

ilMondoPaghe

RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SEAC

Rivista mensile di informativa "Amministrazione del Personale" edita dalla SEAC S.p.A. - Trento.
Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in Abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n° 46)
art. 1, comma 1, DCB Trento - Anno XXIII - N. 7 - Contiene I.R. e I.P.
In caso di mancato recapito restituire a Trento C.P.O. per la riconsegna al mittente.



Anno **2025**

EDITORIA LAVORO

Luglio n. **7**

all'interno

**OSSERVATORIO
COMUNITARIO**

CGUE: l'integrazione pensionistica alle sole donne è discriminatoria nei confronti degli uomini

SCADENZARIO

Luglio -
Agosto

Licenziamento individuale: le diverse discipline in tabella

Il committente dei lavori, fra obblighi e responsabilità

Osservatorio previdenziale

Bonus giovani e donne, l'INPS detta le istruzioni operative per la richiesta

Osservatorio assicurativo

Il dettaglio degli imponibili INAIL suddivisi per voce di tariffa: bisogna controllare!

Osservatorio ASRI - Lavoro e Relazioni industriali

I sistemi di IA tra rischi e opportunità: quali segnali dai recenti rinnovi contrattuali?

Check list

Lavoro straordinario: la check list per non sbagliare

Diritto del lavoro

La disciplina dei licenziamenti collettivi e la nuova procedura di confronto sindacale per le imprese di dimensioni medio-grandi

Giurisprudenza di legittimità

La tutela dei dipendenti dei "piccoli" datori lavoro in caso di licenziamento illegittimo, prendendo spunto dalla sentenza della Corte di Cassazione n. 13741 del 22 maggio 2025 e tra legislatore e Corte Costituzionale



I SISTEMI DI IA TRA RISCHI E OPPORTUNITÀ: QUALI SEGNALI DAI RINNOVI CONTRATTUALI?



di Cecilia Catalano, dottoressa di ricerca e componente comitato scientifico ASRI

Quadro regolatorio europeo di riferimento

È ormai riconosciuto che le recenti innovazioni tecnologiche stanno trasformando profondamente il mondo del lavoro, in particolare attraverso l'uso del *management* algoritmico, ossia l'impiego di sistemi in grado di automatizzare il controllo e le decisioni sul personale. Sebbene ciò comporti vantaggi per le imprese in termini di efficienza e precisione, notevoli sono i rischi per i lavoratori. Per una corretta gestione di tali sistemi si ricorre spesso al modello *risk-based*, un approccio regolatorio che adatta gli obiettivi alle situazioni specifiche in base al livello di rischio, anziché fissare regole generali valide a priori.

Questa impostazione basata sul rischio è lo stesso che caratterizza anche le fonti principali del quadro regolatorio di riferimento: **GDPR** (Regolamento generale sulla protezione dei dati, Regolamento (EU) 2016/679), **AI Act** (Regolamento Europeo sull'intelligenza artificiale, Regolamento (EU) 2024/1689) e la **Direttiva Piattaforme o PWD** (Direttiva europea sulle condizioni di lavoro per i lavoratori su piattaforma, Direttiva (EU) 2024/2831); quest'ultima, di matrice giuslavoristica, trova applicazione esclusivamente a livello soggettivo con riferimento ai datori di lavoro che si qualificano come piattaforme di lavoro digitale.

Il presupposto di questo approccio è la **preventiva valutazione d'impatto**: strumento con cui in una prima fase si identificano i rischi di una determinata attività potenzialmente pericolosa per poi predisporre le misure di gestione.

Di fronte a questi strumenti di IA si pone un interrogativo circa le future prospettive dei sistemi di relazioni industriali, oltretutto della stessa contrattazione collettiva: il contratto collettivo può essere una fonte deputata alla regolamentazione di questi aspetti? Come le parti sociali potranno regolamentare l'utilizzo di tali strumenti?

