3/2025 anteprima

Rivista di diritto dei media

ISSN 2532-9146

Il lato oscuro dell'Intelligenza artificiale: come proteggere i dati personali dei lavoratori?

Marco Capece

Sommario

1. Transizione digitale e *privac*y lavorativa: verso un nuovo paradigma di tutela dei dati personali. - 2. L'Intelligenza Artificiale nel contesto regolatorio. Opportunità e rischi per la privacy nella prospettiva europea e interna. - 3. Decisioni automatizzate e squilibri informativi. La riaffermazione della supervisione umana. - 4. Il contributo degli organismi collettivi alla protezione rafforzata dei dati personali.

1. Transizione digitale e *privacy* lavorativa: verso un nuovo paradigma di tutela dei dati personali

L'evoluzione tecnologica, caratterizzante la transizione digitale, permea le strutture sociali ed economiche al punto da poter parlare di società algoritmica, dai processi decisionali spesso delegati a *software*[1].
L'economia digitale e l'automazione, diffusesi in maniera capillare, paiono promettere l'atteso affermarsi di equità, efficienza e giustizia sociale rispetto al funzionamento dei mercati e delle strutture sociali[2]. Potrebbe rivelarsi

[1] L. Zappalà, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *Biblioteca '20 Maggio',* 2, 2021, 99 ss.; E. Brynjolfsson - A. McAfee, *La nuova rivoluzione delle macchine*, Milano, 2015; L. Zappalà, *Algoritm*o (voce), in S. Borelli - V. Brino - C. Faleri - L. Lazzeroni - L. Tebano - L. Zappalà (a cura di)*, Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino, 2022, 17 ss.; A. Cipriani- A. Gremolati - G. Mari (a cura dì), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative,* Firenze, 2018; F. Rullani -E. Rullani, *Dentro la rivoluzione digitale,* Torino, 2018.

[2] P. De Petris, *La discriminazione algoritmica. Presupposti e rimedi*, in M. Biasi (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, 225 ss. Dalla digitalizzazione del mercato del lavoro possono derivare benefici tanto in termini di efficienza, inclusività e pari opportunità tanto sul piano dell'incontro tra domanda e offerta, quanto nell'ottica della personalizzazione della formazione professionale, delle politiche attive, dei servizi per il lavoro e dello sviluppo del capitale professionale o anche sul piano della salute e sicurezza sul lavoro. V. anche G. Gaudio, *Le discriminazioni algoritmiche*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2024, 1 ss.; A. Alaimo, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *Federalismi.it*, 18 ottobre 2023.

«la più grande rivoluzione dell'informazione in tutta la storia umana»[3].
L'impiego delle intelligenze artificiali non è, tuttavia, privo di lati oscuri. In particolare, Non risulta, invero, affatto agevole verificare quante e quali informazioni personali siano acquisite ed elaborate mediante l'utilizzo di sistemi automatizzati.
Sul piano prettamente lavoristico, per i datori, avvalersi di sistemi di tal guisa nella gestione del rapporto di lavoro[4], sin dalla fase precontrattuale nella quale l'IA funge da supporto investigativo e strumento di profilazione del futuro dipendente, qualora gli vengano richieste specifiche qualità attitudinali e professionali, non senza il rischio di sconfinamenti o derive.
Ciò impone un'analisi attenta sull'idoneità dell'attuale disciplina giuridica delle tecnologie in parola, in considerazione dell'impatto che hanno sulla realtà[5] nonché degli effetti negativi, per le persone che lavorano[6], scaturenti dalla natura accentuatamente pervasiva degli stessi.
Notoriamente, lo studioso di diritto del lavoro si trova a dover rivisitare il proprio sapere, al fine di tenere il passo delle scattanti nuove tecnologie, e, nell'individuarne gli aspetti spinosi, anticipa non di rado il legislatore[7].

---

[3] F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 26, 1985, 203 ss.; E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica,* Bergamo, 2019.

[4] Sul punto, merita evidenziare come, dalla recente ricerca condotta da Anthropic sul mercato USA, emerge un quadro reale molto più sfumato. I dati del rapporto mostrano, anzi, un impiego mirato dell'intelligenza artificiale. Ne è fatto grande uso per lo sviluppo software e per la correzione di *debug* di sistema, per la scrittura tecnica e creativa. In sintesi, l'intelligenza artificiale appare ancora circoscritta al mondo digitale. È la collaborazione a prevalere sull'automazione: Il 57% delle interazioni con l'AI è orientato all'incremento delle capacità umane: apprendimento, iterazione su risultati, perfezionamento di output già prodotti. Sul piano nazionale, dalle rilevazioni effettuate dall'Istat, tra l'altro, emerge che la percentuale di imprese con almeno dieci addetti che impiegata l'AI è cresciuta dal 5 all'8,2% nell'ultimo anno ma è cresciuta in misura inferiore alla media degli altri Paesi europei, pari al 13,5%. Anche in Italia il settore dell'ICT quello in cui è più diffuso il ricorso a ChatGPT e sistemi similari: il 34,6% delle imprese si affida all'AI, ovvero un terzo del totale. Per approfondimenti ulteriori al riguardo, si v. il report *Imprese e Ict - Anno 2024*, pubblicato su *istat.it;* A. Dini, *Intelligenza artificiale e lavoro, quali sono le attività per cui si usa più spesso*, 24 febbraio 2025, in *wired.it; AI, ecco chi rischia davvero il posto di lavoro*, in *agendadigitale.eu*. Da ultimo, detta tendenza sembra subire un'inversione. Difatti, secondo i risultati della ricerca *EY Italy AI Barometer 2025*, consultabile su *ey.com*, l'utilizzo dell'AI sul lavoro in Italia è in crescita, passando dal 12% nel 2024 al 46% nel 2025.

[5] S. Ciucciovino, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2024, 1 ss.; R. Covelli, *Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità*, in *Labour and Law Issues*, 9(1), 2023, 78 ss., spec. 80.

[6] T. Treu, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 9, 2022, 190 ss.; M. Novella, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *Lavoro e diritto*, 3-4, 2021, 451 ss.; E. Signorini, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018.

