



# Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?\*

**di Anna Alaimo**

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro  
Università degli Studi di Catania

**Abstract [It]:** Il contributo propone un raffronto fra il testo del Regolamento sull'Intelligenza Artificiale proposto dalla Commissione europea nell'aprile 2021 e quello approvato dal Parlamento nel giugno 2023. Dal raffronto emerge che il testo emendato, non solo amplia la base giuridica dell'intervento, ma introduce maggiori garanzie per i valori e i diritti fondamentali dell'Unione europea, prevedendo anche alcune garanzie specifiche per i lavoratori e i loro rappresentanti. Il saggio si conclude con una riflessione volta ad affrancare la proposta di *AI Act* dalle numerose critiche mosse al testo originario, sottolineando come le lacunosità del testo riguardanti le garanzie sociali possano essere ridimensionate, alla luce non solo delle modifiche proposte dal Parlamento, ma anche dello *ius conditum* europeo e nazionale riguardante la protezione dei dati, l'informazione/consultazione dei lavoratori e la tutela anti-discriminatoria.

**Title:** The Artificial Intelligence Regulation: from the Commission's proposal to the text approved by Parliament. Does pessimistic thinking still make sense?

**Abstract [En]:** The essay proposes a comparison between the text of the legislative proposal for a Regulation on Artificial Intelligence adopted by Commission in April 2021 and that approved by Parliament in June 2023. From the comparison it emerges that the amended text not only broadens the legal basis of the Regulation but introduces greater guarantees for the fundamental rights and values of the European Union, also providing some specific rights for employees and their representatives. The essay concludes with a reflection aimed at enfranchise the AI Act proposal from the numerous criticisms leveled at the original text, underlining how the gaps in the text regarding social rights can be resized in light of the amendments adopted by European Parliament and of the *ius conditum* on data protection, employees' involvement and anti-discrimination protection.

**Parole chiave:** Intelligenza artificiale, Proposta di Regolamento, Diritti fondamentali, Diritti sociali, Trasparenza, Sorveglianza umana, Coinvolgimento dei lavoratori

**Keywords:** Artificial Intelligence, Proposal for a Regulation, Fundamental Rights, Social Rights, Transparency, Human Surveillance, Employees' Involvement

**Sommario:** **1.** Il Regolamento sull'IA. Dalla proposta della Commissione agli emendamenti parlamentari: nuove garanzie per i valori e diritti fondamentali dell'Ue. **2.** Basi giuridiche e impianto della proposta: cosa rimane e cosa cambia nel testo emendato dal Parlamento. **3.** Obblighi del fornitore e obblighi dell'operatore del sistema di IA ad alto rischio: dall'approccio della sicurezza alla prospettiva della trasparenza, della sorveglianza umana... **4.** (segue) ...e dei diritti - individuali e collettivi - dei lavoratori. **5.** Il Regolamento sull'IA fra *ius conditum* e normative *in fieri*: ha ancora senso il pensiero pessimistico?

---

\* Articolo sottoposto a referaggio.

## 1. Il Regolamento sull'IA. Dalla proposta della Commissione agli emendamenti parlamentari: nuove garanzie per i valori e diritti fondamentali dell'Ue

A distanza di due anni dalla presentazione della proposta di Regolamento sull'Intelligenza Artificiale (da ora in poi anche proposta di *AI Act*)<sup>1</sup>, il Parlamento europeo ha approvato un testo contenente diversi emendamenti al progetto della Commissione: i due testi sono già oggetto di negoziati nei triloghi (fra Parlamento, Commissione e Consiglio)<sup>2</sup> e l'obiettivo è di raggiungere un accordo sulla versione definitiva del Regolamento nei primi mesi del 2024.

Il tempismo dell'iniziativa si inserisce nell'ampia cornice della strategia digitale dell'Unione europea, nella quale l'*AI Act* è un'iniziativa di punta<sup>3</sup> che affianca altri importanti interventi normativi<sup>4</sup>, alcuni dei quali strettamente collegati al Regolamento, come la proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme (da ora in poi anche: direttiva lavoro e piattaforme)<sup>5</sup>. Non a caso il fascicolo riguardante quest'ultima proposta è entrato nei negoziati interistituzionali *a latere* di quello sull'*AI Act*; circostanza che verosimilmente determinerà il passaggio e l'osmosi di concetti, formulazioni e disposizioni da un fascicolo all'altro. Sulla opportunità che ciò avvenga e sulle conseguenze di tale osmosi si tornerà nel prosieguo (§ 5).

Nel corso di queste brevi riflessioni – sviluppate in occasione di uno dei seminari del ciclo “2022LABChain Workshops”<sup>6</sup> – si cercherà di dare brevemente conto dell'impianto generale della proposta<sup>7</sup> ma anche delle principali modifiche al testo apportate dalle due commissioni del Parlamento<sup>8</sup> che hanno approvato la posizione votata dalla sessione plenaria nel mese di giugno 2023.

<sup>1</sup> *Proposta di Regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio che stabilisce regole armonizzate sull'Intelligenza Artificiale (legge sull'Intelligenza Artificiale) e modifica alcuni atti dell'Unione*: COM (2021) 206 del 21.4.2021.

<sup>2</sup> Dopo l'approvazione della posizione del Parlamento europeo, avvenuta in sessione plenaria il 14 giugno 2023 (con 499 voti a favore, 28 contrari e 93 astenuti), nel mese di luglio del 2023 sono stati avviati, sotto la presidenza spagnola del Consiglio, i negoziati interistituzionali.

<sup>3</sup> G. FINOCCHIARO, F. PAOLUCCI, O. POLLICINO, *Intelligenza artificiale e diritti individuali a perimetro ancora incerto*, in *Il Sole 24 ore*, 16 giugno 2023.

<sup>4</sup> V. sp. il *Digital Service Act* (Reg. 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE) e il *Digital Market Act* ([Reg. 2022/1925 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 settembre 2022 relativo a mercati equi e contendibili nel settore digitale e che modifica le direttive (UE) 2019/1937 e (UE) 2020/1828]. Per riferimenti al quadro completo degli interventi v. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023, p. 25-26.

<sup>5</sup> COM (2021) 762 del 9 dicembre 2021.

<sup>6</sup> “*Intelligenza artificiale e mercati digitali: sfide per il diritto del lavoro*”, Cnel, 7 novembre 2022.

<sup>7</sup> Sulla proposta della Commissione sono già numerosi i contributi in circolazione; fra quelli svolti nella prospettiva del diritto sociale europeo e del diritto del lavoro bastino i riferimenti a M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale*, cit.; P. LOI, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Federalismi*, n.4, 2023, p. 239; A. LO FARO, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, in *Federalismi*, n.25, 2022, p. 201 ss.; A. KELLY-LYTH, *The AI Act and Algorithmic Management*, Dispatch No. 39 - European Union, 2021, e agli AA. cit. *infra* alla nota 9.

<sup>8</sup> Il *Committee Internal Market and Consumer Protection (IMCO)* e il *Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs (LIBE)*.

Anche in omaggio alle diverse istanze di rafforzamento delle garanzie riguardanti il rispetto dei valori e dei diritti fondamentali dell'Ue - che nella fase successiva alla presentazione della proposta erano state avanzate, unitamente alle critiche riguardanti la lacunosa disciplina dell'uso dei sistemi di IA in ambito lavorativo<sup>9</sup> - le due Commissioni parlamentari hanno operato una decisa curvatura del testo verso i valori e i diritti fondamentali dell'Ue, enfatizzando il carattere *trustworthy* e l'idea antropocentrica dell'IA<sup>10</sup> che da tempo l'Ue sembra voler porre a base dell'edificio regolativo sul "digitale".

