

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

In questo numero

RICERCHE

Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: problemi e prospettive

INTERVENTI

*Lavoro e tutele nella dimensione della cittadinanza digitale
e nell'era del capitalismo della sorveglianza*
Lavoro, svantaggio e occupazione: tutela e principio di non discriminazione

GIURISPRUDENZA ITALIANA

*Esonero della responsabilità ex art. 2087 c.c. per il datore di lavoro
che ha applicato correttamente i protocolli "anti-contagio"*
*Lo scopo occupazionale salva l'estensione del regime delle tutele crescenti
agli assunti prima del 7 marzo 2015*
*Necessaria temporaneità del lavoro in somministrazione
ITA Airways: la giusta retribuzione del personale di cabina*
*Apprendistato: inadempimento dell'obbligo formativo
e necessità della forma scritta del piano formativo individuale*
La sentenza della Corte costituzionale n. 22/2024, e dintorni
Diritto del dirigente all'indennità per ferie non godute

LEGISLAZIONE, PRASSI AMMINISTRATIVE E CONTRATTAZIONE

*Il contributo del Cnel allo studio della contrattazione collettiva
nel settore pubblico*
Motori Minarelli: contrattazione aziendale come strumento organizzativo

DIRITTO EUROPEO E INTERNAZIONALE DEL LAVORO

Joint Declaration sulla intelligenza artificiale per il settore finanziario
*Ferie non godute nel pubblico impiego
tra spending review, condotta del dipendente e responsabilità datoriale*

N. 3/XXXIV - 2024

GIUFFRÈ
GIUFFRÈ FRANCIS LEFEBVRE

3

2024

Diritto delle Relazioni Industriali

Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)



ADAPT
www.adapt.it
UNIVERSITY PRESS



21102073



Diritto delle Relazioni Industriali fa parte della
International Association of Labour Law Journals

DIRITTO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista fondata da Luciano Spagnuolo Vigorita e già diretta da Marco Biagi

DIREZIONE

Tiziano Treu, Mariella Magnani, Michele Tiraboschi (*direttore responsabile*)

COMITATO SCIENTIFICO

Gian Guido Balandi, Francesco Basenghi, Mario Biagioli, Andrea Bollani, Roberta Bortone, Alessandro Boscati, Guido Canavesi, Umberto Carabelli, Bruno Caruso, Laura Castelvetti, Giuliano Cazzola, Gian Primo Cella, Maurizio Del Conte, Raffaele De Luca Tamajo, Vincenzo Ferrante, Marco Ferraresi, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Gaetano Natullo, Luca Nogler, Angelo Pandolfo, Roberto Pedersini, Marcello Pedrazzoli, Giuseppe Pellacani, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Mario Ricciardi, Mario Rusciano, Riccardo Salomone, Franco Scarpelli, Paolo Sestito, Luciano Spagnuolo Vigorita, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Lorenzo Zoppoli.

COMITATO EDITORIALE INTERNAZIONALE

Antonio Baylos Grau (*Castilla la Mancha*), Janice Bellace (*Pennsylvania*), Jesús Cruz Villalón (*Siviglia*), Simon Deakin (*Cambridge*), Anthony Forsyth (*Melbourne*), Julio Grisolia (*Buenos Aires*), Thomas Haipeter (*Duisburg*), Patrice Jalette (*Montreal*), José João Abrantes (*Lisbona*), Maarten Keune (*Amsterdam*), Csilla Kolonnay Lehoczký (*Budapest*), Lourdes Mella Méndez (*Santiago de Compostela*), Antonio Ojeda Avilés (*Siviglia*), Shinya Ouchi (*Tokyo*), Miguel Rodríguez-Pinero y Bravo-Ferrer (*Madrid*), Juan Raso Delgue (*Montevideo*), Manfred Weiss (*Francoforte*).

REDAZIONE

Emanuele Dagnino (*redattore capo*), Francesco Alifano, Alessio Caracciolo, Lilli Viviana Casano, Michele Dalla Sega, Francesca De Michiel, Maria Del Frate, Michele Faioli, Marco Ferraresi (*coordinatore Osservatorio giurisprudenza italiana*), Giorgio Impellizzieri, Giuseppe Ludovico, Anna Manfredini, Pietro Manzella (*revisore linguistico*), Mariagrazia Militello, Michele Murgo, Giovanni Battista Panizza, Veronica Papa, Sara Prodocimi, Giovanni Pigliarmini, Giovanna Pistore, Alessandra Quaini, Pierluigi Rausei, Nicolò Rossi, Raffaello Santagata, Francesco Seghezzi, Michele Squeglia, Paolo Tomassetti.

COMITATO DEI REVISORI

Francesco Basenghi, Vincenzo Bavaro, Mario Biagioli, Marina Brollo, Luca Calcaterra, Piera Campanella, Bruno Caruso, Matteo Corti, Maurizio Del Conte, Vincenzo Ferrante, Luigi Fiorillo, Donata Gottardi, Stefano Giubboni, Pietro Ichino, Vito Sandro Leccese, Fiorella Lunardon, Marco Marazza, Arturo Maresca, Oronzo Mazzotta, Luca Nogler, Marco Novella, Antonella Occhino, Pasquale Passalacqua, Marcello Pedrazzoli, Adalberto Perulli, Giampiero Proia, Orsola Razzolini, Roberto Romei, Anna Trojsi, Patrizia Tullini, Armando Tursi, Antonio Vallebona, Pier Antonio Varesi, Gaetano Zilio Grandi, Carlo Zoli, Antonello Zoppoli, Lorenzo Zoppoli.

Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi Diritto Economia Ambiente Lavoro – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Viale Berengario, 51 – 41100 Modena (Italy) – Tel. +39 059 2056742; Indirizzo e-mail: dri@unimore.it

Dipartimento di Studi Giuridici – Università degli Studi di Pavia
Corso Strada Nuova, 65 – 27100 Pavia (Italy) – Tel. +39 0382 984013; Indirizzo e-mail: dri@unipv.it

Segreteria di redazione: Laura Magni laura.magni@adapt.it

Diritto delle Relazioni Industriali si impegna a procedere alla selezione qualitativa dei materiali pubblicati sulla base di un metodo di valutazione formalizzata e anonima di cui è responsabile il Comitato dei revisori. Tale sistema di valutazione è coordinato dalla direzione che si avvale anche del Comitato scientifico e del Comitato editoriale internazionale.

Amministrazione: Casa editrice Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.,
via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano - tel. 02/38.089.200 - fax 02/38089432
Internet: www.giuffrefrancislefebvre.it - e-mail: vendite@giuffrefl.it

Pubblicità:

Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - Servizio Pubblicità, via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano - tel. 02/38.089.380 - fax 02/38089426
e-mail: periodici@giuffrefl.it

CONDIZIONI DI ABBONAMENTO PER IL 2024

Unione europea € 150,00
Paesi extra Unione europea € 225,00
Prezzo di un singolo numero (Extra U.E. € 60,00) € 38,00

Sconto 10% per i soci AISRI - soci ADAPT - abbonati Bollettino ADAPT - soci AIDP - soci GIDP

RIVISTA ON-LINE ALL'INTERNO DI "BIBLIOTECA RIVISTE" DAL 1991

U.E. € 120,00*

*IVA esclusa

La rivista on-line riproduce, in pdf, i contenuti di ogni fascicolo dall'anno indicato fino all'ultimo numero in pubblicazione.

La sottoscrizione dell'abbonamento garantisce un accesso di 365 giorni dalla data di sottoscrizione.

In seguito alla sottoscrizione sarà inviata all'abbonato una password di accesso.

Il sistema on-line Biblioteca Riviste permette la consultazione dei fascicoli attraverso ricerche:

- full text
- per estremi di pubblicazione (numero e anno fascicolo)
- per data

In caso di sottoscrizione contemporanea alle due riviste cartacee qui di seguito indicate **sconto 10% sulla quota di abbonamento:**

	Unione europea	Paesi extra Unione europea
<i>Diritto delle Relazioni Industriali</i>	€ 150,00	€ 225,00
<i>Rivista Italiana di Diritto del Lavoro</i>	€ 185,00	€ 255,00

L'abbonamento alla rivista cartacea decorre dal 1° gennaio di ogni anno e dà diritto a tutti i numeri relativi all'annata, compresi quelli già pubblicati.

Il pagamento può effettuarsi direttamente all'Editore:

- con versamento sul **c.c.p. 721209**, indicando chiaramente gli estremi dell'abbonamento;
- **a ricevimento fattura** (riservata ad enti e società);
- acquisto on-line tramite sito "shop.giuffre.it";
- oppure tramite gli **Agenti Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A.** a ciò autorizzati (cfr. www.giuffrefrancislefebvre.it/it/agenzie).

Il rinnovo dell'abbonamento deve essere effettuato entro il 31 marzo di ciascun anno.

I fascicoli non pervenuti all'abbonato devono essere reclamati al ricevimento del fascicolo successivo. Decorso tale termine si spediscono, se disponibili, contro rimessa dell'importo.

Le comunicazioni in merito a mutamenti di indirizzo vanno indirizzate all'Editore.

Per ogni effetto l'abbonato elegge domicilio presso Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. - via Monte Rosa, 91 - 20149 Milano.

I contributi pubblicati in questa rivista potranno essere riprodotti dall'Editore su altre, proprie pubblicazioni, in qualunque forma

Registrazione presso il Tribunale di Milano al n. 1 del 4 gennaio 1991

R.O.C. n. 6569 (già RNS n. 23 vol. 1 foglio 177 del 2/7/1982)

Direttore responsabile: MICHELE TIRABOSCHI



Pubblicità inferiore al 45%

Stampato da Tipografia Galli & C. S.r.l. - Varese

DIRITTO
delle
RELAZIONI INDUSTRIALI

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

N. 3

XXXIV-2024

SOMMARIO - n. 3/2024

Ricerche: *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro: problemi e prospettive*

SILVIA CIUCCIOVINO <i>Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta.....</i>	573
MATTEO CORTI <i>Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro.....</i>	615
MARCO BIASI <i>Il lavoro nel disegno di legge governativo in materia di intelligenza artificiale: principi, regole, parole, silenzi</i>	642
VITO TENORE <i>Riflessioni sulle diverse questioni giuridiche ed essenziali derivanti dal crescente utilizzo di intelligenze artificiali</i>	666

Interventi

LARA LAZZERONI <i>Lavoro e tutele nella dimensione della cittadinanza digitale e nell'era del capitalismo della sorveglianza</i>	715
MARIA PAOLA MONACO <i>Lavoro, svantaggio e occupazione: categorie e tecniche di tutela alla prova del principio di non discriminazione.....</i>	745

Osservatorio di giurisprudenza italiana

GIADA BENINCASA <i>Esonero della responsabilità ex art. 2087 c.c. per il datore di lavoro che ha applicato correttamente i protocolli “anti-contagio” (nota a Cass. pen. 1° dicembre 2023, n. 47904)</i>	777
GIORGIO BOLEGO <i>Lo scopo occupazionale salva l'estensione del regime delle tutele crescenti agli assunti prima del 7 marzo 2015 (nota a C. cost. 19 marzo 2024, n. 44).....</i>	786
ANNA MANFREDINI <i>Ancora sulla necessaria temporaneità del lavoro in somministrazione, tra conferme, dubbi e novità (nota a Cass. 14 marzo 2024, n. 6898)</i>	795