L'utilizzo dei sistemi di IA in ambito lavoristico

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il Considerando n. 57 del Regolamento AI Act esplica come:

 **“Anche i sistemi di IA utilizzati nel settore dell'occupazione, nella gestione dei lavoratori e nell'accesso al lavoro [...] dovrebbero essere classificati come sistemi ad alto rischio, in quanto tali sistemi possono avere un impatto significativo sul futuro di tali persone in termini di prospettive di carriera e sostentamento e di diritti dei lavoratori”.**

Una questione particolarmente controversa è quella relativa all'impiego di sistemi di *affective computing*, ovvero capaci di decodificare gli stati emotivi della persona umana. In ambito lavoristico consentirebbero di condurre indagini psicometriche sui candidati prima dell'assunzione, così come di monitorarli durante l'esecuzione della prestazione lavorativa, rilevando l'affaticamento (mediante i battiti cardiaci), la distrazione e lo stato di concentrazione (dai movimenti dell'occhio mediante il c.d. *eye tracking*) o stati emotivi alterati (quali la depressione dal tono della voce). Rispetto a questi sistemi si apre la questione relativa alla definizione giuridica di cosa debba intendersi per emozione umana. Il Considerando n. 18 del Regolamento AI Act¹ sembra distinguere tra emozioni *tout court*, il cui rilevamento è vietato (felicità, tristezza, rabbia, sorpresa) e stati fisici quali dolore e affaticamento che sarebbero esclusi da tale ambito applicativo del divieto. La questione continua, comunque, ad essere problematica in quanto tutte le emozioni umane coinvolgono cambiamenti corporei e percezione cosciente.

¹ Il Considerando n. 18 recita: “La nozione di «sistema di riconoscimento delle emozioni» di cui al presente regolamento dovrebbe essere definita come un sistema di IA finalizzato a identificare o inferire emozioni o intenzioni di persone fisiche, sulla base dei loro dati biometrici. [...] Non comprende stati fisici, quali dolore o affaticamento, compresi, ad esempio, i sistemi utilizzati per rilevare lo stato di affaticamento dei piloti o dei conducenti professionisti al fine di prevenire gli incidenti. Non comprende neppure la semplice individuazione di espressioni, gesti o movimenti immediatamente evidenti, a meno che non siano utilizzati per identificare o inferire emozioni [...]”.

È, però, prevista nel Considerando n. 18 una deroga che consente l'utilizzabilità di tali strumenti, ovvero laddove siano impiegati a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; potendo così integrare lo standard di diligenza richiesto dall'articolo 2087 C.c. Si tratterebbe comunque di strumenti in grado di incidere, in maniera anche consistente su beni giuridicamente protetti e tutelati, quale tra tutti il diritto alla privacy, piuttosto che altri diritti o libertà anche costituzionalmente garantiti dal nostro ordinamento.

Un ruolo nella regolazione di tali strumenti **viene attribuito e riconosciuto anche alla contrattazione collettiva**: l'articolo 9, paragrafo 2, GDPR prevede la possibilità di un utilizzo di sistemi di rilevazione biometrica al fine di assolvere gli obblighi ed esercitare diritti specifici del titolare del trattamento o dell'interessato in materia di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, nella misura in cui però sia autorizzato dal diritto dell'UE o degli stati membri o da



“un contratto collettivo ai sensi del diritto degli stati membri in presenza di garanzie appropriate per i diritti fondamentali e gli interessi del soggetto”.

La valutazione d'impatto: una valutazione in base al rischio

Proprio a fronte del fatto che tali sistemi di IA in ambito giuslavoristico potrebbero comportare un rischio alto per diritti e libertà fondamentali sono le stesse fonti normative sopra richiamate ad aver imposto la previsione di una valutazione d'impatto preventivo².

Il Regolamento UE sull'intelligenza artificiale specifica che le proprie disposizioni devono essere considerate “complementari” rispetto alle discipline settoriali vigenti poste dall'UE o dagli stati membri.