[7] V. Maio, *Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica* in *Argomenti di diritto del lavoro,* 2018, 1414 ss.; P.R. Daugherty - H. Wilson, *Human+Machine. Ripensare il Lavoro nell'età dell'intelligenza artificiale,* Milano, 2018; L. Zoppoli, *Il diritto del lavoro dopo l'avvento dell'intelligenza artificiale: aggiornamento o stravolgimento? Qualche (utile) appunto*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2, 2024, 60 ss. Si veda, sul punto, anche il risalente studio di G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, 1986, 75 ss., spec. 118, che vede con largo anticipo le profonde trasformazioni nelle relazioni tra impresa e lavoro che le nuove tecnologie informatiche comportano, in particolare segnalando, tra

La trasformazione digitale[8] influenza molteplici aspetti della relazione lavorativa[9], spaziando dalle diverse tipologie di lavoro alle competenze, alla formazione[10]; incidendo sul divario digitale[11]; su tempi, luoghi e carichi di lavoro; sulle condizioni lavorative, sulla retribuzione[12] e sulle modalità di realizzazione della prestazione[13], con effetti diretti sulla vita privata del dipendente[14].

Vengono alla luce inedite questioni giuridiche che impongono di ricercare un altrettanto inedito equilibrio tra tradizionali valori costituzionali coinvolti, la libertà di iniziativa economica e la tutela dei dati personali del lavoratore[15]. Non senza risvolti etici e sociali[16].

Per un verso, infatti, l'innovazione tecnologica può essere un prezioso strumento per «ridurre i costi e accrescere la produttività»[17], creare nuove forme di organizzazione del lavoro e originali opportunità occupazionali[18],

---

l'altro, lo svanire della titanica figura dell'imprenditore come dominatore della tecnica e organizzatore esclusivo del processo produttivo.

[8] A. Donini, *Il lavoro attraverso le piattaforme digitali*, Bologna, 2019, 7.

[9] L. Zappalà, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?* in *Professionalità studi*, IV(1), 2021, 4 ss.; F. Lunardon - E. Menegatti, *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale,* 2024, Bologna; V. Bavaro, *Questioni in diritto su lavoro digitale, tempo e libertà*, in *Lavoro e previdenza oggi,* 69(1), 2018, 35 ss.

[10] N. De Angelis, *La formazione dei lavoratori nell'ambiente virtuale. Rischi e opportunità del metaverso*, in *ambientediritto.it*, 4, 2023, 1 ss.; Id., *Il vaccino e la cura. La formazione dei lavoratori come strumento per il mercato*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 3, 2022, 611 ss.; G.R. Simoncini, *L'incidenza della rivoluzione digitale nella formazione dei lavoratori*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 1, 2018, 39 ss.

[11] L. Sartori, *Il divario digitale. Internet e le nuove diseguaglianze sociali*, in *Rassegna italiana di sociologia*, 1, 2007, 187 ss.; P. Bozzao, *Longevità lavorativa e politiche di welfare. Nuove sfide e prospettive*, in *Rivista trimestrale di scienza dell'amministrazione*, 1s, 2022, 1 ss.; S. Avveduto, *La società digitale: genere e* digital divide, in *Sociologia della comunicazione*, 57, 2019, 65 ss.

[12] A. Boscati, *Il decent work nel quadro costituzionale*, in M. Brollo - C. Zoli - P. Lambertucci - M. Biasi (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso: Politiche, strumenti, proposte*, Bergamo, 2024, 6 ss.; M. Biasi, *Il decent work e la dimensione virtuale: spunti di riflessione sulla regolazione del lavoro nel Metaverso*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2023, 1 ss.

[13] G.E. Comes, *Always on. Tecnostress e benessere nell'ambiente di lavoro*, in C. Saggiomo - C. Scialla - A. Tisci (a cura di), *Diritto alla follia. Itinerari storico-giuridici dell'insania*, Collana I quaderni di Heliopolis, 11, Capua, 2022, 141 ss.

[14] R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione. Nuove modalità di tutela della qualità del tempo di vita nella prospettiva giuslavoristica*, in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2022, 1 ss.; A. Preteroti, *Ambiente digitale e benessere: la disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignità umana*, in *Ambientediritto.it*, 3, 2023, 1 ss.; C. Timellini, *La disconnessione bussa alla porta del legislatore*, 2019, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 1, 2019, 315 ss.

[15] L. D'Arcangelo, *La tutela del lavoratore nel trattamento dei dati personali*, Roma, 2024.

[16] A. Bertolini, *Intelligenza artificiale e responsabilità civile. Problema, sistemi, funzioni*, Bologna, 2025; T. De Mari Casareto Dal Verme, *Intelligenza artificiale e responsabilità civile. Uno studio sui criteri di imputazione*, Trento, 2024.

[17] G. Piglialarmi, *L'impatto dell'intelligenza artificiale sul sistema della sicurezza sociale: problemi e prospettive*, in *Lavoro diritti Europa*, 3, 2024, 1 ss.

[18] V. Van Roy, D. Vertesy - M. Vivarelli, *Technology and employment: Mass unemployment or job creation? Empirical evidence from Euuropean patenting firms*, in *Research Policy*, 47, 2018, 1762.

qualità e sicurezza del lavoro[19], oltre a un più equilibrato *work life balance*[20].
Per un altro, ad allarmare è lo spettro fosco della disoccupazione tecnologica[21] che «provoca un'incessante redistribuzione delle risorse, umane e materiali, una redistribuzione che coinvolge non solo le nuove leve di lavoratori, ma anche quelle già attive»[22], con l'espansione conseguente di alcune attività, ma anche il declino di altre.
Peraltro, non è solo la facilmente ipotizzabile meccanizzazione del lavoro umano a suscitare timori. A preoccupare è, anche, il risultato prodotto dall'interazione uomo-macchina sui diritti dei lavoratori[23].
Al riguardo, nel rilevare l'impatto dei cc.dd. *black boxes*[24] sui diritti legati all'espletamento dell'attività lavorativa, è emerso che esistono sistemi automatizzati i cui meccanismi di funzionamento sono ignoti o comunque non comprensibili per l'utilizzatore e per colui che ne subisce l'*output*, ossia il prestatore[25].
Ciò consente al datore di lavoro di acquisire e trattare dei dati personali del

---

[19] In dottrina, vedasi M. Biasi, *Problema e sistema nella regolazione lavoristica dell'intelligenza artificiale: note preliminari*, in *Federalismi.it*, 30, 2024, 162 ss.; C. Romeo, *Tutela e sicurezza del lavoro nell'era della intelligenza artificiale: profili biogiuridici*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 4, 2024, 445 ss.; F.V. Ponte, *Regole armonizzate sull'intelligenza artificiale: considerazioni lavoristiche*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 12, 2024, 1093 ss.; A. Tardiola, *Tre quesiti sul rapporto tra sicurezza del lavoro e AI*, in *Lavoro diritti Europa*, 3, 2024, 1 ss.; M. Grandi, *EU-OSHA "Salute e sicurezza sul lavoro nell'era digitale"*, in *Igiene e sicurezza sul lavoro*, 11, 2022, 1 ss.; A Di Rosa, *Gli effetti della digitalizzazione su salute e sicurezza sul lavoro e la ridefinizione dei confini del benessere del lavoratore a seguito dell'emergenza pandemica*, in *Lavoro diritti Europa*, 3, 2020, 1 ss.