MICHELE MURGO <i>ITA Airways: la giusta retribuzione del personale di cabina alla luce della recente giurisprudenza di legittimità</i> (nota a App. Milano 3 gennaio 2024, n. 960).....	804
EMILIA ADELE PANUCCIO <i>Le conseguenze dell'inadempimento dell'obbligo formativo nell'apprendistato: differenze tra causa e tipo del contratto</i> (nota a App. Milano 25 gennaio 2024)	812
GIAMPIERO PROIA <i>La sentenza della Corte costituzionale n. 22/2024, e dintorni</i> (nota a C. cost. 22 febbraio 2024, n. 22).....	818
NICOLÒ ROSSI <i>Il diritto del dirigente all'indennità per ferie non godute, nell'evoluzione della recente giurisprudenza</i> (nota a Cass. ord. 11 aprile 2024, n. 9877).....	824
NICOLETTA SERRANI <i>Sulla necessità della forma scritta del piano formativo individuale quale parte integrante del contratto di apprendistato</i> (nota a Cass. 13 marzo 2024, n. 6704).....	832
Osservatorio di legislazione, prassi amministrative e contrattazione	
GIUSEPPINA PAPINI, MICHELE TIRABOSCHI <i>Il contributo del Cnel allo studio della contrattazione collettiva nel settore pubblico</i>	841
FRANCESCA RONDELLI <i>La contrattazione aziendale come strumento organizzativo: il caso Motori Minarelli</i>	853
Osservatorio di diritto europeo e internazionale del lavoro	
DOMENICO IODICE <i>La Joint Declaration sulla "intelligenza artificiale" per il settore finanziario europeo: la primazia dell'"intelligenza collettiva" delle parti sociali</i>	867
FEDERICA STAMERRA <i>Ferie non godute nel pubblico impiego tra spending review, condotta del dipendente e responsabilità datoriale</i> (nota a C. Giust. 18 gennaio 2024, causa C-218/22, BU c. Comune di Copertino).....	878

1. Dialogo sociale europeo

1.1. *Joint Declaration on Employment Aspects of Artificial Intelligence*, 14 maggio 2024, EBF, European Association of Co-Operative Banks, ESBG e UNI Europa Finance (in [📖 ADAPT-WEC Special Bulletin](#), 2024, n. 5).

La *Joint Declaration* sulla “intelligenza artificiale” per il settore finanziario europeo: la primazia dell’“intelligenza collettiva” delle parti sociali

Sommario: **1.** Il contesto giuridico della *Joint Declaration on Employment Aspects of Artificial Intelligence*. – **2.** Generalità e clima del confronto. – **3.** Elementi di lettura critica del testo. – **3.1.** La premessa. – **3.2.** Definizione di “intelligenza artificiale”. – **3.3.** Intelligenza artificiale nel settore bancario: stato attuale. – **3.4.** L’intelligenza artificiale nel settore bancario: un uso responsabile. – **3.5.** Dialogo sociale, contrattazione e diritti sindacali anche digitali. – **3.6.** Impatti su salute e sicurezza. – **3.7.** Impatti su formazione e sviluppo di competenze digitali. – **3.8.** Processo decisionale algoritmico. – **3.9.** Valore economico e tutela dei dati dei dipendenti. Sicurezza informatica. – **4.** Provvisorie conclusioni.

1. L’intelligenza artificiale (IA) sta cambiando radicalmente le nostre esistenze di cittadini, consumatori, lavoratori. La c.d. “datificazione” delle attività umane produce effetti tangibili e ampiamente riconoscibili nella società civile, mentre invece è ancora ridotta la consapevolezza del suo impatto generale nel mondo del lavoro. Regolamentare e indirizzare l’utilizzo dei sistemi di IA diventa, quindi, in particolare nel settore dei servizi, una sfida politica decisiva non solo per il diritto del lavoro, ma anche per le relazioni industriali, per la contrattazione collettiva, per la stessa democrazia.

Il dialogo sociale nel settore finanziario europeo è all’avanguardia nella ricerca di indirizzi di politica industriale per l’implementazione dell’IA: che è un mezzo, non un fine d’impresa. In armonia con l’imperativo kantiano, il fine è invece la persona, mai riducibile a una condizione di subalternità rispetto alla tecnologia; la modalità dichiarata dalle parti sociali per garantire un indirizzo antropocentrico dell’IA è l’introduzione di ampi spazi di partecipazione alla gestione delle imprese.

L’*humus* della *Joint Declaration* delle parti sociali europee del settore bancario, confrontatesi nella ricerca di sintesi tra esigenze di sviluppo economico e di salvaguardia delle persone, è rappresentato dalla temperie culturale che ha accompagnato la formazione dell’*AI Act*, quasi “prometeico” regolamento europeo sulla IA. Ci riferiamo alle conclusioni tripartite dell’ILO del 2021 sull’impatto della digitalizzazione nel settore finanziario, al *Digital Operational Resilience Act* (DORA), al GDPR, alla legge sui servizi digitali, nonché a quella sui

mercati digitali. Tali determinazioni normative postulano un decisivo impatto dell'IA su tutte le dimensioni della qualità del lavoro. L'*AI Act* ha fissato, a riguardo, un quadro giuridico certo e, almeno in parte, prescrittivo per lo sviluppo e l'utilizzo dei sistemi di IA all'interno dell'Unione. La tecnica regolamentare utilizzata è quella classica (*i.e.* di approccio normativo prudenziale), mediante l'adozione di una classificazione dei sistemi di IA graduata su diversi e crescenti livelli di rischio, in relazione all'impatto sui c.d. "diritti fondamentali"; eppure la definizione, al vertice della piramide, di "rischi inaccettabili", al di là della formale veste giuridica, si risolve di slancio nell'emanazione di coraggiose norme prescrittive, *i.e.* nella sostanza di divieti. Nel settore finanziario, nell'esteso range disciplinare che va dal "rischio alto" al "rischio inaccettabile", sono compresi, esemplificativamente, i modelli di *credit scoring*, quelli di valutazione del rischio assicurativo, *People Analytics* e le *chatbot* per il servizio clienti.