Si cita in particolare l'articolo 2, paragrafo 11, Regolamento AI Act che fa esplicitamente salva la possibilità per l'unione e/o per i singoli stati membri di introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori per quanto riguarda l'uso dei sistemi di intelligenza artificiale da parte dei datori di lavoro e al **contempo di incoraggiare o consentire “l'applicazione dei contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori”**; si tratta di una disposizione, si può dire, lungimirante che potrebbe fornire uno spunto per la creazione di un corpus normativo che al fianco del Regolamento europeo segni un chiaro intervento da parte della contrattazione collettiva.

In questa regolamentazione l'AI Act segue una via ben precisa che è quella di operare una **classificazione, ovvero una graduazione dei rischi che i sistemi di IA possono generare in termini di intensità e gravità che viene poi operata in relazione ai gradi di impiego di ciascuno strumento tecnologico**. Si tratta pertanto di una classificazione che rimane tendenzialmente aperta, sia per la declaratoria delle varie finalità che lo stesso regolamento postula in modo tendenzialmente ambiguo e con confini non marcati, sia perché lo strumento tecnologico potrebbe subire un utilizzo diverso da quello al quale risulta essere deputato. Infine, tale classificazione è comunque derogabile a certe condizioni e previa valutazione dello stesso fornitore (si veda articolo 6). Prendendo ad esempio il caso dei sistemi ad alto rischio (di cui all'articolo 26, AI Act) l'articolo 27 prevede a carico dei *deployer* di procedere ad *“effettuare una valutazione dell'impatto sui diritti fondamentali che l'uso di tale sistema può produrre”*, tale obbligo però opera nei confronti di *deployer* che sono *“organismi di diritto pubblico, o enti privati che forniscono servizi pubblici o deployer di sistemi utilizzati per valutazioni sulle persone fisiche nel settore creditizio e assicurativo”*.



ATTENZIONE

Pertanto, fatta eccezione per quelli sopra indicati, l'obbligo di tale valutazione d'impatto non scatterà per i deployer privati che intendano ricorrere a un sistema di management algoritmico.

Importante risulta essere il paragrafo conclusivo del Considerando n. 96 dove viene previsto che:



*“Se del caso, per raccogliere le informazioni pertinenti necessarie a effettuare la valutazione d'impatto, i deployer di sistemi di IA ad alto rischio, in particolare quando i sistemi di IA sono utilizzati nel settore pubblico, **potrebbero coinvolgere i portatori di interessi pertinenti, compresi i rappresentanti di gruppi di persone che potrebbero essere interessati dal sistema di IA, gli esperti indipendenti e le organizzazioni della società civile nello svolgimento di tali valutazioni d'impatto e nella progettazione delle misure da adottare al concretizzarsi dei rischi”**.*

² L'articolo 35, GDPR a tal proposito recita: “Quando un tipo di trattamento, allorché prevede in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati la natura, l'oggetto, il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche, il titolare del trattamento effettua, prima di procedere al trattamento, una valutazione dell'impatto dei trattamenti previsti sulla protezione dei dati personali. Una singola valutazione può esaminare un insieme di trattamenti simili che presentano rischi elevati analoghi”.

Si denota in queste righe un primo segnale di apertura e di coinvolgimento di soggetti terzi, estranei al datore di lavoro che potrebbero prendere parte a tale valutazione³.

Non occorre ai fini di quest'analisi dilungarsi sui limiti di queste procedure di valutazione dei rischi, sarà sufficiente ricordare che il Regolamento del 2024 prevede un aggiornamento della valutazione di impatto ogniqualvolta le informazioni in essa indicate non siano più attuali. La direttiva PWD in particolare prevede un obbligo di aggiornamento ogni due anni e un coinvolgimento preventivo da parte dei rappresentanti dei lavoratori, previsione presente solo nel Considerando n. 96 del Regolamento. In ogni caso, soprattutto in un ordinamento quale quello italiano in cui il coinvolgimento del sindacato è obbligatorio prima dell'installazione di sistemi di *management* algoritmico che si qualifichino come strumenti di controllo a distanza ex articolo 4, comma 1, Statuto dei lavoratori, nulla vieta dunque alle stesse parti sociali di prevedere delle soluzioni affidate alla contrattazione collettiva volte a fornire buone prassi, che potrebbero poi essere uno spunto per nuove norme giuridiche, anche alla luce dei numerosi rinvii soprarichiamati a tale fonte.