[20] L. Calafà, *La conciliazione vita e lavoro in ambiente digitale*, in *Federalismi.it*, 34, 2022, 193 ss.; S. Scarponi, "*Work life balance" fra diritto UE e diritto interno*, in *Biblioteca '20 Maggio',* 1, 2021, 219 ss.; D. Garofalo, *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Bari, 2015; R. Santucci, *Flexicurity e conciliazione tra tempi di vita e di lavoro*, in *Diritti lavori mercati*, 3, 2007, 581 ss.

[21] A. Perulli - V. Speziale, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, Bologna, 2022, 143 ss.; D. Susskind, *Un mondo senza lavoro*, Milano, 2022; A. Mcafee - E. Brynjolfsson, *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a time of brilliant technologies*, Norton & Co., New York, 2016; OECD, *Automation and independent work in a digital economy*, in *oecd.org*, 2016; R. Campa, *Technological unemployment. A Brief history of an idea*, in *Orbis Idearum*, 2018, 6(2), 57 ss.

[22] P. Sylos Labini, *Nuove tecnologie e disoccupazione*, Bari, 1989, 7.

[23] G. Bronzini, *Intelligenza artificiale, impatto sul lavoro e regolazione europea. L'UE mette il broncio al proprio tempo?*, in *Lavoro diritti Europa*, 4, 2024, 1 ss.; M. D'Onghia, *Remotizzazione del lavoro, relazioni sindacali e tutela della salute dei lavoratori*, in L. Zoppoli (a cura di), *Tutela della salute pubblica e rapporti di lavoro*, Napoli, 2021, 251 ss.

[24] F. Pasquale, *The Black Box Society, Harvard University Press,* 2016, 59 ss.; D. Castelvecchi, *Can We Open the Black box od AI?*, in *nature.com*, 2016, 21 ss.

[25] F. V. Ponte, *Intelligenza artificiale e lavoro. Organizzazione algoritmica, profili gestionali, effetti sostitutivi,* Torino, 2024, 54; L. Zappalà, *Sistemi di IA ad alto rischio e ruolo del sindacato alla prova del risk-based approach,* in *Labour & Law Issues*, 1, 2024, 69 ss.; S. Ciucciovino*, La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro,* in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2024, 1 ss.; F. Chietera*, Intelligenza artificiale, algoritmi e prove di resistenza giudiziaria, Lavoro diritti Europa*, 1, 2024, 7 ss.; 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*, 1, 2023, 13 ss.; G. Fioriglio, *Intelligenza artificiale, privacy e rapporto di lavoro: una prospettiva informatico giuridica,* in *Lavoro diritti Europa*, 3, 2022, 4 ss.

lavoratore con modalità per quest'ultimo ignote[26], con il conseguente instaurarsi di un'asimmetria conoscitiva di non poco rilievo[27] e il prospettarsi del rischio di una notevole compromissione dei diritti fondamentali della persona che lavora[28].
La dottrina più avveduta sottolinea anche il mutamento dei poteri datoriali che, mediante il ricorso al digitale, subiscono un'estensione[29], divengono diffusi[30], date le ragguardevoli capacità di indirizzare la prestazione lavorativa, di elaborare e processare dati, nonché di controllare e valutare il personale dipendente[31], con più ampi margini sanzionatori rispetto al passato. Come non bastasse, l'asimmetria informativa di cui poco sopra abbraccia anche i presupposti fondanti le decisioni automatizzate, accentuando considerevolmente la condizione di subordinazione del lavoratore[32]. Questi, difettando il sistema informatizzato di chiarezza, finisce per ignorare i limiti legali e contrattuali gravanti sulla figura datoriale, non potendo efficacemente tutelare la propria posizione.
L'attuale e crescente osmosi tra dati, comunità umana e tecnologia[33] rende necessaria una regolamentazione che abbia di mira l'armonizzazione del profilo umano del lavoro con quello tecnologico[34].

2. L'Intelligenza Artificiale nel contesto regolatorio: i rischi per la *privacy* nella prospettiva europea e interna

La combinazione tecnologia-lavoro si presenta come una sorta di "Giano bifronte": da un lato, l'utilizzo di sistemi decisionali automatizzati e di

[26] E. Gragnoli, *Il rapporto di lavoro, le decisioni automatiche e i loro limiti. La regolazione di fenomeni incomprensibili*, in A. D'Aloia (a cura di)*, Intelligenza artificiale e diritto. Come regolare un mondo nuovo*, Milano, 2020, 470.

[27] C. Faleri, *Management algoritmico e asimmetrie informative di ultima generazione*, in *Federalismi.it*, 3, 2024, 228.

[28] A. Bellavista, *Sorveglianza elettronica, protezione dei dati personali e tutela dei lavoratori,* in *Lavoro diritti Europa*, 1, 2023, 1 ss.

[29] A. Bellavista - R. Santucci (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino, 2022.

[30] M. Novella, *Impresa*, in M. Novella - P. Tullini (a cura di), *Lavoro digitale*, Torino, 2022, 2.

[31] M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela,* Torino, 2023, 7; P. Tullini, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo,* in *Lavoro e diritto*, 2021, 442 ss.; L. Tebano, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Napoli, 2020, 193 ss.; L. Zappalà, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *WPCSDLE "Massimo D'Antona".IT*, n. 446/2021.

[32] L. Zappalà, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale?* in *Professionalità studi*, IV(1), 2021, 28.