La nuova tessitura del testo è così stata arricchita da fili di chiara coloritura valoriale, rimandando a concetti, nozioni e categorie – la dignità umana, la non discriminazione, il benessere sociale e ambientale, i diritti fondamentali – che evocano le radici etiche e costituzionali dell'Unione europea e l'idea di un "costituzionalismo precauzionale", che impone di anticipare la protezione dei valori e dei diritti fondamentali rispetto alla produzione e all'uso delle applicazioni tecnologiche<sup>11</sup>.

La nuova impostazione è visibile sin dall'emendamento al 1° Considerando, nel quale il miglioramento del funzionamento del mercato interno non è più annoverato tra i primi obiettivi del Regolamento ma è postergato rispetto agli scopi di «*promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale antropocentrica e affidabile e garantire un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza, dei diritti fondamentali (...) sostenendo nel contempo l'innovazione e migliorando il funzionamento del mercato interno*»<sup>12</sup>. Obiettivi ai quali si aggiungono l'intento di «*preservare i valori dell'Unione (...), proteggendo le persone, le imprese, la democrazia, lo Stato di diritto e l'ambiente dai rischi, promuovendo nel contempo l'innovazione e l'occupazione*» (nuovo Considerando 1-*bis*) e i riferimenti tanto alla opportunità che l'IA sia «*sviluppata in conformità di principi generali pertinenti in linea con la Carta e i valori su cui si fonda l'Unione*» (3° Considerando), quanto alla essenzialità «*che l'intelligenza artificiale e il suo quadro*

---

<sup>9</sup> Fra le principali voci critiche, A. ALOISI, V. DE STEFANO, *Il nuovo Regolamento Ue sull'Intelligenza Artificiale e i lavoratori*, visibile alla pagina Internet: <https://www.rivistaimulino.it/a/regolamento-ue-sull-intelligenza-artificiale-una-minaccia-alla-protezione-dei-lavoratori> che consideravano la proposta della Commissione «del tutto insufficiente ad assicurare una protezione ai lavoratori»; J. ADAMS-PRASSL, *Regulating Algorithms at Work: Lessons for a European Approach to Artificial Intelligence*, *ELLJ*, 2022 (<https://doi.org/10.1177/20319525211062558>).

<sup>10</sup> COM (2019) 168 del 8.4.2019, *Creare fiducia nell'intelligenza artificiale antropocentrica*; cfr. pure il *Libro bianco sull'intelligenza artificiale. Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, COM (2020) 65 del 19.2.2020. Sui principi della *trustworthy AI*, tra cui rientrano, oltre alla trasparenza, la *fairness*, l'equità e l'approccio *human-in-command*, v. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale, cit.*, sp. 32 *ma passim*; sulla trasparenza e comprensibilità dei sistemi di IA, elementi che rendono «imprescindibile una "significazione" dei dati, al fine di interpretare i comportamenti digitali dei lavoratori e appurare quali dati, o correlazione degli stessi, possano produrre effetti giuridici» e sulla *explainable AI (xAI)* v. I. DEL GIGLIO, *Valutazione della performance mediante tecniche di People Analytics. Privacy in employment, controllo o innovazione? Journal of Ethics and Legal Technologies*, November 2021, n. 3 (2), pp.128-129; 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'*, n.2, 2021.

<sup>11</sup> A. SIMONCINI, *L'algoritmo incostituzionale: intelligenza artificiale e il futuro delle libertà*, in *BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto*, n.1, 2019, p. 87.

<sup>12</sup> Una «evidente tensione tra la volontà di rafforzare la competitività dell'economia europea promuovendo le applicazioni basate sull'intelligenza artificiale, e l'esigenza che queste ultime si sviluppino assicurando il rispetto dei diritti enunciati dalla Carta e dalla Corte di giustizia» è evidenziata da A. ADINOLFI, *L'intelligenza artificiale tra rischi di violazione dei diritti fondamentali e sostegno alla loro promozione: considerazioni sulla (difficile) costruzione di un quadro normativo dell'Unione*, in A. PAJNO, F. DONATI, A. PERRUCCI (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto: una rivoluzione?*, Il Mulino, 2022, pp. 133 ss.

normativo siano sviluppati conformemente ai valori dell'Unione sanciti dall'articolo 2 TUE, ai diritti e alle libertà fondamentali sanciti dai trattati, alla Carta e al diritto internazionale in materia di diritti umani» (nuovo Considerando 4-bis). Nella stessa direzione il (nuovo) Considerando 9-bis raccomanda un «*approccio coerente e antropocentrico a un'IA etica e affidabile, in linea con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e i valori su cui si fonda l'Unione*».

Gli stessi fili sono ripresi nell'articolato: nel nuovo art. 1, § 1, che ribadisce l'obiettivo di «*promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale antropocentrica e affidabile*» e di «*garantire un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza, dei diritti fondamentali, della democrazia e dello Stato di diritto e dell'ambiente dagli effetti nocivi dei sistemi di intelligenza artificiale nell'Unione, promuovendo nel contempo l'innovazione*» e nel nuovo art. 4-bis, che enuncia i principi generali applicabili a tutti i sistemi di IA, rinviando, ancora una volta, alla Carta e ai valori dell'Unione, al principio della sorveglianza umana (lett. a), al rispetto della normativa in materia di vita privata e protezione dei dati (lett. c), al principio della trasparenza (lett. d) e a quello di non discriminazione (lett. e).

L'art. 29 bis infine, introduce, in capo agli “operatori” dei sistemi di IA ad alto rischio, uno specifico obbligo di valutazione d'impatto *sui diritti fondamentali* (*Fundamental Rights Impact Assessment: FRIA*) che va adempiuto prima di mettere in servizio il sistema, valutando, fra gli altri elementi, «*le categorie di persone fisiche e gruppi verosimilmente interessati dall'uso del sistema*», la verifica di conformità del sistema con il diritto Ue e nazionale in materia di diritti fondamentali e l'impatto ragionevolmente prevedibile sui medesimi (lett. c, d, e)<sup>13</sup>. La disposizione è formulata sulla falsariga dell'art. 35 del Regolamento generale per la protezione dei dati (da ora in poi: GDPR), che prevede un'analogha valutazione d'impatto *sulla protezione dei dati* (*Data Protection Impact Assessment: DPIA*) a carico del titolare del trattamento che possa comportare rischi per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Va notato che poiché anche quest'ultima disposizione è richiamata dall'art. 29, § 6, dell'*AI Act* – che impone agli operatori dei sistemi di IA ad alto rischio una valutazione d'impatto *sulla protezione dei dati* - sono ora due le operazioni di *Impact Assessment* che gli operatori dei sistemi di IA ad alto rischio sono tenuti a compiere. La prima presidia, in generale, i diritti fondamentali e dunque, per esemplificarne alcuni legati ai rapporti di lavoro, il diritto alla salute e alla sicurezza nel luogo di lavoro, il diritto a non essere discriminati, la libertà sindacale, il diritto di sciopero etc. Viene così predisposto un dispositivo tecnico che, se adeguatamente impiegato potrà costituire, anche attraverso il supporto dei portatori di interessi e dei rappresentanti dei lavoratori (v. *infra*, §, 4), un utile strumento di prevenzione di gravi violazioni e della discriminazione algoritmica, in particolare. L'altra

---

<sup>13</sup> È in linea con questa previsione l'art. 7 della direttiva lavoro e piattaforme (“*Monitoraggio umano dei sistemi automatizzati*”), che, come ricorda M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale, cit.*, p. 180, richiede agli Stati membri di provvedere affinché le piattaforme «*monitorino e valutino periodicamente l'impatto sulle condizioni di lavoro delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi automatizzati*», stabilendo, nel § 2, anche uno specifico raccordo con il sistema prevenzionistico di cui alla direttiva 391/89/CEE.

operazione di *Impact Assessment* è invece più specifica ed è prevista ad esclusivo presidio della riservatezza e della protezione dei dati.

