede, poi, il diritto alla disconnessione deve essere concordato con i sindacati a tutti i livelli pertinenti per garantirne l'efficacia (art. 4, n. 12).

Come anticipato, l'accordo in argomento ad oggi risulta essere non vincolante a livello di Unione Europea ma produce gli effetti di un accordo autonomo, riguardante esclusivamente le parti datoriali e sindacali europee delle amministrazioni centrali. Occorre precisare, poi, che si tratta di un accordo settoriale, cioè avente una sfera di applicazione limitata alle amministrazioni centrali.

Il comitato UE per il dialogo sociale nelle amministrazioni del governo centrale il 30 gennaio 2023 ha ufficialmente avanzato una richiesta di attivazione della procedura prevista dall'articolo 155, par. 2, TFUE, al fine di ottenere che il testo in questione divenga un atto giuridico vincolante a livello dell'Unione (per es. una direttiva). Tuttavia, la Commissione ha comunicato di aver sospeso il relativo iter, considerato che nel frattempo si è aperto un negoziato a livello intersettoriale (riguardante, pertanto, anche il settore privato) in materia di lavoro da remoto e diritto alla disconnessione: questo negoziato impatta su ambiti analoghi rispetto a quelli interessati dall'accordo settoriale in questione ed anche con l'accordo del 2020. Ad ogni modo, se e quando un accordo di tal genere sarà sottoscritto, si porrà il problema del raccordo tra i testi poc'anzi richiamati. Infine, occorrerà verificare se la Commissione deciderà di dare seguito agli ultimi accordi con l'emanazione di una direttiva o di un altro atto avente forza vincolante.

5. Brevi conclusioni

Come si è messo in evidenza, il ruolo degli attori sociali nei provvedimenti in corso di approvazione da parte dell'Unione europea e negli accordi conclusi (e forse in quelli in via di sottoscrizione) è di primo piano. Gli attori istituzionali e sociali dell'Unione sono consapevoli del fatto che, senza il coinvolgimento



sindacale nel senso ampio dell'espressione, non è possibile regolare il crescente fenomeno della digitalizzazione del lavoro.

Con riguardo al piano del dialogo sociale europeo, le parti sociali sono state sempre coinvolte, oltre che ovviamente nella stesura di tutti gli accordi anche in quella delle proposte di *hard law* finora varate, anche se hanno optato per non esercitare le prerogative loro riconosciute dal Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e, quindi, hanno deciso di svolgere soltanto il ruolo, riconosciuto sempre dalla fonte primaria, di destinatari di informazioni e consultazioni (come nella proposta di direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali e nella proposta di regolamento sull'intelligenza artificiale) piuttosto che provare a negoziare accordi in quelle materie. In altri casi (nel 2020 e nel 2022), hanno concluso accordi a livello europeo ma hanno ritenuto di non richiedere il loro recepimento in atti vincolanti dell'Unione, probabilmente anche in conseguenza degli scossoni subiti dal dialogo sociale in seguito alle pronunce *Epsu*.

Con riferimento al profilo partecipativo in senso stretto, il legislatore europeo ha previsto il coinvolgimento dei lavoratori ma soprattutto delle associazioni sindacali, alle quali è attribuito il compito di incidere su profili non secondari della nuova regolamentazione. Questo coinvolgimento sarà effettivo al verificarsi di alcune condizioni, ossia se le proposte saranno approvate nelle versioni attualmente conosciute, se la nuova disciplina sarà raccordata con le altre normative europee in vigore e se si procederà all'adattamento di tale disciplina ai vari contesti nazionali, intervenendo a quel livello anche qualora il procedimento di attuazione non sia formalmente richiesto, come nel caso del regolamento sull'intelligenza artificiale.