[33] L'espressione è di M. Faioli., *Data Analytics, robot intelligenti e regolazione del lavoro*, in *Federalismi.it,* 9, 2022, 147 ss.

[34] N. De Angelis, *I chiaroscuri dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro. Quali prospettive?*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 4, 2024, 768 ss.

monitoraggio risponde all'interesse datoriale, consentendo un'ottimale gestione dei rapporti di lavoro; dall'altro, la perenne e sottile invasione della sfera giuridica dei lavoratori – sotto forma di monitoraggio continuo della prestazione e di accesso ai dati sensibili, elaborati e processati per finalità di gestione e organizzazione del lavoro – grava sui loro diritti e, tra essi, certamente, su quello alla *privacy*[35].

Tra i diritti della personalità, quello alla riservatezza è considerato espressione della tutela della dignità della persona[36]. È un diritto di recente affermazione[37].

Prima dell'entrata in vigore della l. 31 dicembre 1996, n. 675, in Italia, alla tutela dei dati personali non era riservata una disciplina specifica, oggi prevista dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm.ii. (cd. *Codice Privacy*).

A protezione della riservatezza dei lavoratori, invece, già nel lontano 1970, furono previste le prime disposizioni in materia di *privacy*, rinvenibili nell'art. 8, l. 20 maggio 1970, n. 300[38] e, secondo alcuni, anche nell'art. 4 della stessa legge[39].

Invero, il ricorso ai sistemi digitalizzati ha rivoluzionato sia le relazioni industriali che quelle tra datore e prestatore. In questi contesti, il concetto di *privacy* assume un'accezione diversa in relazione alla sua espressione (e tutela) nel cyberspazio.

In origine, era sinonimo di privatezza, cioè "spazio" proprio del lavoratore con *ius excludendi alios*[40]; per lasciare, poi, spazio a una nozione differente e di più estesa portata, quale diritto al controllo sulle proprie informazioni.

Come si anticipava, rispetto al concreto estrinsecarsi dei rapporti lavorativi, si è spettatori attenti di un epocale mutamento che vede affidate a sistemi digitalizzati funzioni e decisioni tipicamente datoriali, con conseguenti riflessi sulle tradizionali interrelazioni datore-lavoratore e sul sinallagma contrattuale[41].

---

[35] A. Topo, *Automatic management, reputazione del lavoratore e tutela della riservatezza*, in *Lav. dir.*, 3, 2018, 453 ss.; A. Donini, *Profilazione reputazionale e tutela del lavoratore: la parola al Garante della Privacy*, in *Labour Law & Issues*, 3(1), 2017, 36 ss.

[36] P. Perlingieri, *La personalità umana nell'ordinamento giuridico*, in P. Perlingieri (a cura di), *La persona e i suoi diritti – problemi del diritto civile*, Napoli, 2005, 13; G. De Simone, *La dignità del lavoro e della persona che lavora,* in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali,* 2019, 633 ss.; L. Gaeta, *La dignità del lavoratore e i "turbamenti" dell'innovazione*, in *Lavoro e diritto*, 2, 1990, 203 ss.

[37] F. Carnelutti, *Diritto alla vita privata – contributo alla teoria della libertà di stampa,* in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1955, 3; S. Sitzia, *Il diritto alla "privatezza" nel rapporto di lavoro tra fonti comunitarie e nazionali,* Padova, 2013. In giurisprudenza, v. Cass. civ., sez. I, 27 maggio 1975, n. 2129, in *CED*.

[38] S. Rodotà, *Prefazione*, in A. Trojsi, *Il diritto del lavoratore alla protezione dei dati personali*, Torino, 2013, XIII; S. Sciarra, *Il divieto di indagini sulle opinioni,* in *Rivista trimestrale di diritto e procedura civile*, 1976, 1076 ss.; Id., *Art. 8*, in G. Giugni (diretto da), *Statuto dei lavoratori. Commentario*, Milano, 1979, 101 ss.; S. Niger, *Le nuove dimensioni della privacy. Dal diritto alla riservatezza alla protezione dei dati personali*, Padova, 2006, 52.

[39] Pret. Milano, 12 maggio 1972, in *Orientamenti della giurisprudenza del lavoro*, 1972, 260 ss.

[40] S. Rodotà, *Intervista su privacy e libertà*, Bari, 2005.

[41] S. Ciucciovino, *Tutti i rischi dell'intelligenza artificiale,* in *Collettiva.it,* in *Bollettino Adapt*, 23 febbraio 2023, 2 ss. A. Pizzoferrato, *La disciplina giuridica delle decisioni automatizzate*

Uno dei pericoli insiti nelle nuove forme di organizzazione del lavoro è legato all'identificabilità della figura datoriale con la piattaforma stessa o, finanche, con l'algoritmo che ne regola il funzionamento[42], con lo sfumare del tradizionale diritto individuale di protezione contro l'invasione di una sfera privata prima chiaramente delimitabile.
Si configura il diritto della persona all'*habeas data*[43], ossia al controllo sui propri dati, in considerazione dell'ormai continua e ripetuta cessione d'informazioni, quale presupposto per prendere parte a sociali e per usufruire della fornitura di beni e servizi[44].
La nozione di *privacy* assume il significato di diritto all'autodeterminazione informativa, la cui tutela si estende alla protezione dei dati attinenti alla persona, per quanto da essa distinti[45].
Ne è espressione la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che riconosce il diritto alla protezione dei dati personali, all'art. 8, tenendola distinta dal diritto al rispetto della vita privata e familiare, riconosciuto all'art. 7. Quest'ultimo ha una natura statica e negativa, mira ad arginare e/o escludere l'invasione altrui dalla dimensione individuale; diversamente, il primo è declinazione dinamica di un diritto di protezione dei dati personali, regola poteri e doveri per un'effettiva protezione dell'individuo.
L'attuale sistema normativo multilivello promuove alti livelli di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali e, tra l'altro, prevede delle disposizioni *ad hoc* per disciplinare l'impiego delle intelligenze artificiali in specifici settori lavorativi.
Sul piano europeo, spiccano il Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) e il Regolamento (UE) 2024/1689, meglio noto come AI Act - che prevedono importanti obblighi di informazione preventiva relativamente ai sistemi decisionali automatizzati che implicano il rilascio di informazioni sui sistemi logici utilizzati e delineano le conseguenze del trattamento per l'interessato -, nonché la direttiva (UE) 2024/2831 del 23 ottobre 2024, sul miglioramento delle condizioni lavorative nelle piattaforme digitali.
Tra le fonti interne, si segnala il d.lgs. n. 152/1997, come modificato, dapprima dal d. lgs. n. 104/2022 (cd. Decreto trasparenza)[46] e poi dal d.l. 4

nell'ambito del rapporto di lavoro, Torino, 2022.