Anticipando considerazioni che saranno meglio sviluppate in seguito, può dirsi che il tentativo complessivamente emergente dagli emendamenti parlamentari sin qui considerati sia quello di elevare i diritti e i valori fondamentali europei a vessilli di resistenza e difesa della persona di fronte alle possibili insidie dell'impatto della rivoluzione digitale sull'economia, le imprese e i nuovi assetti produttivi e organizzativi. Tale considerazione riguarda, in particolare, i diritti sociali fondamentali dei lavoratori nell'impresa digitalizzata<sup>14</sup>, nella quale l'impiego sempre più frequente e pervasivo di tali sistemi (e di algoritmi, in particolare<sup>15</sup>) amplia e modifica in modo significativo i poteri datoriali<sup>16</sup>, portando con sé rischi potenziali, non solo per la *privacy*, la libertà di espressione, la dignità umana, il principio di non discriminazione, ma anche per i diritti più specificamente legati ai rapporti di lavoro.

## 2. Basi giuridiche e impianto della proposta: cosa rimane e cosa cambia nel testo emendato dal Parlamento

Ma veniamo all'impianto sistematico della proposta e al suo approccio regolativo iniziale, anche per verificare quanto di quell'approccio è rimasto e quanto, invece, è stato superato dalle linee di emendamento approvate in Parlamento.

---

<sup>14</sup> Per un'analisi delle contrapposte spinte tra lavoro *smart* e taylorismo digitale nell'impresa digitalizzata, v. E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, in Adapt University Press, 2019, pp. 66 ss.

<sup>15</sup> In base all'ampia definizione contenuta nella proposta di Regolamento (e segnatamente, nell'art. 3, § 1, n. 1, ora parzialmente modificato dal testo approvato dal PE), gli algoritmi appartengono alla categoria dell'IA, come si ricava anche dall'Allegato I – Tecniche e approcci di Intelligenza Artificiale – alla proposta [che elenca: a. Approcci di apprendimento automatico, compresi l'apprendimento supervisionato, l'apprendimento non supervisionato e l'apprendimento per rinforzo, con utilizzo di un'ampia gamma di metodi, tra cui l'apprendimento profondo (*deep learning*); b. approcci basati sulla logica e approcci basati sulla conoscenza, compresi la rappresentazione della conoscenza, la programmazione induttiva (logica), le basi di conoscenze, i motori inferenziali e deduttivi, il ragionamento (simbolico) e i sistemi esperti; c. approcci statistici, stima bayesiana, metodi di ricerca e ottimizzazione]. Sui problemi definitivi e sul rapporto fra sistemi di IA, algoritmi e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (richiamati dall'art. 6 della direttiva lavoro e piattaforme come «sistemi utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare l'esecuzione del lavoro» e per «prendere o sostenere decisioni che incidono significativamente sulle condizioni di lavoro», ma anche dall'art. 1-bis, [d. lgs. n.152/1997, che però non li definisce](#)) v. ancora M. PERUZZI, *op cit.*; sp. cap. I; S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2023. In particolare, sul significato da attribuire alla locuzione «sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati», M. MARAZZA, D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal decreto trasparenza)* in *Giust.civ.com*, n.11, 2022; 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; v., inoltre, la Circolare Min. Lav. n. 19 del 20 settembre 2022, per la quale «si può ritenere che per sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati si intendono quegli strumenti, che, attraverso la raccolta dati ed elaborazione degli stessi effettuata tramite algoritmo, intelligenza artificiale ecc., siano in grado di generare decisioni automatizzate. Nell'ipotesi descritta, l'obbligo di informativa sussiste anche nel caso di intervento umano meramente accessorio. Nella sostanza il decreto legislativo richiede che il datore di lavoro proceda all'informativa quando la disciplina della vita lavorativa del dipendente, o suoi particolari aspetti rilevanti, siano interamente rimessi all'attività decisionale di sistemi automatizzati».

<sup>16</sup> M. NOVELLA, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *LD*, n. 3-4, 2021, p. 451.



La proposta era stata presentata dalla Commissione sul fondamento di un'unica base giuridica, l'art. 114 TFUE, che, com'è noto, riguarda l'adozione di *«misure relative al ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che hanno per oggetto l'instaurazione ed il funzionamento del mercato interno»*. Sin dall'inizio il testo non aveva, dunque, una base giuridica sociale e seguiva la priorità della costruzione del mercato unico; per tale ragione il percorso parlamentare si è svolto in seno al *Committee on the Internal Market and Consumer Protection (IMCO)* e al *Committee on Civil Liberties, Justice and Home Affairs (LIBE)*. Ma quel che più importa è che la genesi del testo non dava margini di manovra molto ampi in campo sociale, benché il *memorandum* esplicativo segnalasse sin dall'inizio la direzione etico-valoriale dell'intervento, dichiarando in più punti di voler governare l'impatto sociale delle tecniche di IA, in particolare l'impatto sui valori e diritti fondamentali ed eleggendo a propria direttrice normativa l'uso etico ed affidabile dell'IA.

Qualche mese dopo la stessa CES, riferendosi alla bozza di Regolamento in una risoluzione formulata al fine di proporre una specifica direttiva sulla gestione algoritmica del lavoro, riconosceva che *«the legal base, Article 114 of the TFEU, excludes the regulation of issues concerning the rights and interests of workers by definition»*, considerando *«clear that the AI Act will not be suitable to ensure the effective protection of workers in the employment context due to its legal basis»*<sup>17</sup>.

Ebbene, nonostante che all'originaria base giuridica il PE abbia aggiunto l'art. 16 TFUE - che, come si ricorderà, garantisce il diritto di ogni persona alla protezione dei dati di carattere personale - l'impianto originario della proposta non è stato smantellato dalle commissioni parlamentari, né ha subito nelle fondamenta innesti di basi giuridiche sociali. Un fondamento giuridico più vicino all'obiettivo della tutela dei diritti fondamentali avrebbe potuto essere individuato, per esempio, nell'art. 19 TFUE, che consente alle istituzioni di adottare provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sui fattori che vi sono elencati<sup>18</sup>.

È dunque significativo che nonostante queste basi, il Parlamento abbia allargato non solo – come si è visto - la prospettiva generale dei diritti fondamentali e dei valori dell'Unione, ma anche quella più specifica degli obiettivi sociali e della tutela dei lavoratori. Assicurando, per esempio che il Regolamento *integrerà, senza pregiudicarli, i diritti e gli interessi dei lavoratori senza incidere sulla normativa dell'Unione in materia di*

---

<sup>17</sup> ETUC Resolution calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work Adopted at the ETUC Executive Committee of 6 December 2022.