Mentre il quadro normativo comunitario in materia era ancora in via di completamento, le parti sociali europee del settore bancario (UNI Europa Finance per la parte sindacale; European Banking Federation (EBF), European Association of Co-Operative Banks e European Savings and Retail Banking Groupe (ESBG) per la parte datoriale), hanno introdotto l'autoregolamentazione pattizia dei principi di utilizzo dell'IA nelle dinamiche dell'organizzazione del lavoro, al fine di produrre impatti positivi sia sui livelli occupazionali sia sui livelli formativi e professionali, sia sulla tutela della clientela.

2. La Dichiarazione sull'IA si inserisce nel solco della ricca tradizione delle parti sociali europee di settore, che negli ultimi anni avevano sottoscritto la *Dichiarazione congiunta sul telelavoro* (2017), la *Dichiarazione congiunta sull'impatto della digitalizzazione sull'occupazione* (2018) e la *Dichiarazione congiunta sul lavoro a distanza e le nuove tecnologie* (2021). Inoltre, essa trae spunto dal progetto biennale finanziato dalla Commissione europea per le parti sociali: *Il settore bancario nel 2030: come le attuali tendenze globali e in particolare l'IA influenzeranno il futuro del settore bancario europeo e dei suoi dipendenti?*

Anche per effetto della pandemia Covid-19, la digitalizzazione ha favorito l'adozione dell'IA nel settore bancario, rimodellando le interazioni con i clienti e i paradigmi e i modelli di servizio e di lavoro. La Dichiarazione, firmata il 14 maggio 2024, esprime principi condivisi dalle parti sociali, con l'obiettivo di riconoscere una precisa gerarchia tra valori: porre l'IA al servizio del lavoratore bancario (e non solo dell'impresa bancaria). Il principio è valorizzare e non sostituire il lavoro. Sul piano giuridico, almeno in principio, la sintesi tra libera iniziativa economica e diritti fondamentali della persona si risolve, dunque, nel riconoscimento della primazia di questi ultimi. Si tratta di una adamantina chiave ermeneutica, di lettura pattizia, anche dell'art. 1 del regolamento europeo, il cui scopo dichiarato è «migliorare il funzionamento del mercato interno

e promuovere la diffusione di un'intelligenza artificiale (IA) antropocentrica e affidabile, garantendo *nel contempo* un livello elevato di protezione della salute, della sicurezza e dei diritti fondamentali». «*Human in control*» è il principio-chiave della *Joint Declaration*, così come la responsabilità umana di ultima istanza, che deve sempre rimanere riconoscibile, identificabile e appellabile. Da tali principi discendono, come corollari:

- un dovere di trasparenza e imparzialità dei sistemi di IA, che devono garantire «decisioni libere da pregiudizi»;
- la garanzia di una formazione professionale specifica;
- l'introduzione di limiti all'utilizzo degli strumenti di sorveglianza intelligenti;
- un generale «diritto alla spiegazione», esigibile da parte dei lavoratori che vi abbiano interesse;
- un diritto/dovere di «valutazione congiunta» (sindacati e datori di lavoro) dei nuovi rischi legati alla salute e sicurezza, in considerazione della pervasività e intrusività dei nuovi sistemi di IA;
- la necessità di una robusta implementazione dei diritti collettivi e sindacali, da intendersi come formule di partecipazione organizzativa.

La Dichiarazione promuove un'area di *disclosure informativa collettiva* e un approccio negoziale all'uso responsabile della IA, in chiave di tutela del lavoro (da intendere con riferimento sia ai livelli occupazionali sia alle condizioni di lavoro). La difficoltà di tradurre tali input politici dalla formula di raccomandazioni condivise alla struttura di norme giuridiche contrattuali e cogenti deriva, oltre che dalla genericità dei principi formulati, dalla indefinita natura dei c.d. *Joint Texts*: testi condivisi a livello transnazionale, ma privi della vincolatività propria degli accordi collettivi. Ad avviso di chi scrive, che pure non sottovaluta le difficoltà applicative dei *Joint Texts*, le dichiarazioni congiunte impegnano sia le parti sottoscrittrici sia i loro aventi causa (si pensi ai vari soggetti giuridici di impresa responsabili dei vari «stabilimenti» delle multinazionali europee) a comportamenti di correttezza e buona fede negoziale anche al livello nazionale e aziendale.

Le parti sociali hanno condiviso, anzitutto, l'indirizzo politico della *priorità della tutela dei livelli e dei profili occupazionali* (salvaguardia occupazionale, ricambio generazionale, transizioni professionali rispettose dell'intero ciclo di vita lavorativa delle persone), individuando nella contrattazione collettiva lo strumento elettivo per la gestione del cambiamento. Le parti sociali europee effettueranno una valutazione completa dell'impatto della Dichiarazione verso la fine del loro programma di lavoro 2025-2026.

3. Al momento della redazione di questo lavoro non era ancora stata prodotta una traduzione ufficiale della *Joint Declaration*, sebbene le parti sociali europee ne avessero fatto formale richiesta alla Commissione europea (al capo VIII) «per facilitarne la diffusione, la visibilità e l'adozione a questi diversi livelli».

Segnaliamo l'intervenuta pubblicazione del testo tradotto (*Dichiarazione congiunta sugli aspetti occupazionali dell'intelligenza artificiale delle parti sociali europee nel settore bancario*), disponibile in varie lingue, sul sito di EBF (www.ebf.eu).