[42] Sul punto, cfr. A. Levi, *Il potere di organizzazione nell'economia digitale e i suoi limiti*, in A. Bellavista - R. Santucci (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori,* cit., 11 ss.

[43] S. Rodotà, *Il mondo nella rete. Quali i diritti, quali i vincoli*, Bari, 2014, 69.

[44] S. Rodotà*, Il diritto di avere diritti*, Bari, 2012, 396 ss. Si veda anche D. Lyon*, La società sorvegliata. Tecnologie di controllo della vita quotidiana*, Milano, 2001.

[45] P. Carluccio - R. Ghersi Finocchi, *Il consenso informato quale diritto fondamentale della persona e principio fondamentale di tutela della salute, in Giornale di diritto amministrativo*, 3, 2009, 297 ss.; Id., *Principi fondamentali e disciplina del consenso informato*, in *Giornale di diritto amministrativo*, 11, 2009, 1200 ss.; A. Papa, *La problematica tutela del diritto all'autodeterminazione informativa nella big data society*, in *Consulta on line*, 17 aprile 2020, 1 ss.

[46] In dottrina, si veda D. Garofalo - M. Tiraboschi, *L'impatto sulla disciplina del rapporto di lavoro del d.lgs. n. 104/2022* (emanato in attuazione della direttiva (UE) 2019/1152), *in Adapt Laboru Studies e-book series,* 96, 3 ss., ove si sottolinea l'intervenuta inidoneità della direttiva 91/533/CEE a garantire tali diritti in ragione dei profondi mutamenti dei mercati del lavoro e nonché dall'emersione di nuove forme di lavoro. Si v., inoltre, G.A. Recchia*, Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati*

maggio 2023 n. 48, convertito, con modificazioni, con la l. 3 luglio 2023 n. 85 (cd. Decreto lavoro). L'art. 1 *bis* pone specifica attenzione sulla posizione di debolezza del dipendente e predispone all'uopo particolari forme di protezione e tutela ispirate al principio di trasparenza algoritmica, allargando il perimetro delle informazioni che il datore è tenuto a fornire ai lavoratori. Tra queste figurano le informazioni relative alle modalità di funzionamento dell'algoritmo e alla struttura dei sistemi decisionali, di monitoraggio e di valutazione delle prestazioni delle IA.

Riguardo ai sistemi decisionali integralmente automatizzati – mediante una procedura simile a quella prevista nell'AI Act – è imposto che il datore supervisioni il corretto funzionamento del sistema e la compatibilità dello stesso con i diritti fondamentali del lavoratore[47], per evitare il verificarsi di un danno ingiusto alla persona coinvolta[48].

Va, peraltro, evidenziato che, ancora prima dell'entrata in vigore dell'AI Act[49], il Consiglio dei Ministri aveva approvato il disegno di legge in materia di intelligenza artificiale[50], che dettaglia il disposto normativo euro-unitario e prevedendo una serie di ambiti di interesse rilevanti interconnessi alle intelligenze artificiali, tra cui figura quello del lavoro.

In particolare, l'art. 11 individua i possibili benefici conseguibili dall'impiego delle intelligenze artificiali, tra cui l'auspicato miglioramento delle condizioni di lavoro, la tutelare dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, l'accrescimento della qualità delle prestazioni lavorative e della produttività delle persone, conformemente al diritto comunitario.

Tale elencazione corrisponde ad una scelta finalistica che pare vincolarne l'utilizzo alle sole finalità individuate, escludendo ulteriori ambiti di applicazione delle IA nei contesti lavorativi[51], ma ciò finirebbe per collidere con il principio della libera iniziativa economica (art 41 Cost.; art. 6 TFUE) e con gli stessi principi ispiratori dell'AI Act, volti a porre in equilibrio i diritti fondamentali ed il progresso tecnologico[52].

In ogni caso, le garanzie di sicurezza, affidabilità, trasparenza impongono il rispetto dei beni giuridici fondamentali della dignità umana, nonché della riservatezza dei dati personali. In quest'ottica, per il datore di lavoro o il committente sarà doveroso informare il lavoratore dell'utilizzo dell'intel-

---

diventa uno strumento di tutela collettiva, in *Labour & Law Issues*, 1, 2023, 40.

[47] A. Viscomi, *Per una sandbox giuslavoristica. Brevi note a partire dal "decreto trasparenza"*, in *Labour & Law Issues*, 9(1), 2023, 129 ss.

[48] E. Dagnino, *Il diritto interno: I sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati tra trasparenza e coinvolgimento*, in M. Biasi, (a cura di) *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, 157 ss.; A. Donini, *Informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, in *Diritto lavori mercati*, 1, 2023, 88 ss.; M. Marazza - F. D'aversa, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza)*, in *Giustiziacivile.com*, 2022, 8 ss.

[49] Risalente al primo agosto 2024.

[50] Nel CDM n. 78 del 23 aprile 2024 il Governo ha approvato il ddl avente ad oggetto "*Disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale*".

[51] E. Dagnino, *Intelligenza Artificiale e diritto interno: note a margine del disegno di legge di iniziativa governativa*, *Lavoro diritti Europa*, 4, 2024, 5 ss.