<sup>18</sup> A. ADINOLFI, *L'intelligenza artificiale tra rischi*, cit., p. 139. A dispetto dei diversi riferimenti della *Relazione illustrativa* e dei *Considerando* alla discriminazione (per es. nel punto 1.2 della *Relazione illustrativa* si legge che *«la presente proposta integra il diritto dell'Unione in vigore in materia di non discriminazione»*), mancano, nel testo, specifici riferimenti e disposizioni di tutela contro la discriminazione algoritmica, benché quest'ultima abbia delle specificità ormai ampiamente indagate dalle riflessioni sulla discriminazione legata all'uso dell'IA (*AI-derived discrimination*) che impongono di appurare se le categorie e i rimedi classici del diritto anti-discriminatorio possano essere utilmente impiegati anche in relazione alla discriminazione algoritmica (C. NARDOCCI, *Intelligenza artificiale e discriminazioni*, in *La Rivista - "Gruppo di Pisa"*, n. 3, 2021, p. 9).

politica sociale né sulla normativa e sulle pratiche nazionali in materia di lavoro»<sup>19</sup> e senza «pregiudicare le pratiche di concertazione o il diritto di negoziare, concludere ed eseguire accordi collettivi, o di intraprendere azioni collettive in conformità della normativa e/ o delle prassi nazionali» (nuovo Considerando 2-*quinquies*) e ribadendo, nell’articolato, che il Regolamento «non osta a che gli Stati membri o l’Unione 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 di incoraggiare o consentire l’applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori» (art. 2, par. 5-quater). Disposizione – quest’ultima - di tenore simile all’art. 88 del GDPR<sup>20</sup>, la cui assenza era stata lamentata nella fase successiva alla presentazione della proposta della Commissione, per i possibili rischi di deregolamentazione negli ordinamenti nazionali<sup>21</sup>.

Altrettanto significativo è che dal testo licenziato dalle commissioni parlamentari emerga la consapevolezza dei limiti di contenuto dell’*IA Act* e dei suoi necessari raccordi con altre iniziative, dotate di basi giuridiche più appropriate in materia sociale. La parte finale dello stesso Considerando 2-*quinquies* apre a possibili nuovi progetti normativi della Commissione<sup>22</sup> - già sollecitati, come si è accennato, dalla CES - mentre un esplicito riferimento al miglioramento delle condizioni di lavoro promosse dalla Direttiva sul lavoro mediante piattaforme è presente nel successivo e nuovo Considerando 2-*sexies*.

Immutato è rimasto, per il resto, l’impianto generale della proposta, la quale ha mantenuto il suo originario approccio. Quest’ultimo, analogamente a quello del GDPR, è un approccio regolativo “omnibus”<sup>23</sup>, orizzontale e non riferito ai singoli e disparati settori nei quali è più diffuso l’impiego dei sistemi di IA<sup>24</sup>. Lo stesso approccio si ritrova nella proposta di Direttiva sulla responsabilità extra-contrattuale per danni

---

<sup>19</sup> Specificando che queste ultime vadano intese come «qualsiasi disposizione giuridica e contrattuale relativa alle condizioni di impiego, alle condizioni di lavoro, comprese la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, e al rapporto tra datori di lavoro e lavoratori, incluse l’informazione, la consultazione e la partecipazione».

<sup>20</sup> Articolo 88, § 1, GDPR: Trattamento dei dati nell’ambito dei rapporti di lavoro: *Gli Stati membri possono prevedere, con legge o tramite contratti collettivi, norme più specifiche per assicurare la protezione dei diritti e delle libertà con riguardo al trattamento dei dati personali dei dipendenti nell’ambito dei rapporti di lavoro, in particolare per finalità di assunzione, esecuzione del contratto di lavoro, compreso l’adempimento degli obblighi stabiliti dalla legge o da contratti collettivi, di gestione, pianificazione e organizzazione del lavoro, parità e diversità sul posto di lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, protezione della proprietà del datore di lavoro o del cliente e ai fini dell’esercizio e del godimento, individuale o collettivo, dei diritti e dei vantaggi connessi al lavoro, nonché per finalità di cessazione del rapporto di lavoro.*

<sup>21</sup> A. KELLY-LYTH, *The AI Act and Algorithmic*, cit., 2.

<sup>22</sup> Disponendo che «Il presente regolamento non dovrebbe in alcun caso impedire alla Commissione di proporre una legislazione specifica sui diritti e sulle libertà dei lavoratori interessati dai sistemi di IA».

<sup>23</sup> J. ADAMS-PRASSL, *Regulating Algorithms*, cit.; G. RESTA, *Cosa c’è di ‘europeo’ nella Proposta di Regolamento UE sull’intelligenza artificiale? Diritto dell’Informazione e dell’Informatica*, 2022, n. 2, p. 323.

<sup>24</sup> Fra i disparati settori che fanno maggiormente ricorso alle tecniche di intelligenza artificiale si annoverano l’amministrazione della giustizia, per quanto attiene alla prevedibilità del rischio di recidiva; la sanità per la diagnostica; i sistemi educativi per la valutazione e l’assegnazione dei punteggi; la finanza; il settore del credito e assicurativo, le risorse umane per assunzioni e licenziamento (C. NARDOCCI, *Intelligenza artificiale e discriminazioni*, cit.); sui dilemmi suscitati da un intervento “omnibus” come alternativa ad una serie di interventi settoriali, G. SCORZA, *Regolamentare, non regolamentare, come regolamentare. Questi sono i dilemmi*, in AA.VV., *Profili giuridici, economici e sociali dell’intelligenza artificiale* (a cura di G. CERRINA FERRONI, C. FONTANA, E. C. RAFFIOTTA), *AI Anthology*, Il Mulino, 2022, p. 53.

derivanti dall'uso di sistemi di IA<sup>25</sup> che, non a caso, condivide con la bozza di Regolamento sulla IA la base giuridica (l'art. 114 TFUE).

Ebbene, come ormai è abbastanza risaputo, la proposta di *AI Act* utilizza un approccio basato sul possibile rischio legato ai sistemi di IA, distinguendo tre tipi di rischio: inaccettabile – al quale consegue un divieto d'uso –, alto, basso<sup>26</sup>. In proposito va ricordato che già il testo originario includeva i sistemi utilizzabili in ambito lavorativo – o, per riprendere l'espressione usata nel testo, «nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro autonomo» – fra i sistemi ad alto rischio, menzionandoli in due punti esterni all'articolo.

Il primo era (ed è) il 36° Considerando, nel quale si chiarisce che tali sistemi «dovrebbero essere classificati come sistemi ad alto rischio, in quanto (...) possono avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di future prospettive di carriera e sostentamento» e – come aggiunge il testo licenziato dal Parlamento – «sui diritti dei lavoratori»; nella parte finale del Considerando è anche presente un esplicito riferimento al rischio di discriminazione (i sistemi di IA «possono perpetuare modelli storici di discriminazione, ad esempio nei confronti delle donne, di talune fasce di età, delle persone con disabilità o delle persone aventi determinate origini razziali o etniche o un determinato orientamento sessuale»).

Il secondo dei due punti è l'Allegato III, che, nell'elencare i sistemi di IA ad alto rischio, vi include quelli riguardanti il lavoro, distinguendo (lett. a) i sistemi utilizzabili nella fase che precede l'instaurazione dei rapporti di lavoro (sistemi «destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicizzare i posti vacanti, vagliare o filtrare le candidature, valutare i candidati nel corso di colloqui o prove») da quelli (lett. b) impiegabili, nel corso di tali rapporti, «per adottare decisioni in materia di promozione e cessazione dei rapporti di lavoro, per l'assegnazione dei compiti e per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni e del comportamento delle persone»<sup>27</sup>.

### **3. Obblighi del fornitore e obblighi dell'operatore del sistema di IA ad alto rischio: dall'approccio della sicurezza alla prospettiva della trasparenza, della sorveglianza umana...**

*Punctum dolens* della disciplina proposta dalla Commissione erano gli obblighi dell'“utente” del sistema di IA ad alto rischio, ridenominato dalle linee di emendamento parlamentari “operatore” (*deployer*). Si trattava

<sup>25</sup> COM (2022) 496 del 28.9.2022, *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa all'adeguamento delle norme in materia di responsabilità civile extracontrattuale all'intelligenza artificiale (direttiva sulla responsabilità da intelligenza artificiale)*.