Il testo declina, per il settore, i principi contenuti nello schema documentale del regolamento europeo sull'IA che era disponibile alle parti sociali all'epoca della sottoscrizione della Dichiarazione (14 maggio 2024). La Dichiarazione introduce un *addendum* di tutele sindacali e giuslavoristiche e qualche principio politico differenziale rispetto agli enunciati dell'*AI Act*. Segnaliamo, a riguardo, la diversa *ratio* delle due fonti normative. Mentre il regolatore europeo utilizza raccomandazioni, indicazioni, prescrizioni e soprattutto modelli di rischio, contemperando la libertà economica dell'impresa bancaria con i diritti fondamentali delle persone fisiche, le parti collettive europee di settore richiamano la necessità di un governo condiviso dei processi di trasformazione digitale dell'industria bancaria, in relazione agli specifici "aspetti occupazionali" legati all'uso dell'IA. Non si tratta certo di un inedito: già nel novembre 2018 era stata sottoscritta una *Dichiarazione congiunta sull'impatto della digitalizzazione sull'occupazione*, dal che è evidente la costante tensione verso le tutele occupazionali, in considerazione della risalente e progressiva riduzione del *turnover* nel settore bancario.

3.1. È utile soffermarsi sulla premessa, che fornisce i riferimenti valoriali e i punti di partenza reciproci del confronto, facilitando la comprensione dei punti di caduta scongiurati e delle sintesi raggiunte. Stabilendo una analogia con gli atti legislativi comunitari, la premessa sta alla Dichiarazione come i considerando stanno al regolamento europeo sull'IA, costituendone "*ratio*" e criterio ermeneutico.

In premessa si legge che l'*excursus* della trasformazione del settore ha compiuto una parabola molto rapida: da novembre 2017 (*Dichiarazione congiunta sul telelavoro*), a dicembre 2021 (*Dichiarazione congiunta sul lavoro a distanza e le nuove tecnologie*), passando per il progetto biennale delle parti sociali finanziato dalla Commissione europea *Banking in 2030*, i cui risultati hanno evidenziato l'ulteriore accelerazione dei processi.

Il primo assunto condiviso è che «la pandemia ha costretto i lavoratori delle banche (e le banche stesse) a interagire con i clienti a distanza, provocando così un forte aumento del numero di clienti che utilizzano le app mobili e l'internet banking» (così nella premessa della Dichiarazione). Le parti collettive hanno condiviso la preoccupazione di sostenibilità sociale, dal momento che traspare nella Dichiarazione la raccomandazione di una canalizzazione sull'*home banking* meno "*disruptive*", nei tempi e nei modi, di attività che, pur essendo a basso valore aggiunto, sono nondimeno essenziali. Il tema riguarda soprattutto i cittadini che, per il modesto grado di alfabetizzazione digitale, rischiano di rimanere privi di un adeguato presidio bancario fisico. Ma è anche un tema di

cultura e presidio dei territori, di valorizzazione delle relazioni fisiche, di contrasto alla c.d. desertificazione delle filiali. In tal senso, si legge: «Gli aspetti occupazionali accompagnano questo processo. Allo stesso tempo, le forme tradizionali di attività bancaria, compresi i servizi offerti nelle filiali locali, rimangono importanti» (*ibidem*).

Per affrontare la questione dell'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione sul luogo di lavoro occorre una gestione condivisa dei processi, basata su informazione preventiva, consultazione negoziale, contrattazione collettiva concernente l'organizzazione del lavoro. Essa può rappresentare una modalità, sia pure implicita, di validazione giuridica delle scelte (nello stile delle «valutazioni preventive di impatto», ex art. 35 GDPR), fermo che «l'organizzazione del lavoro è responsabilità del datore di lavoro» (*ibidem*). Tale responsabilità giuridica riguarda in particolare il rispetto dei diritti fondamentali, in quanto «gli esseri umani saranno tenuti al centro dell'organizzazione del lavoro, nel pieno rispetto del principio *human-in-control*» (*ibidem*).

3.2. Per cogliere il significato dell'inserimento di una definizione di IA all'interno della *Joint Declaration* (al capo I), è utile richiamare un passaggio del regolamento IA (considerando 12): «La nozione di “sistema di IA” [...] dovrebbe essere definita in maniera chiara e dovrebbe essere strettamente allineata al lavoro delle organizzazioni internazionali che si occupano di IA al fine di garantire la certezza del diritto, agevolare la convergenza internazionale e un'ampia accettazione, prevedendo nel contempo la flessibilità necessaria per agevolare i rapidi sviluppi tecnologici in questo ambito».

Nella Dichiarazione, «le Parti Sociali Europee intendono per Intelligenza Artificiale (IA) un sistema *basato su macchine* progettato per operare con vari livelli di autonomia, che può mostrare capacità di adattamento *dopo l'implementazione* e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce, dagli input ricevuti, come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali (Legge IA 2024 della Commissione europea)» (così § I).

La definizione di “sistema di IA” contenuta nell'art. 3 dell'*AI Act* è, invece, la seguente: «sistema *automatizzato* progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità *dopo la diffusione* e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali».

La scelta (non necessaria, né scontata) di esplicitare nella Dichiarazione una nozione pattizia di IA, anziché operare un semplice rimando tecnico alla definizione contenuta nel regolamento europeo, non può essere certo motivata dal fatto che, alla data della sottoscrizione delle parti sociali, il regolamento europeo non era ancora stato pubblicato. Lo dimostra il rimando esplicito all'*AI Act* (atto legislativo all'epoca ancora formalmente inesistente) operato nella

parentetica che accompagna la nozione pattizia. Il tema vero è dunque mettere a confronto le due formule definitorie e: a) verificare in modo obiettivo se esse siano totalmente sovrapponibili, garantendo in tal modo la certezza del diritto mediante il presidio del testo regolamentare (che è fonte gerarchicamente superiore), nonché b) assicurare quella flessibilità necessaria che permette di accompagnare in maniera condivisa i rapidi sviluppi tecnologici del settore bancario. Dalla giustapposizione dei testi si apprezza una quasi coincidenza lessicale, a conferma che l'essenza definitoria di entrambe consiste nella qualificazione della c.d. "capacità inferenziale" quale caratteristica essenziale di ogni sistema di IA. Essa rappresenta l'attitudine del processo di produzione degli output (previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni) ad influenzare gli ambienti fisici e virtuali e a ricavare modelli e algoritmi da input e dati.