[52] Cfr. M. Biasi, *Problema e sistema nella regolazione lavoristica dell'intelligenza artificiale note preliminari*, in *Federalismi.it*, 30, 2024, 172.

ligenza artificiale nei casi e con le modalità di cui all'art. 1-*bis* del d. lgs. 26 maggio 1997, n. 152[53].
Dette informazioni devono essere rese intellegibili per il lavoratore, non devono richiedere una spiegazione complessa degli algoritmi utilizzati o la loro integrale divulgazione che restano nella sfera della proprietà industriale[54].
Ai sensi dell'art. 12, è prevista l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro proprio per massimizzarne i benefici e contenerne i rischi, definirne una strategia d'utilizzo, monitorarne l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi che ne sono maggiormente interessati, per promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori.
In ambito europeo, l'AI Act contiene un modello normativo volto ad armonizzare le legislazioni per l'attuazione del mercato interno e assicurare un'efficace protezione ai diritti fondamentali della persona nei diversi ambiti di applicazione[55]. Qualifica i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione[56] ad alto rischio[57], individuando un programma di valutazione, gestione e controllo *ex ante* dei rischi noti e ragionevolmente prevedibili in condizioni di corretto utilizzo dei sistemi e nelle ipotesi di uso improprio.
Il corretto funzionamento del modello è frutto dall'interconnessione tra fornitore e *deployer*[58] (datore di lavoro), per la trasmissione di informazioni rilevanti sul funzionamento del sistema e dei relativi rischi per la salute e la sicurezza e per i diritti fondamentali.
Di recente, la direttiva UE 2024/2831 del 23 ottobre 2024, oltre a specificare e integrare i diritti preesistenti in materia di protezione dei dati personali, incentiva il dialogo sociale sui sistemi basati su algoritmi, prevedendo diritti collettivi in materia di informazione e consultazione[59] al fine di assicurare equità, responsabilità nella gestione algoritmica e maggiore trasparenza e comprensione dei processi di gestione algoritmica, unitamente a un accesso più efficace agli strumenti per opporsi alle decisioni automatizzate, con conseguente miglioramento delle condizioni di lavoro e del controllo dei propri dati[60].

---

[53] Art. 11, n. 2.

[54] M. Bassini, *Intelligenza Artificiale e diritti fondamentali: considerazioni preliminari*, in M. Biasi (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale,* Milano, 2024, 23 ss.

[55] Considerando 20 del Regolamento (UE) 2024/1689.

[56] Considerando 57 dell'AI Act.

[57] M. Peruzzi, *La discriminazione algoritmica*, in *Equal - Rivista di diritto antidiscriminatorio*, 1, 2024, 10 ss.; A. Aloisi - V. De Stefano, *Il nuovo Regolamento Ue sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, in *rivistailmulino.it*, 2021.

[58] M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo Ue di tutela*, in M. Biasi (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Torino, 2024, 115 ss.

[59] M. Delfino*, Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, 25, 2023, 175 ss.

[60] A Donini, *Tecniche avanzate di analisi dei dati e protezione dei lavoratori,* in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali,* 1, 2018, 222 ss.; C. Spinelli*, La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lavoro diritti Europa*, 2, 2022, 1 ss.

È evidente che l'assetto di tutele nazionale e sovranazionale sul trattamento dei dati si ispira alla realizzazione, se non della totale trasparenza, quantomeno della reperibilità dei responsabili del trattamento e del diritto di decidere della sorte dei propri dati personali[61].
Per rendere effettiva la tutela, è indispensabile che la disciplina a protezione dei dati personali si evolva, soprattutto in una fase storica in cui tali dati sono oggetto di commercializzazione[62].

3. Decisioni automatizzate e squilibri informativi. La riaffermazione della supervisione umana

Su di un piano squisitamente lavoristico, la *gig economy* basa il proprio funzionamento su di un meccanismo d'intermediazione algoritmico – ben distante dalla disciplina in materia di somministrazione e agenzia – è realizzato mediante l'impiego di sistemi d'intelligenza artificiale, diffusamente confusi con la figura datoriale[63] e tendenti ad eludere le tipiche garanzie lavoristiche.
Ciò non deve, tuttavia, impedire di ricondurre ai tradizionali canoni lavoristici il nuovo, digitalizzato, atteggiarsi dei poteri datoriali proprio perché, come si è detto[64], la pervasività e la spersonalizzazione della gestione dei rapporti di lavoro comportano rischi di accentuazione della debolezza contrattuale del lavoratore e possibili nuove forme di discriminazione[65].
Si pensi, in particolare, ai *bias*, cioè agli errori commessi dalla strumentazione intelligente in fase di apprendimento e capaci di produrre risultati influenzati da dati di addestramento erronei o da pregiudizi umani cui seguono decisioni discriminatorie[66]. Si pensi pure ai casi in cui l'azienda si avvalga, all'insaputa dei lavoratori, di un sistema di rete che memorizza le attività svolte dai dipendenti alle proprie postazioni di lavoro per registrarne le condotte illecite o accedere a informazioni su fatti irrilevanti ai fini della prestazione[67].
Questi rischi dovrebbero trovare un argine nella comune visione antropocentrica dei rapporti di lavoro dei regolamenti (UE) 2024/1689 (AI Act) e 2016/679, da realizzare innanzitutto ricorrendo all'adozione sistemi di IA

[61] R.Covelli, *Lavoro e intelligenza artificiale: dalla trasparenza alla conoscibilità*, cit., 80.

[62] S. Zuboff, *Il capitalismo della sorveglianza. Il futuro dell'umanità nell'era dei nuovi poteri*, Roma, 2019.

[63] A. Aloisi - V. De Stefano, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano,* Milano, 2020.

[64] Cfr., *infra*, par. 1.

[65] C. Alessi, *Lavoro tramite piattaforma e divieti di discriminazione nell'UE*, in C. Alessi - M. Barbera - L. Guaglianone (a cura di), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Bari, 2019, 695.

[66] E. Stradella, *Stereotipi e discriminazioni: dall'intelligenza umana all'intelligenza artificiale*, in *Consulta on line*, 30 marzo 2020, 1 ss.

[67] Cfr. Provvedimento del Garante della Privacy, n. 10096474 del 12 dicembre 2024 secondo cui ai sensi dell'art. 58 par. 2 lett. f) e 83 del regolamento 2016/679 è vietato al datore di lavoro di trattare dati riferiti ai dipendenti previsti nel "Disciplinare interno per un corretto utilizzo di strumenti informatici, posta elettronica e navigazione in internet".

che non siano lesivi della dignità dei lavoratori[68], e, in secondo luogo, alla configurazione dell'obbligazione del *deployer* di effettuare una valutazione di impatto per la protezione dei dati (DPIA)[69], indipendentemente dall'utilizzo di sistemi decisionali o comunque automatizzati[70].