<sup>26</sup> C. CASONATO, B. MARCHETTI, *Prime osservazioni sulla proposta di regolamento dell'Unione Europea in materia di intelligenza artificiale*. *BioLaw Journal*, 2021, n. 3, p. 415; P. LOI, *Il rischio proporzionato*, *cit.*

<sup>27</sup> Il testo del PE articola maggiormente la definizione contenuta nella lett. b del punto 4 dell'All. III, aggiungendovi espressi riferimenti sia alle decisioni riguardanti l'avvio dei rapporti di lavoro, sia all'adozione di tali decisioni «sulla base dei comportamenti individuali, dei tratti o delle caratteristiche personali» (si riporta integralmente il testo emendato: «i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni o influenzare materialmente le decisioni riguardanti l'avvio, la promozione e la cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, l'assegnazione dei compiti sulla base dei comportamenti individuali, dei tratti o delle caratteristiche personali, o il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni e del comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro»).



(e in parte ancora si tratta) di obblighi circoscritti e meno numerosi rispetto a quelli posti in capo al soggetto che sviluppa o commercializza il sistema, che ne è il “fornitore”.

Anche nel testo licenziato dal Parlamento la maggior parte degli obblighi continua a gravare sul fornitore. Ciò ha una precisa ragione, legata alla base giuridica e all’obiettivo del buon funzionamento del mercato interno; entrambi accomunano il progetto di legge sull’IA alla già vigente normativa europea sulla immissione e sulla circolazione nel mercato di prodotti di consumo. Come in quest’ultima normativa, anche nella proposta di *AI Act* è prevalsa, almeno all’inizio, la prospettiva della sicurezza. Si spiega, così, il complessivo tenore della proposta originaria, contenente una disciplina che riecheggiava (e che ancora riecheggia) fortemente quella concepita per beni fisici potenzialmente dannosi e riguardante la sicurezza di prodotti e dispositivi, una disciplina recentemente innovata dal Regolamento Ue 2023/988<sup>28</sup>.

È solo rintracciando questa genesi che si comprende perché la maggior parte degli obblighi erano – e siano ancora - posti a carico del fornitore del sistema di IA ad alto rischio o riguardino, a monte, la sua immissione sul mercato<sup>29</sup>. Scorrendo gli artt. 16 e ss. ci si avvede, per esempio, che sarà il fornitore (i) a dover garantire che il sistema sia conforme a tutti i requisiti richiesti e disponga di adeguate misure di gestione della qualità; (ii) a dover redigere la documentazione tecnica del sistema; (iii) a dover conservare i *log* generati automaticamente; (iv) a garantire che il sistema sia sottoposto alla pertinente procedura di valutazione di conformità (artt. 16-19).

L’utente o l’operatore del sistema – e così il datore di lavoro che, per esempio, usi un sistema di IA per identificare le *skills*, analizzare la carriera dei dipendenti e individuare il tipo di mobilità più adattabile al caso<sup>30</sup>, o per valutare le prestazioni dei dipendenti e individuare i *best performers*<sup>31</sup> - si troverà, invece, di fronte ad una serie di obblighi limitata, indicata dall’art. 29 (“*Obblighi degli operatori dei sistemi di IA ad alto rischio*”) e, nei casi di intervento dell’autorità di vigilanza, dall’art. 65: l’obbligo di usare il sistema

---

<sup>28</sup> Reg. (UE) 2023/988 del 10 maggio 2023 relativo alla sicurezza generale dei prodotti, che modifica il regolamento (UE) n. 1025/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio e la direttiva (UE) 2020/1828 del Parlamento europeo e del Consiglio, e che abroga la direttiva 2001/95/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e la direttiva 87/357/CEE del Consiglio.

<sup>29</sup> Tali obblighi, contemplati dalle disposizioni del Capo III, vanno integrati con le disposizioni del Capo II, riguardanti i requisiti dei sistemi di IA ad alto rischio; i fornitori devono, infatti, garantire, innanzitutto, che i sistemi di IA ad alto rischio siano conformi ai requisiti di cui al Capo II (art. 16, § 1, lett. a) nel quale, per esempio, si richiede che il sistema sia dotato di un meccanismo di gestione dei rischi (identificazione, analisi, stima e valutazione dei rischi: art. 9, §§ 1-2), che dovranno essere ridotti o eliminati attraverso un’adeguata progettazione e fabbricazione (art. 9, § 4, lett. a) e che sia progettato e sviluppato in modo tale da garantirne un funzionamento trasparente e sottoposto a supervisione umana (art. 13, § 1, art. 14, §. 1).

<sup>30</sup> L’esempio è legato al cd. sistema *Watson*, un *software* sviluppato da IBM per utilizzare l’IA per la gestione delle risorse umane.

<sup>31</sup> Si pensi, per es., al discusso *software Zonar*, utilizzato sino a qualche anno fa dalla nota piattaforma online Zalando, operante nel settore della moda, al fine di valutare la possibilità di promozioni o l’opportunità di *training* dei propri dipendenti.

conformemente alle istruzioni ricevute e di monitorarlo e, nel caso in cui quest'ultimo presenti rischi per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali, di adottare misure correttive o di interromperne l'uso<sup>32</sup>.

Anche in quest'ambito i ritocchi del Parlamento sono stati importanti, in linea con i rilievi mossi da chi, già all'indomani del testo presentato dalla Commissione, aveva notato che l'esclusività dell'approccio della sicurezza non è adeguato ai sistemi di IA che si applicano in ambito lavorativo, poiché questi ultimi comportano rischi per beni immateriali, quali sono i diritti fondamentali e i diritti dei lavoratori, in particolare<sup>33</sup>.

In ragione di ciò, il nuovo par. 1-*bis* dell'art. 29 pone *anche a carico dell'operatore* l'obbligo di attuare la sorveglianza umana del sistema, garantendo che le persone preposte ad assicurare tale sorveglianza siano competenti, adeguatamente qualificate e formate e dispongano delle risorse necessarie per assicurare una efficace supervisione del sistema.

La previsione è in linea con quanto già previsto dall'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione (AQED)<sup>34</sup> che, nella terza sezione, dedicata all'IA, elenca fra le misure da prendere in considerazione nell'impiego dei relativi sistemi proprio il "principio del controllo dell'uomo", che l'Accordo affianca al principio di trasparenza e intellegibilità delle decisioni algoritmiche<sup>35</sup>. Il principio di sorveglianza umana viene ora trasposto in un testo di legge europea e, dunque, dotato di effetti vincolanti ben diversi dai più incerti effetti di un accordo autonomo europeo.

Per quanto riguarda, invece, il principio di trasparenza e le sue ricadute regolative, va ricordato che già in base alla bozza di Regolamento proposta dalla Commissione sia i fornitori che gli operatori sono tenuti a garantire la trasparenza del sistema. Mentre i primi devono fornire tutte le informazioni utili a «consentire agli utenti di interpretare l'output del sistema e utilizzarlo adeguatamente», assicurando «un tipo e un livello di trasparenza adeguati» e fornendo «informazioni concise, corrette e chiare che siano pertinenti, comprensibili e accessibili per gli utenti» (art. 13, §§ 1-2), i secondi - per effetto del già menzionato richiamo all'art. 35 del GDPR (compiuto dal § 6 dell'art. 29) - sono chiamati ad usare quelle informazioni «per adempiere al loro obbligo di effettuare una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati a norma dell'articolo 35 del regolamento (UE) 2016/679». Combinando gli obblighi di trasparenza con quelli di sorveglianza umana dei sistemi, può allora dirsi che l'introduzione, nell'art. 29, 1-*bis*, dell'obbligo di attuare la sorveglianza umana opportunamente immette nel testo uno dei requisiti di garanzia riguardanti (non solo la progettazione ma anche) l'uso dei sistemi

<sup>32</sup> A. KELLY-LYTH, *The AI Act*, cit.