La principale differenza lessicale nella formula della Dichiarazione si riferisce alla più estensiva definizione di sistema come "basato su macchine" (perifrasi preferita al termine "automatizzato" di cui all'art. 3 dell'*AI Act*). Potrebbe trattarsi di una differenza magari non significativa dal punto di vista semantico, ma in senso contrario la mente corre immediatamente all'esperienza italiana del d.lgs. n. 104/2022, che nel trasporre la direttiva (UE) 2019/1152, introduce nuovi obblighi informativi «nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati». La questione è legata a una *querelle* dottrinale e giurisprudenziale, alimentata dalla riformulazione ulteriore del dettato normativo, ad opera del d.l. n. 48/2023, che ha inteso limitare (con dubbia efficacia) ai soli sistemi "integralmente" automatizzati il diritto informativo di lavoratori e sindacati in materia di "trasparenza algoritmica".

3.3. Lo stato attuale del settore bancario giustifica le ragioni del forte investimento politico sulle relazioni industriali. Considerando che «i casi di utilizzo dell'IA sono in aumento» (§ II) occorre contrastare il rischio di disintermediazione del ruolo delle parti sociali. Tale assunto va letto in combinato disposto con la definizione di IA, di cui si è ampiamente trattato al paragrafo precedente, e con il principio dell'*human-in-command approach*.

La branca dell'IA che nel settore bancario è particolarmente attenzionata dalle parti sociali è "*People Analytics*", che realizza l'automazione dei processi di gestione del personale. Il fenomeno è quello della c.d. datificazione, che consiste nella gestione automatica di dati significativi, riferiti alle persone, considerati come equivalenti alla conoscenza e alla valutazione umana diretta. Gli avatar digitali costituiscono, in tale filosofia gestionale, la sfera "conoscibile" delle persone cui si riferiscono, con il portato di determinismo pratico proprio delle forme di *analytics* predittiva e prescrittiva. Le parti sociali europee si concentrano sulle prospettive di uso attuali e future di Analytics, tra cui pianificazione e sviluppo del personale (assegnazione delle mansioni, gestione degli orari di lavoro, *matching* tra requisiti e competenze), selezione e marketing del personale (*robo-recruiting*, preselezione dei candidati, ecc.) e analisi/controllo delle

prestazioni (ad esempio, definizione dei livelli di performance, livello di *engagement*), con l'obiettivo di garantire il presidio umano e condiviso dei dati.

3.4. Le parti sociali nel capo III definiscono "uso responsabile" dei sistemi di IA la scelta di condividere i processi capaci di impatto sulle condizioni di lavoro, sulla gestione, sul processo decisionale e sulla privacy dei dati dei lavoratori. Sotto il profilo giuridico non basterà, tuttavia, aver condiviso con le parti sociali tale processo, anche nella forma della valutazione di impatto (*ex art. 35 GDPR*), per considerare di per sé validato il sistema aziendale di IA. La condivisione delle informazioni è condizione necessaria, ma non sufficiente per sistemi che il legislatore comunitario considera "ad alto rischio". Del resto l'*AI Act* chiarisce (considerando 63) che «il fatto che un sistema di IA sia classificato come [...] ad alto rischio [...] non dovrebbe essere interpretato come un'indicazione del fatto che l'utilizzo del sistema sia lecito a norma di altri atti giuridici dell'Unione o del diritto nazionale compatibile con il diritto dell'Unione» e che (considerando 93) il sistema di IA non è mai una black box, in quanto le responsabilità del soggetto assuntore e distributore del sistema di IA consistono nella messa a terra del sistema e nella garanzia di rispetto dei diritti fondamentali. L'altra accezione di significato dell'"uso responsabile" è lo sviluppo di «azioni congiunte per sostenere la transizione professionale e garantire opportunità di riqualificazione quando i profili professionali sono influenzati dal crescente utilizzo dell'IA e di altre tecnologie digitali». Si tratta di accompagnare i lavoratori durante l'intero ciclo di vita lavorativa, contrastando le espulsioni anticipate causate dall'obsolescenza delle competenze.

Singolare è una terza accezione di "uso responsabile" dei sistemi di IA: si riconosce la possibilità di attribuire un valore etico e di intrinseca "equità" al sistema, qualora esso sia progettato e gestito in modo non solo di evitare/superare discriminazioni, ma di «promuovere la non discriminazione, in particolare per [...] le questioni di pari opportunità, diversità e inclusione; proteggere la privacy e la sicurezza, [...] anche per quanto riguarda la sorveglianza, il tracciamento e il monitoraggio; garantire la trasparenza e la comprensione dei processi decisionali e degli impatti dei sistemi di IA, consentendo la supervisione umana, l'intervento quando necessario e il diritto alla spiegazione per le decisioni prese con algoritmi o modelli di apprendimento automatico» (§ III).

È comprensibile il senso dell'afflato proattivo, ma ci sembra azzardata l'attribuzione di un valore etico al meccanismo di funzionamento di uno strumento che, in quanto tale, non può avere alcuna intrinseca qualità ontologica o capacità di giudizio morale.

Apprezzabile è il principio-obiettivo di «potenziare l'agentività umana e la responsabilità, con gli esseri umani che mantengono il controllo sui sistemi di IA e la responsabilità delle loro azioni e dei loro risultati», che si traduce anche nel «consentire ai lavoratori di diventare esperti di IA», nel «potenziare le capacità

umane piuttosto che sostituirle» e nel «preservare la sicurezza dei lavoratori nelle interazioni uomo/macchina» (*ibidem*).