Si rende doverosa, per il titolare del trattamento, non solo l'adozione di tutte le misure idonee ad assicurare la conformità ai principi del GDPR e la trasparenza, ma soprattutto la valutazione, con la mitigazione e la gestione dei rischi per tutti i diritti e le libertà degli interessati. La DPIA include, altresì, «una valutazione della necessità e della proporzionalità del trattamento in relazione alle finalità» (art. 35, par. 7, lett. b). Si ritiene che il datore debba giustificare la scelta di un certo tipo di algoritmo rispetto a un determinato obiettivo organizzativo, a fronte dell'assenza di alternative meno invasive per i diritti e le libertà coinvolti.

In linea con questa impostazione, la direttiva UE in materia di lavoro su piattaforme digitali[71], prevede, all'art. 10, che gli Stati membri impongano alle piattaforme digitali di valutare costantemente l'impatto delle decisioni prese o sostenute dai sistemi automatizzati sulle persone e sulle loro condizioni di lavoro[72], per poi individuare e applicare le misure necessarie ad evitare le violazioni dei diritti dei lavoratori.

Dunque, per quanto l'algoritmo possa surrogarsi al datore di lavoro nell'esercizio di alcuni suoi poteri, esso resta «strumento dell'azione umana»[73], con funzione di mero supporto.

---

[68] A. Sartori, *L'impatto dell'intelligenza artificiale sul controllo e la valutazione della prestazione, e sull'esercizio del potere disciplinare,* in *Lavoro diritti Europa*, 3, 2024, 7 ss.; A. Ingrao, *Il controllo a distanza sui lavoratori e la nuova disciplina privacy: una lettura integrata,* Bari, 2018; nonché Id., *Il potere di controllo a distanza sull'attività lavorativa e la nuova disciplina della privacy nella sfida delle nuove tecnologie*, in G. Ludovico - F. Fita Ortega - T. Nahas (a cura di), *Nuove tecnologie e diritto del lavoro,* Milano, 2021, 111 ss.; R. Messinetti, *La Privacy e il controllo dell'identità algoritmica,* in *Contratto e impresa Europa*, 1, 2021, 121 ss.

[69] Com'è previsto ai sensi dell'art. 35 del GDPR.

[70] L'AI Act, all'art. 26, par. 9, specifica che il *deployer* utilizza le informazioni ricevute dal fornitore per adempiere all'obbligo di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati personali (DPIA) previsto dal GDPR. Sulla medesima linea di raccordo, l'art. 27, par. 4, stabilisce che se uno qualsiasi degli obblighi ivi previsti è già rispettato a seguito della DPIA, la valutazione d'impatto sui diritti fondamentali integra la valutazione condotta a norma del GDPR.

[71] Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali. Il tema del lavoro su piattaforma è stato tra quelli che maggiormente hanno affascinato la dottrina. Sul punto, v. E. Menegatti - G. Bandelloni - M. Giovannone - F. Di Noia - M. Dolores Ferrara, in M. Biasi (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Milano, 2024, 455 ss.

[72] Cfr. sul punto M. Peruzzi, *IA e obblighi datoriali di tutela del lavoratore: necessità e declinazioni dell'approccio risk based*, in *Federalismi*, 30, 2024, 236.

[73] È della stessa idea S. Ciucciovino, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, cit., 8, secondo la quale non si può configurare la macchina intelligente come un *procurator* o delegato del datore, quest'ultimo, infatti, risulta essere pienamente titolare e responsabile dell'atto decisionale che assume. Diverso è il pensiero di U. Gargiulo, *Intelligenza artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, 28 giugno 2022, secondo cui si assiste a un mutamento morfologico dei poteri e il relativo esercizio appare quasi rarefatto o talvolta assente.

4. Il contributo degli organismi collettivi alla protezione rafforzata dei dati personali.

Tra le strategie normative di bilanciamento dell'innovazione e dei diritti fondamentali, non è trascurabile il ruolo degli organismi collettivi.
Al riguardo, l'AI Act, all'art. 26, par. 7, impone ai *deployer*[74], (datori di lavoro), di informare i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio, prima di mettere in servizio o utilizzare un tale sistema di intelligenza artificiale sul luogo di lavoro[75].
Questa previsione è espressione di un'opzione regolativa finalizzata a spingere gli Stati membri meno pronti in tema di *employee's involvement* ad aprirsi alla necessità di informare, ma anche di consultare per negoziare[76].
La direttiva (UE) 2024/2831 intensifica l'obbligo di informazione in favore dei rappresentanti dei lavoratori, richiedendo la loro partecipazione al procedimento di sorveglianza umana di cui all'art. 10 e a quello di "valutazione d'impatto delle decisioni assunte o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali".
Del medesimo tenore l'art. 1 *bis* del d.lgs. n. 152/1997 che prevede l'obbligo datoriale di informare gli organismi sindacali aziendali di rappresentanza dei lavoratori e, in assenza di essi, le sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale[77], per renderle edotte sull'impiego di sistemi integralmente automatizzati.
Prima facie, gli organismi sindacali sembrerebbero rivestire un ruolo secondario[78], di mera "informazione" sull'utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati[79].

---

[74] Sui diritti e obblighi del datore di lavoro in qualità di *deployer*, si rinvia a M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo UE di tutela*, cit., 115 ss.

[75] In tal senso si pone anche la direttiva (UE) 2024/2831, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, che prevede, all'art. 9, misure finalizzate a garantire al prestatore di lavoro informazioni adeguate sull'utilizzazione, da parte della piattaforma, di sistemi di monitoraggio automatizzato sulla sua attività lavorativa come pure sui sistemi di decisione gestiti interamente dall'algoritmo. Per un commento, si veda T. Treu, *CRSD, direttiva sui lavoratori delle piattaforme e valutazione dei rischi,* in *Federalismi.it,* 18 dicembre 2024; M. Biasi, *La presunzione relativa di subordinazione nella "Direttiva Piattaforme": brevi spunti,* in *Lavoro diritti Europa*, 4, 2024, 1 ss.

[76] Così A. Alaimo, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, cit., 3; M. Aimo, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?*, in *Lavoro diritti Europa*, 2, 2024, 5; M. Biasi, *Problema e sistema nella regolazione lavoristica dell'intelligenza artificiale: note preliminari*, in *Federalismi.it*, 30, 2024, 183.

[77] Si veda S. Ciucciovino, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione dell'intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, cit., 1 ss.