<sup>33</sup> J. ADAMS-PRASSL, *Regulating Algorithms*, cit., pp. 18-19. Sui possibili danni immateriali dell'IA v. il *Libro bianco sull'intelligenza artificiale*, cit. alla nota 10, che esemplifica come possibili danni immateriali la perdita della *privacy*, le restrizioni alla libertà di espressione, i pregiudizi alla dignità umana o le discriminazioni.

<sup>34</sup> A. ROTA, *Sull'accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in LLI, 2020, vol. 6, n. 2, 25; T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in DRI, n.6, 2022.

<sup>35</sup> Per una recente lettura dei principi e delle tecniche di tutela in materia di trasparenza nel rapporto di lavoro, v. A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato*, Pacini Giuridica, 2022.

di IA ad alto rischio da parte degli operatori, giustamente identificati nella trasparenza e nella sorveglianza umana<sup>36</sup>. Entrambi attengono ora alla sfera d'azione sia del fornitore che dell'operatore.

#### 4. (segue) ...e dei diritti - individuali e collettivi - dei lavoratori

Passiamo, dunque, ad un'analisi degli emendamenti parlamentari introdotti nella più specifica prospettiva dei diritti, individuali e collettivi, dei lavoratori.

La principale novità è contenuta nel nuovo par. 5-*bis* dell'art. 29, che introduce obblighi specifici a carico dell'operatore/datore di lavoro, che riguardano (a) la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori nonché (b) l'informazione dei lavoratori *uti singuli*. Secondo la formulazione del nuovo paragrafo, «*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*».

Ebbene, mentre la previsione del diritto di informazione *dei singoli*, pur essendo significativa, appare meno dirompente, anche alla luce di altre discipline (quella dei diritti di informazione individuale previsti dal GDPR a favore del soggetto interessato dal trattamento dati - artt. 13-14 Reg. 2016/679 - e quella *in itinere* della direttiva lavoro e piattaforme, che, nel capo III, dedicato alla gestione algoritmica del lavoro, prevede diritti individuali di informazione: art. 6), più innovativa è la previsione di un esplicito dovere dell'operatore/datore di lavoro di consultare i rappresentanti dei lavoratori *allo scopo di trovare un accordo*.

Si tratta di una formulazione che esprime una scelta regolativa forte e chiara, che dovrebbe indurre gli Stati membri meno attrezzati in tema di *employee's involvement* a confrontarsi con la necessità, *non solo di informare, ma di consultare per negoziare*, stimolando, almeno in questa materia, il miglioramento delle prassi e istituzioni partecipative. Queste ultime dovranno infatti spingersi oltre la semplice informazione/consultazione, sino alla negoziazione/concertazione dell'uso dei sistemi di IA ad alto rischio, come avviene nel modello tedesco, in cui i flussi informativi sono finalizzati a gestire congiuntamente l'introduzione e l'uso dei sistemi di IA<sup>37</sup>.

L'allineamento agli auspici formulati dalla principale confederazione sindacale europea, non solo nella risoluzione prima citata (*retro*, § 2), ma anche nell'ultimo *Action Program* (2019-2023) – che segnala l'importanza della partecipazione relativa all'uso di algoritmi e sistemi di IA, rimarcando che «*collective bargaining, participation and co-determination are decisive issues, not least because of the acceptance of AI in operational use*» - è di tutta evidenza.

---

<sup>36</sup> Per uno sviluppo di questa idea, sostenuta dall'utile richiamo di diversi documenti, v. M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale, cit.*, pp. 28 ss.

<sup>37</sup> M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto fra Italia e Germania*, in *Federalismi*, 2022, n. 17, p. 113.

In generale, siamo di fronte ad un avanzamento delle garanzie, non solo nel raffronto con il testo proposto dalla Commissione, ma anche rispetto alle previsioni della terza sezione dell'AQED, che, con formulazione più blanda, si limitava ad invitare le parti sociali (a livello di impresa e ad altri livelli appropriati) ad «*esplorare in modo attivo il potenziale della tecnologia digitale e dell'IA per aumentare la produttività dell'impresa ed il benessere della forza lavoro*». Come altre parti dell'Accordo, anche la sezione sull'IA è del resto caratterizzata da previsioni *soft*, finalizzate a preservare le specificità dei singoli sistemi di relazioni sindacali; obiettivo tipico degli accordi “autonomi”, che i *partners* europei hanno inteso perseguire anche nell'affrontare le sfide della digitalizzazione nel mondo del lavoro.

Guardando ad una recente ricerca condotta per la Commissione occupazione e affari sociali del PE<sup>38</sup>, si riscontra che - a parte la Germania, che si distingue come l'unico Paese dotato di strumenti e meccanismi consolidati per coinvolgere i lavoratori nell'innovazione tecnologica attraverso una combinazione di modelli di coinvolgimento diretto e indiretto<sup>39</sup> - la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori in occasione dell'introduzione e dell'uso di nuove tecnologie è in molti Paesi Ue poco strutturata e in gran parte informale (così anche in Italia<sup>40</sup>), in altri è sprovvista di sostegno istituzionale (per es. in Polonia) e in altri ancora è inesistente. Ben si intuisce, allora, l'effetto di stimolo che una disposizione di tal fatta - inserita in una legge europea avente valore vincolante - potrà avere sui sistemi nazionali e sul coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nelle decisioni riguardanti l'introduzione dei sistemi di IA ad alto rischio.

Resta da aggiungere che anche nel corso della valutazione d'impatto sui diritti fondamentali che, come si è visto, è imposta (dal nuovo art. 29-*bis*) all'operatore (e, dunque, al datore di lavoro) che impieghi sistemi di IA ad alto rischio, l'operatore «*informa (...) i pertinenti portatori di interessi e coinvolge, nella misura del possibile, i rappresentanti delle persone o dei gruppi di persone suscettibili di essere interessate dal sistema (...), compresi, tra l'altro (...) le parti sociali*». Anche in questo caso la disposizione è mutuata dall'art. 35 del GDPR, che al § 9,

---

<sup>38</sup> *Unionisation and twin transition. Good practices in collective action and employee involvement*, Study Requested by the EMPL Committee, 2022. La ricerca propone (nel cap. 3°) dieci “casi studio”, riguardanti imprese allocate in dieci diversi Stati dell'Ue e, benché riguardi, più in generale, la gestione dei mutamenti tecnologici nella riorganizzazione dei processi produttivi e dei contesti lavorativi, propone conclusioni valide anche per i casi di introduzione e uso dei sistemi di IA nei contesti lavorativi.

<sup>39</sup> Si ricorda che i diritti di codeterminazione dei *Betriebsräte* tedeschi sull'introduzione e l'uso delle nuove tecnologie, precedevano la nuova legge tedesca sull'ordinamento aziendale del 18 giugno 2021, essendo, in generale, ricavabili dal § 87.6 della storica legge sulla codeterminazione dei consigli d'azienda (*BetrVG*), che prevede tali diritti in caso di introduzione e utilizzo di dispositivi tecnici destinati a controllare il comportamento e i livelli di *performance* dei lavoratori. La nuova legge, intervenendo sul *BetrVG*, ha però aggiunto disposizioni specifiche sull'IA (prevedendo, per es. - nel nuovo co. 3 del § 80, *BetrVG* - il diritto del Consiglio d'azienda di ricorrere a esperti concordati con il datore, o - nel § 90, co. 3 - che i diritti di informazione e consultazione del *Betriebsrat* in materia di riorganizzazione dei processi lavorativi si attivino anche quando questi implicano l'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale: M. CORTI, *Innovazione tecnologica, cit.*).