3.5. Il breve capo IV della Dichiarazione, che riguarda la salvaguardia dei diritti collettivi, può essere riassunto nell'affermazione di un principio di neutralità dell'IA, che «non dovrebbe comportare alcuna modifica dei termini e delle condizioni di lavoro al di là di quelli che regolano l'interfaccia uomo/macchina, compreso l'uso delle attrezzature» (§ IV). Il che implica che «la libertà di associazione e i diritti collettivi dei lavoratori, compreso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, debbano essere rispettati anche nel contesto dell'intelligenza artificiale» (*ibidem*). Sarebbe stato opportuno individuare anche forme idonee a garantire e rendere effettivi i diritti collettivi nella nuova organizzazione del lavoro digitale. Ad esempio, si pone il tema dell'esercizio del diritto di assemblea e del diritto di proselitismo; tema che postula una ridefinizione, in senso estensivo, del luogo di lavoro. Il capo IV va letto in combinato disposto con il successivo capo VI, che a sua volta definisce necessario «mantenere una serie di diritti digitali individuali e collettivi in conformità alla legge applicabile e ai contratti collettivi di lavoro». Sarebbe stato utile formulare un esplicito riconoscimento anche del diritto alla socialità e alla vita di relazione: ciò avrebbe contestualizzato l'esercizio dei diritti fondamentali anche nelle formazioni sociali digitali dove si svolge la personalità (art. 2 Cost.), a bilanciamento della pervasività e intrusività dei nuovi strumenti e delle nuove modalità di lavoro. In tal senso, la Dichiarazione si limita invece a riconoscere che «le tecnologie in continua evoluzione per il monitoraggio e la sorveglianza (compresa la geolocalizzazione) possono creare controlli eccessivi, invadere la privacy (compresi i diritti sui dati), aumentare la pressione sulle prestazioni individuali e incidere sui rapporti di lavoro» (§ VI), concludendo che «l'uso dell'IA nella sorveglianza per monitorare i dipendenti deve essere limitato, trasparente, proporzionato e conforme ai contratti collettivi esistenti e alle leggi nazionali o locali» e che «le decisioni relative all'uso e all'analisi di questi strumenti devono essere prese da un essere umano [...] e devono seguire un processo pre-determinato con un dialogo sociale e una contrattazione collettiva continui» (§ VI *sub* A).

3.6. Una specifica sezione del capo V affronta il delicato nodo degli impatti della nuova organizzazione del lavoro modellata dall'IA in termini di salute e sicurezza. È correttamente richiamata la responsabilità datoriale in materia, così come la fondamentale direttiva 89/391/CEE, che introduce la logica dei modelli partecipati di valutazione preventiva del rischio. La *quaestio* riguarda invece la portata giuridica del riconoscimento pattizio della responsabilità sanitaria datoriale. «Per quanto riguarda l'uso dei sistemi di intelligenza artificiale, le parti sociali europee raccomandano di effettuare regolarmente valutazioni congiunte dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro (SSL) che includano gli effetti della gestione algoritmica a causa della sua imprevedibilità intrinseca, poiché

questi sistemi si basano su un'elaborazione complessa dei dati e tendono a ridurre il coinvolgimento umano nel processo decisionale. Queste valutazioni coinvolgono i comitati dei lavoratori interessati [...] e sono collegate a processi che assicurano che qualsiasi preoccupazione di rischio sia prontamente affrontata dal datore di lavoro» (§ V). Il principio pattizio di responsabilità non può determinare, oltre a effetti civilistici, anche riflessi diretti di natura penalistica, stante il principio "*nullum crimen sine lege*". Effetti indiretti possono tuttavia essere desunti dall'obbligo datoriale di valutare preventivamente tutti i rischi (ivi compresi quelli specificamente indicati dalle parti).

3.7. Il punto B) del capo V della Dichiarazione affronta il tema strategico della formazione, con il duplice obiettivo di prevenire la carenza di nuove professionalità e di contrastare l'obsolescenza delle competenze, facilitando le transizioni professionali e preservando l'intero ciclo di vita lavorativo delle persone. Occorre in tal senso «un costante adattamento delle competenze e una formazione continua per tutti i dipendenti del settore bancario [...] durante l'orario di lavoro» (§ V sub B). Data l'importanza degli sviluppi digitali in questo campo, «le parti sociali europee incoraggiano vivamente la Commissione europea e i governi nazionali a finanziare tali formazioni» e a promuovere «azioni per contribuire a colmare il divario digitale e migliorare l'occupabilità e le prospettive di lavoro dei dipendenti del settore bancario» (*ibidem*).

3.8. Il capo VI al punto B) afferma uno dei principi più importanti dell'intera Dichiarazione e ben si inserisce nell'attuale quadro legislativo comunitario, fornendone una chiave ermeneutica pattizia di miglior favore giuslavoristico. Il passaggio di valore è il seguente: «I dipendenti devono avere il diritto di non essere soggetti a decisioni che li riguardano legalmente e in modo significativo, basate solo ed esclusivamente su variabili automatizzate. Ad esempio, la profilazione, la selezione del personale, la promozione interna, il cambio di funzione e di livello professionale, il sistema sanzionatorio e la valutazione delle prestazioni sono sempre soggetti al principio del controllo umano». Tale formula sembra, a prima lettura, ricalcare il portato normativo dell'art. 22 GDPR, che afferma (§ 1) che «L'interessato ha il diritto di non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona». In realtà la norma dell'art. 22 GDPR dichiara, al successivo § 2, alcune aree di limitazione di tale diritto, laddove sussista necessità di *concludere o eseguire un contratto* (fattispecie comprendente anche il contratto di lavoro). In tal caso, l'art. 22 garantisce almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento e, per l'interessato, di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione. Il punto di maggiore tutela lavoristica introdotto dalle parti consiste nella affermazione di un diritto pieno alla decisione umana, *tout court* e senza limitazioni, sia per l'instaurazione sia per l'esecuzione del rapporto di lavoro. Se portato a

conseguenze, il principio è particolarmente fecondo: si pensi, ad esempio, al *recruiting* algoritmico, che “discrimina” a monte le candidature, riducendone in modo totalmente automatico il numero da valutare a valle con l’intervento umano. Inoltre, la declaratoria arricchisce il diritto di ogni dipendente di esprimere il proprio punto di vista e di contestare la decisione, esplicitando anche il diritto «di impugnare, in base alla legislazione vigente e alle pratiche di dialogo sociale». Il tema del coinvolgimento sindacale nella costruzione e nel controllo del processo decisionale algoritmico è oggetto anche di un demando alla contrattazione collettiva nazionale: «le parti sociali dovranno concordare misure collettive e garantire un dialogo sociale continuo sugli aspetti rilevanti delle conseguenze del processo decisionale algoritmico».