I sistemi di IA nei recenti rinnovi contrattuali: Poste Italiane e Stellantis

<p>Accordo di rinnovo di Poste Italiane, siglato il 23 luglio 2024 tra: Poste Italiane S.p.A., anche in rappresentanza di Postel S.p.A., Poste Vita S.p.A., Poste Assicura S.p.A., Poste Welfare Servizi S.r.l., BancoPosta Fondi S.p.A. SGR, EGI S.p.A., PostePay S.p.A., Nexive Network S.r.l., SDA Express Courier S.p.A., Poste Logistics S.p.A., Poste Insurance Broker S.r.l.; e SLP – CISL, SLC – CGIL, UILposte, CONFSAL Com.ni, FAILP – CISAL, FNC UGL – Com.ni.</p>	
<p>Premessa</p>	<p>Si denota l'impegno delle parti stipulanti ad "[...] assicurare un sistema di relazioni industriali coerente con l'evoluzione del mercato, anche tenuto conto della crescente rilevanza dei nuovi canali di business quali l'e-commerce nonché delle possibilità di sviluppo connesse all'implementazione di piattaforme e tecnologie digitali e delle nuove applicazioni che utilizzano sistemi di intelligenza artificiale, in un contesto di complessiva sostenibilità e di valorizzazione del capitale umano [...]. Le Parti confermano l'importanza di un sistema di relazioni industriali altresì coerente con l'elevato livello di competitività, con la crescente dinamicità del contesto di riferimento, con la costante evoluzione dei sistemi organizzativi e produttivi in termini di possibili forme di flessibilità e adattamento ai nuovi modelli e alle prestazioni di servizio, sempre con l'obiettivo di valorizzare ed accrescere il contributo delle risorse umane impiegate".</p>
<p>Articolo 5 - istituisce l'Osservatorio nazionale paritetico sulla digitalizzazione del lavoro</p>	<p>Con la finalità di "monitorare ed analizzare gli impatti che i processi di innovazione generano in ambito economico/sociale, in ambito produttivo, e, in particolare, sullo snellimento e modernizzazione dei processi per accrescere la capacità dell'organizzazione di rispondere con tempestività ed efficacia alle mutevoli esigenze del mercato".</p> <p>Interessante anche gli ambiti che le parti citano e sui quali potrebbe operare l'osservatorio nazionale: "Focus specifici potranno essere effettuati sulla capacità delle nuove tecnologie di accrescere l'employee experience e rinnovare le competenze e conoscenze del capitale umano anche attraverso la partecipazione attiva e consapevole delle lavoratrici e dei lavoratori [...]. Il processo di digitalizzazione che sta interessando il mondo del lavoro rappresenta un'opportunità di crescita e sviluppo sia per i lavoratori che per le aziende e necessita di essere accompagnato da strategie ed azioni positive finalizzate a garantirne la migliore integrazione all'interno dei diversi contesti organizzativi aziendali in modo da assicurare la continua occupabilità della forza lavoro - anche attraverso processi di transizione occupazionale verso nuove mansioni/attività nonché di accrescimento e valorizzazione delle competenze possedute (upskilling e reskilling) - ed elevare i livelli di qualità del servizio.</p> <p>L'introduzione di applicazioni di Intelligenza Artificiale, che, in un'ottica di complementarità rispetto al lavoro umano, potranno favorire l'accrescimento dei contenuti del lavoro, necessita di essere accompagnata dall'adozione di regolamentazioni - da realizzarsi in coerenza con le indicazioni legislative, sia nazionali che a livello europeo, sulla materia - in grado di migliorare le condizioni di lavoro anche in termini di sicurezza e protezione dei dati personali (GDPR) per garantire la privacy e la dignità dei lavoratori".</p>
<p>Articolo 59 - in materia di formazione</p>	<p>Saranno promossi corsi di riqualificazione del personale in caso di rilevanti innovazioni tecnologiche o di significative ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa.</p>

³ Sotto questo profilo il Regolamento EU amplia le previsioni dell'articolo 35, GDPR.