[78] M. Corti*, Potere di controllo e nuove tecnologie. Il ruolo dei partner sociali*, in *Labour & Law Issues*, 1, 2023, 70 ss.

[79] Cfr. A. Alaimo, *Nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta: per una dialettica senza contrapposizione,* in *Biblioteca '20 Maggio'*, 1, 2024, 36.

In realtà, è proprio l'autonomia collettiva a dovere assumere un ruolo attivo per sviluppare e declinare i diritti di nuova generazione o reinterpretare principi e criteri di tutela classici del diritto del lavoro, per ridisegnare nuovi equilibri[80].

Sarebbe, all'uopo, fondamentale attenuare l'asimmetria informativa, accrescere la trasparenza, specialmente attraverso una partecipazione all'analisi e alla valutazione di impatto dell'uso dell'IA nei contesti lavorativi[81].

Ai limiti del richiamato art. 1-*bis* supplisce la giurisprudenza, che considera l'informazione sulle modalità di funzionamento dei processi decisionali automatizzati oggetto di un diritto sia soggettivo che collettivo[82], giudizialmente tutelabile, e possibile, efficace ausilio nei giudizi antidiscriminatori di nuova generazione.

A rafforzare e riconoscere valore alla partecipazione collettiva, il riconosciuto carattere antisindacale del rifiuto del datore di lavoro di fornire le informazioni riguardanti l'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati[83].

---

[80] G. Proia - R. Pessi (a cura di), *Autonomia collettiva e realtà economica*, Torino 2025; S. Muccio - A. Stanchi, *Individui, tecnologia e lavoro: rischi emergenti, tutele attuali e prospettive evolutive nell'era dell'algoritmizzazione,* in A. Mortara - R. Scramaglia, (a cura di), *Cambiamenti in un mondo instabile. Ambiente, tecnologia e consumi,* Milano, 2023, 288; E. Balletti, *Trasparenza e contrattazione collettiva*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 4, 2023, 650 ss.; L. Lorea, *Protezione del lavoratore nell'impresa tecnologicamente organizzata e ruolo del sindacato*, in *Lavoro diritti Europa*, 3, 2022, 1 ss.

[81] L. Imberti, *Intelligenza artificiale e sindacato. Chi controlla i controllori artificiali?*, cit., 20.

[82] V. Trib. Palermo, 3 aprile 2023, in *Onelegale* che considera antisindacale il diniego da parte di una società di *food delivery* di fornire alle organizzazioni sindacali informazioni sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, con conseguente ordine di fornire le informazioni richieste.

[83] I provvedimenti più rilevanti in materia sono stati emessi dal Tribunale di Palermo in data 4 aprile 2023 (14491/2023) e in data 20 giugno 2023 in relazione, rispettivamente, ai casi "Uber Eats" e "Foodinho. I giudici palermitani confermano che il diniego del datore di lavoro di fornire l'informativa di cui all'art. 1 *bis* del d. lgs. n. 152/1997 alle rappresentanze dei lavoratori costituisca una condotta antisindacale. Secondo il decreto n. 14191/2023 del 4 aprile 2023 "le informazioni di cui all'art 1 *bis* del d.lgs. n. 152 del 1997 possono essere richieste "anche" dalle associazioni per cui il rifiuto datoriale integra una lesione del diritto alla informativa azionabile anche da parte sindacale, quindi in aggiunta e non in alternativa rispetto all'eventuale previo rilascio al lavoratore". Sul punto, si vedano anche Trib. Torino 12/03/2024, n. 231, in *deJure*; Trib. Bari, 4 marzo 2025, n. 852, in *deJure*. In dottrina, per un'analisi, cfr. E. Lackova, *Opacità degli algoritmi e decreto trasparenza: il sindacato fa la sua parte*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 3, 2023, 367 ss.; G.A. Recchia, *Condizioni di lavoro trasparenti,* cit., 17 ss.; M Marazza – F. D'Aversa, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto trasparenza),* 8 novembre 2022, in *Giustiziacivile.com*; A. Zilli, La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela, in *Labor. Istantanee*, Pisa, 2022; C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lavoro diritti Europa*, 2, 2022, 2 ss.; G. Proia, *Origine, evoluzione e funzioni della trasparenza nei rapporti di lavoro*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 4, 2023, 719 ss.; 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*, 2023, 7 ss.; G. Peluso, *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, in *Labour & Law Issues*, vol. 9, 2, 2023, 100 ss.; C. Timellini, *Quale reale trasparenza nel rapporto di lavoro con gli ultimi adempimenti?*, in *Variazioni su temi di diritto del lavoro*, 2, 2023, 571 ss. Con l'entrata in vigore della nuova legge del 23 settembre 2025, n. 132 sull'intelligenza artificiale, peraltro, dal 10 ottobre 2025, è previsto l'obbligo per il datore di lavoro ed il committente di

Appare imprescindibile un sempre maggiore coinvolgimento degli organismi collettivi, in funzione di contrappeso alle diseguaglianze e alle criticità descritte, per maturare un nuovo approccio alle intrinseche potenzialità organizzative dell'IA, sì da coglierne appieno le vantaggiose sfaccettature.

informare, per iscritto, lavoratori e clienti sull'utilizzo dell'IA.

Abstract

L'autore, rilevata la capillare espansione dell'evoluzione tecnologica determinata dalla transizione digitale, pone l'attenzione sull'inedita complessità connesse all'esercizio automatizzato dei poteri datoriali e sui riflessi che esso ha sui diritti fondamentali del lavoratore. Si sofferma sulla disciplina multilivello del trattamento dei dati personali, alla ricerca di un bilanciamento tra la libertà d'iniziativa economica privata e la tutela della *privacy* del prestatore di lavoro. Auspica delle soluzioni che assicurino una protezione rafforzata dei dati personali, rilevando pregi e criticità delle intelligenze artificiali.

The author, noting the widespread expansion of technological evolution determined by the digital transition, focuses on the unprecedented complexity connected to the automated exercise of employer powers and the implications it has on the fundamental rights of the worker. He focuses on the multilevel regulation of the processing of personal data, seeking a balance between the freedom of private economic initiative and the protection of the privacy of the employee. He hopes for solutions that ensure enhanced protection of personal data, noting the advantages and criticalities of artificial intelligence.

Keywords

transizione digitale, privacy, lavoratori, tutela, intelligenza artificiale