3.9. Il punto C) del capo VI riafferma la responsabilità datoriale di garantire la protezione dei dati e la privacy dei dipendenti. Tale principio va letto alla luce della nuova normativa eteronoma che vincola anche il datore di lavoro che sia semplice “*deployer*” del sistema di IA: ai sensi dell’art. 25 dell’*AI Act*, questi è infatti giuridicamente parificato al «fornitore di un sistema di IA ad alto rischio». In pratica, la responsabilità datoriale non può essere esclusa o limitata per il fatto che il fornitore del sistema di IA sia soggetto diverso da chi lo distribuisce e lo adotta.

L’elemento pattizio di valore è contenuto nel seguente assunto: «I dati sensibili, come il contenuto delle e-mail personali, le conversazioni e la localizzazione, la salute fisica o il benessere psicologico o emotivo o l’appartenenza sindacale, non devono essere raccolti, a meno che non sia prescritto diversamente dalla legge nazionale o dai contratti collettivi». Partiamo dalla considerazione che la normativa privacy vigente non pone un divieto alla cessione dei dati dal titolare ad un soggetto terzo; anzi, uno dei presupposti del GDPR è il riconoscimento della libera circolazione dei dati in UE. Enucleando il perimetro del divieto pattizio di raccolta dati, l’inciso rafforza sia il principio che legittima detta raccolta solo in quanto finalizzata, proporzionata e minimizzata, sia l’onere probatorio della liceità del trattamento dati, che incombe al datore di lavoro. A tale proposito, meritoriamente la Dichiarazione precisa anche che «i dati dei lavoratori non devono essere venduti. Possono esserci eccezioni alla regola della vendita dei dati con il consenso di tutte le parti. Tuttavia, il consenso individuale non è sufficiente». Viene in tal modo affrontato il tema del valore economico dei dati. Anche se sarebbe stato opportuno estendere formalmente il divieto, oltre che alla vendita, anche all’acquisto dei dati, detta estensione sembra comunque evincibile per via ermeneutica. Ha inoltre grande rilievo pratico l’affermazione che il consenso individuale alla cessione individuale dei dati dal lavoratore al datore di lavoro non è sufficiente a legittimare l’uso economico dei dati.

Nell’ordinamento italiano la materia (apparentemente diversa) della cessione dei dati come corrispettivo della fornitura di contenuti o servizi digitali è

regolata, nella categoria dei contratti commerciali, dall'art. 135-*octies*, comma 4, del Codice del consumo (d.lgs. n. 205/2005), introdotto dal d.lgs. n. 173/2021 in recepimento della direttiva (UE) 2019/770. Questi contratti sono stati oggetto di recenti modifiche ad opera del d.lgs. n. 26/2003 di attuazione della direttiva (UE) 2019/2161, in virtù della quale nei contratti digitali in cui la fornitura di dati personali costituisce controprestazione, la tutela del consumatore è stata rafforzata. La Dichiarazione affida alle sole parti collettive la valutazione di opportunità di concludere accordi, in regime di eccezione al divieto generale. Non siamo affatto convinti dell'opportunità di esplorare tali ipotetici ambiti di contrattazione, anche tenuto conto dell'indisponibilità dei diritti fondamentali. Ci interessa, invece, evidenziare il collegamento tra i divieti di cui sopra e la precisa responsabilità datoriale per l'attuazione della "privacy by design": l'implementazione di tecnologie e l'adozione di processi e modelli organizzativi da parte delle aziende deve limitare e circoscrivere con rigore i dati raccolti e, in punto di tecnologia, deve riconoscere il valore umano dei dati personali, escludendone, dal punto di vista anche operativo, ogni possibilità di utilizzo economico, diretto o indiretto.

4. A fronte della disamina dei contenuti della Dichiarazione, qualche considerazione conclusiva può essere sviluppata in merito all'esigenza di riconoscere un peso normativo all'azione delle parti sociali a livello europeo. Il legislatore è chiamato a riconoscere *vis* normativa alla contrattazione collettiva nel perimetro comunitario. In tal senso, la proposta di risoluzione del Parlamento europeo sulla contrattazione collettiva transfrontaliera e il dialogo sociale transnazionale (2012/2292(INI)), già provò a introdurre un «quadro giuridico facoltativo per gli accordi societari transnazionali europei». Si trattò di un passo timido, parziale e infruttuoso. L'attuale *vacuum juris* può essere colmato solo con il paziente, certosino, quotidiano lavoro di contrattazione collettiva all'interno di ciascuno degli stabilimenti nazionali in cui la Dichiarazione si dovrà applicare. L'attuale congiuntura potrebbe risultare persino favorevole, malgrado le comprensibili resistenze datoriali a realizzare una piena disclosure informativa in tema di algoritmi e di sistemi di IA: non appena il regolamento europeo risulterà pienamente operativo, recando con sé gli obblighi di valutazione preventiva di impatto e di coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nei processi di implementazione dei nuovi sistemi ad alto rischio, saranno probabilmente le Aziende a manifestare interesse a promuovere una negoziazione collettiva. Qualche avvisaglia si coglie già. Dovremo farci trovare pronti.

Domenico Iodice

Responsabile Divisione giuridica – Comitato scientifico Fondazione Fiba