**Articolo 60 -
Valorizzazione
e sviluppo
professionale**

Le Parti intendono continuare a sostenere la progressiva diffusione di una cultura interna basata sul rispetto dei valori aziendali, sull'importanza della competenza professionale. I principi guida delle politiche di valorizzazione adottate dall'Azienda sono quelli di chiarezza di intenti, imparzialità, correttezza, pari opportunità e non discriminazione.

Le predette politiche devono altresì riconoscere il valore che per l'Azienda riveste il patrimonio di conoscenze posseduto dalle risorse umane ad ogni livello, e devono quindi **puntare a riqualificarne - con prontezza e tempestività - le competenze allo scopo di garantire la impiegabilità dei dipendenti in coerenza con le necessità aziendali.**

Accordo di rinnovo del CCNL specifico di lavoro - Contratto Stellantis, Iveco, Cnhi e Ferrari, siglato l'8 marzo 2023 tra: Stellantis, Iveco, Cnhi, Ferrari e le organizzazioni sindacali FIM-CISL, UILM-UIL, FISMIC-CONFESAL, UGLM-UGL, AQCFR.

**Commissione Salute e
Sicurezza sul Lavoro**

Tra le competenze specifiche di tale Commissione rientra quella di informazione e consultazione sull'introduzione nei luoghi di lavoro delle nuove tecnologie anche a contenuto prevalentemente digitale (*industry 4.0*), con riferimento agli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori.

(si veda Premessa; Sistemi di relazioni industriali).

**Articolo 6 - istituito
l'organismo paritetico
OPHS**

Le Parti condividono la finalità primaria di dare piena attuazione al Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza, con particolare riguardo ai ruoli e competenze delle figure aziendali coinvolte, alle attività di informazione e formazione volte ad assicurare un'effettiva consapevolezza da parte di tutti i lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro. A questo scopo le parti hanno costituito in data 4 aprile 2011 l'Organismo Paritetico *Health & Safety* (OPHS) con i compiti definiti nell'accordo istitutivo e nel Regolamento (entrambi in Allegato n. 5 del presente Contratto Collettivo), considerandolo tale sede come il luogo deputato in cui elaborare, valutare e sviluppare iniziative e programmi condivisi in materia di salute e sicurezza sul lavoro alla cui attuazione contribuiranno, per quanto di competenza, le Commissioni Salute e Sicurezza sul lavoro a livello di stabilimento/unità produttiva (si veda Titolo - Ambiente di lavoro).

Come si evince anche dalle informazioni soprariportate le parti sociali sono unanimi nel ritenere che la contrattazione decentrata possa rappresentare uno strumento ottimale per rispondere a quelle esigenze di regolazione dei sistemi di intelligenza artificiale all'interno dei contesti produttivi e organizzativi, potendo essa cogliere, a differenza di quella nazionale, le singole specificità connesse al territorio o alla dimensione aziendale. Un ulteriore elemento comune è l'istituzione di organismi paritetici deputati ad effettuare un'attività di vigilanza circa l'ingresso di questi sistemi all'interno dei vari contesti produttivi e organizzativi e al contempo la definizione di iniziative o programmi condivisi dai quali le singole esperienze aziendali potranno prendere ispirazione.

Il funzionamento di questi organismi si dimostrerà proattivo e pienamente operativo? Ciò si tradurrà in un'esperienza positiva e di reale crescita per il futuro? Non ci resta che monitorare gli sviluppi!