<sup>40</sup> Il *case study* proposto per l'Italia è quello della Rold, una PMI manifatturiera che produce componenti tecnologici per elettrodomestici.

prevede che, nella valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, il titolare del trattamento possa raccogliere «*le opinioni degli interessati e dei loro rappresentanti sul trattamento previsto*». Si tratta di un'ulteriore tessera di un mosaico normativo che in più punti stimola il coinvolgimento dei lavoratori nell'uso dei sistemi di IA; un coinvolgimento che, come si è già anticipato (*retro*, § 1), in quest'ultimo caso potrà costituire per i rappresentati dei lavoratori un'occasione preziosa per valutare, per esempio, il rischio di possibili impatti discriminatori dei sistemi di IA.

Volendo allora tentare una valutazione complessiva degli emendamenti, può dirsi che, nel testo approvato dal Parlamento, il sistema di tutele per il lavoratore trascende la riduttiva prospettiva della sicurezza e lo riguarda, innanzitutto, *uti singulus*, saldandone le tutele «lungo i meridiani delle garanzie di sorveglianza umana e trasparenza»<sup>41</sup>. Ma lo riguarda anche come soggetto rappresentato collettivamente, come mostrano i due importanti emendamenti all'articolo apportati sia nel corpo dell'art. 29 - con l'introduzione del nuovo par. 5 - sia con l'introduzione del nuovo art. 29-*bis*.

Punto dolente della disciplina è, tuttavia, rappresentato dall'apparato sanzionatorio. Le diverse garanzie introdotte a favore dei lavoratori non sono presidiate da specifiche disposizioni, come mostrano le due uniche norme dedicate alle sanzioni (gli artt. 71-72); queste ultime, pur provvedendo a graduare alcune sanzioni, si limitano a fissarle solo per le più gravi infrazioni, demandando, per il resto, agli Stati membri il compito di stabilire sanzioni «effettive, proporzionate e dissuasive» (art. 71, § 1).

Lo sforzo di adottare una disciplina generale e armonizzata per tutti gli Stati Ue in materia di IA sembra dunque riguardare più i precetti che le sanzioni ed espone la disciplina – soprattutto quella riguardante i diritti, individuali e collettivi, dei lavoratori - al rischio di un diverso tasso di effettività nei singoli sistemi.

## **5. Il Regolamento sull'IA fra *ius conditum* e normative *in fieri*: ha ancora un senso il pensiero pessimistico?**

Resta da chiedersi se, al cospetto delle modifiche proposte dal Parlamento e nella prospettiva delle garanzie sociali e dei diritti dei lavoratori, la discussione giuridica sul Regolamento debba ancora appuntarsi sui limiti e le lacunosità del testo o possa concentrarsi sulle sue potenzialità e gli scenari futuri, disinnescando alcune delle critiche mosse al testo originario della proposta<sup>42</sup>.

Per fornire una risposta adeguata, è opportuno muovere dalla considerazione che la proposta non esiste in un *vacuum*, in uno spazio vuoto di diritto<sup>43</sup>. Si tratta, al contrario, di un progetto normativo che affianca

---

<sup>41</sup> M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale, cit.*, p. 108.

<sup>42</sup> V. *retro*, nota 9.

<sup>43</sup> J. ADAMS-PRASSL, *Regulating Algorithms cit.*, p. 2. Perciò, come scrive P. LOI, *Il rischio proporzionato, cit.*, p. 240, è «opportuno chiedersi se, al fine di garantire i diritti sociali fondamentali ai lavoratori dell'impresa digitalizzata (...), vi sia bisogno di nuove leggi».



lo *ius conditum* in materia di protezione dei dati, di informazione/consultazione dei lavoratori e il diritto antidiscriminatorio europeo.

Né può essere ignorato che il progetto di *AI Act* è accompagnato da una febbrile attività normativa delle istituzioni europee sull'economia digitale<sup>44</sup> che, fra gli altri progetti, comprende la proposta di direttiva sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali. Quest'ultima prevede, com'è noto, specifici diritti – individuali e collettivi (artt. 6-10) – legati alla gestione algoritmica del lavoro, agglutinati proprio attorno al principio di trasparenza e intellegibilità delle decisioni algoritmiche. È vero che tali garanzie sono limitate al mondo delle piattaforme, non avendo trovato spazio, almeno sino ad oggi, il tentativo di estenderle a *tutte* le imprese che utilizzano algoritmi<sup>45</sup>; ma è anche vero che, proprio in ragione di tale limite, si fa strada, sia pure non ancora in ambito istituzionale, un nuovo progetto: quello di una normativa di garanzia di stampo *sociale* (i.e.: di riconoscimento di diritti sociali e di quelli collettivi, in particolare) specificamente riferita alla gestione algoritmica del lavoro. Sembra così allargarsi il varco che potrebbe condurre ad una specifica direttiva, basata sull'art. 153 TFUE e riguardante l'uso dei sistemi algoritmici in ambito lavorativo<sup>46</sup>.

Alla luce di un quadro normativo *de iure condito* e *de iure condendo* così articolato è lecito chiedersi se al fine di garantire ai lavoratori diritti individuali e collettivi sia ancora necessario insistere sulla curvatura sociale dell'*AI Act*. O se sia sufficiente ottimizzare la lettura di diverse discipline – di quelle già esistenti in primo luogo - integrando il provvedimento *in fieri* sull'IA con altre fonti, sia in forza di espliciti canali di raccordo (si è già detto del richiamo, compiuto dall'art. 29, § 6, del Regolamento, all'art. 35 del GDPR, sull'obbligo di valutazione d'impatto sulla protezione dei dati), sia in virtù di integrazioni non esplicitate nel testo ma visibili in un'ottica di sistema (*rectius*: di sistema normativo multilivello)<sup>47</sup>, sia, infine, nella prospettiva di un'auspicabile osmosi di disposizioni e concetti appartenenti a progetti normativi in fieri, soprattutto alle due proposte di *AI Act* e di direttiva lavoro e piattaforme.

Come si capisce, il tenore dell'alternativa è retorico e svela la preferenza verso il secondo dei due corni. Tanto più che lo stesso art. 29, § 2, della bozza di regolamento lascia «*impregiudicati gli altri obblighi degli operatori previsti dal diritto dell'Unione o nazionale*». E che non poche sono le norme che possono essere impiegate ad integrazione dell'apparato di obblighi. A cominciare da quelle del GDPR sui diritti

---

<sup>44</sup> V. *retro*, nota 4.

<sup>45</sup> Era questo il suggerimento contenuto nella *Proposta di Risoluzione legislativa del PE* del 3 maggio 2022 (*Draft European Parliament Legislative Resolution* (PR – PE731.497v01-00), relatrice E. GUALMINI).

<sup>46</sup> L'idea, lanciata recentemente da una risoluzione della CES (*ETUC Resolution calling, cit.*), è argomentata da A. PONCE DEL CASTILLO, *The AI Regulation: entering an AI regulatory winter? Why an ad hoc directive on AI in employment is required*, ETUI Policy Brief 2021.07 ([https://www.etui.org/sites/default/files/2021-06/The%20AI%20Regulation.%20Entering%20an%20AI%20regulatory%20winter\\_2021.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2021-06/The%20AI%20Regulation.%20Entering%20an%20AI%20regulatory%20winter_2021.pdf)).

<sup>47</sup> In questa prospettiva, ampiamente M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale, cit., passim*.

individuali di informazione (artt. 13-14) e di accesso dell'interessato (art. 15) e sul divieto di decisioni basate unicamente su trattamenti automatizzati, compresa la profilazione (art. 22, § 1), e, nei casi in cui tali decisioni siano consentite (*ex art. 22, § 2, lett. a, b, c*), sul «*diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione*» (art. 22, § 3).

Esiste poi la normativa generale sull'*employee's involvement* (Dir. 2002/14) che, com'è noto, impone il ricorso all'informazione/consultazione in tutti i casi in cui vengano assunte «*decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro*» (art. 4, § 2, lett. c), fra le quali devono certo comprendersi quelle riguardanti l'utilizzo di sistemi di IA indicati dalla lett. b) del punto 4 dell'Allegato III alla proposta di Regolamento e, cioè, i sistemi utilizzabili «*per adottare decisioni in materia di promozione e cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per l'assegnazione dei compiti e per il monitoraggio e la valutazione delle prestazioni e del comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro*»; sebbene proprio questa disciplina venga ora incrementata dal § 5-*bis* dell'art. 29.

Venendo ai diritti e agli obblighi previsti dal diritto nazionale, va innanzitutto richiamata la normativa di tutela dell'integrità psico-fisica del lavoratore, che, nella prospettiva della sicurezza e del sistema prevenzionistico, prevede l'obbligo di valutazione dei rischi e di redazione del relativo documento (artt. 17 e 28 d. lgs. n. 81/2008). Si tratta, certamente, di un obbligo generale che dovrà applicarsi anche nel caso in cui si utilizzino sistemi del tipo indicato dalla lett. b) del punto 4 dell'Allegato III e che integrerà l'obbligo, previsto dalla proposta di Regolamento, di valutare l'impatto dei sistemi di IA ad alto rischio sui diritti fondamentali.

Spostando il focus sui diritti di informazione/consultazione, vanno poi ricordati, accanto alle disposizioni generali del d. lgs. n. 25/2007 - che con formulazione simile a quella della Dir. 2002/14 impone l'informazione/consultazione sulle «*decisioni dell'impresa che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro*» (art. 4, co. 3, lett. c) - gli obblighi informativi introdotti a carico del datore di lavoro dal "decreto trasparenza" (art. 1-bis del d.lgs. n. 152/97<sup>48</sup>). Questi ultimi assumono rilevanza sia sul piano del rapporto individuale di lavoro (co. 1 e 2), sia su quello delle relazioni collettive e dell'*involvement* dei soggetti che rappresentano i lavoratori (co. 6) e riguardano l'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio *integralmente*<sup>49</sup> 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*

---

<sup>48</sup> In argomento v., *ex plurimis*, M. T. CARINCI, S. GIUDICI, P. PERRI, *Obblighi di informazione*, cit.

<sup>49</sup> L'introduzione dell'avverbio "integralmente", al quale si deve la limitazione degli obblighi informativi ai soli *Fully ADM (Automated Decision Making)*, è legata all'ultima novella dell'art. 1-bis del d. lgs. n. 152/1997, operata dal "decreto lavoro" del 2023.

delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori», lasciando impregiudicati, come espressamente chiarito, «quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n.300»<sup>50</sup>.

Si tratta di una disciplina che ha mostrato buone capacità di “tenuta” dei diritti di partecipazione collettiva in sede giudiziaria: il riferimento è alla nota vertenza instaurata dai sindacati Cgil (Nidil, trasporti e terziario), ex art. 28 S.L., dinanzi al Tribunale di Palermo proprio per la violazione dei doveri di informativa sindacale richiesta dalla Filcams Cgil Palermo e riguardante l'utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nei confronti dei riders di *Uber Eats Italy* s.r.l.; vertenza che il Tribunale adito ha concluso con l'accoglimento del ricorso<sup>51</sup>.

Non si intende qui entrare nel merito delle opinioni riguardanti l'eccessiva debolezza<sup>52</sup> o, viceversa, il carattere irragionevole e sproporzionato dell'art. 1-bis del d. lgs. n. 152/1997<sup>53</sup> poiché ai fini del discorso che si sta svolgendo interessa solo sottolineare come lo *ius conditum* nazionale sulle garanzie individuali e collettive che riguardano l'impiego di sistemi di IA realizza un'integrazione virtuosa della bozza di Regolamento.

Incidentalmente, va solo osservato che l'ultimo ritocco apportato all'art. 1-bis del d. lgs. n.152/1997 dal “decreto lavoro 2023”<sup>54</sup> – nell'escludere l'applicazione di tutti gli obblighi informativi (anche di quelli di cui sono destinatari i rappresentanti dei lavoratori) «ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale» (nuovo co. 8 dell'art. 1) – non tiene adeguatamente conto della tutela del diritto collettivo all'informazione e alla consultazione contenuta nella direttiva *Trade Secrets* (Dir. 2016/943), che rende invece legittima l'acquisizione di un segreto commerciale ottenuta attraverso l'esercizio del diritto all'informazione e alla consultazione (art. 3, § 1, lett. e, Dir. 2016/943).

Per tornare nel perimetro della riflessione sin qui sviluppata, può dirsi, conclusivamente, che la valutazione dell'*Ai Act* non debba rimanere isolata dal generale contesto normativo – europeo e nazionale – in cui la proposta è concepita, ma debba piuttosto inquadrarsi - per usare un'immagine - con un

---

<sup>50</sup> Sul rapporto fra l'art. 1 bis e l'art. 4 v. M. MARAZZA, D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie*, cit. per i quali i sistemi di monitoraggio automatizzati sono sovrapponibili agli «impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo» di cui all'art. 4, l. n. 300/1970, cosicché per il lavoro subordinato (non così per le collaborazioni autonome) prevalgono le garanzie di quest'ultima disposizione.

<sup>51</sup> Trib. Palermo 3 aprile 2023.

<sup>52</sup> M. CORTI, *L'intelligenza artificiale nel decreto trasparenza e nella legge tedesca sull'ordinamento aziendale*, Relazione Workshop “Regolazione del lavoro e proposta di regolamento europeo sull'intelligenza artificiale” Roma - Cnel, 7 novembre 2022, nell'ambito dei Labchain Workshops “Intelligenza artificiale e mercati digitali: sfide per il diritto del lavoro”, in <http://www.cnel.it/>, per il quale la disposizione appare come la più deludente della nuova normativa dato che l'informativa non prelude ad un confronto o ad una trattativa, sicché la rappresentanza dei lavoratori rimane semplice spettatrice dell'utilizzo dei meccanismi di intelligenza artificiale; il legislatore si è pertanto mosso in un'ottica di mera trasparenza, sotto il profilo sia individuale, sia collettivo.

<sup>53</sup> M. FAIOLI, *Trasparenza e monitoraggio digitale. Perché abbiamo smesso di capire la norma sociale europea*, *Federalismi*, n. 25, 2022, per il quale gli obblighi di informazione sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati sono eccessivi, irragionevoli ed ultronei rispetto alle previsioni della “direttiva trasparenza” (Dir. 2019/1152), anche in ragione delle difficoltà di definizione e individuazione di tali sistemi (cfr. retro nota 13).

<sup>54</sup> Art. 26, co. 2, d.l. n. 48/2023 conv. in l. n. 85/2023.



grandangolo, sì da tenere adeguatamente conto delle molte discipline vigenti e dei numerosi progetti normativi in corso. Ciò consente di intercettare i fili di una trama normativa unitaria che, in un'ottica complessiva di governo dell'ecosistema digitale, non sembra che stia del tutto confinando ai margini le questioni sociali rispetto agli imperativi economici. Il quadro complessivo lascia meno spazio al pessimismo iniziale e, sulla falsariga di quanto si è cercato di fare in questo contributo, suggerisce di non confinare la valutazione del progetto di *AI Act* nel libro nero delle iniziative unicamente finalizzate a regolare il mercato unico e socialmente frigide.