



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA
21 MAGGIO 2025

Tecnologia, socializzazione,
partecipazione e poteri collettivi dopo
l’Ai Act

di Lorenzo Zoppoli

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



Tecnologia, socializzazione, partecipazione e poteri collettivi dopo l’Ai Act *

di Lorenzo Zoppoli

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

Abstract [It]: Il saggio analizza l’impulso che il Regolamento europeo sull’intelligenza artificiale può produrre verso relazioni industriali partecipative, alla luce sia dell’impatto della nuova tecnologia sugli equilibri di potere complessivi sia delle disposizioni specifiche del Regolamento 1689/2024. Si conclude esprimendo scetticismo nei confronti di aspettative troppo elevate, evidenziando al contempo percorsi interpretativi che possono rafforzare le best practice a livello nazionale, già sostanzialmente basate sulla legislazione esistente.

Title: Technology, socialization, participation, and collective powers after the AI Act

Abstract [En]: The essay analyzes the momentum that the European regulation on artificial intelligence may generate toward participatory industrial relations, in light of both the impact of the new technology on overall power balances and the specific provisions of Regulation 1689/2024. It concludes by expressing skepticism regarding overly high expectations, while highlighting interpretative paths that may strengthen best practices at the national level, which are already essentially based on existing legislation.

Parole chiave: Relazioni industriali; Regolamento (UE) 1689/2024; partecipazione; poteri collettivi

Keywords: Industrial relations; European Regulation 1689/2024; participation; collective powers

Sommario: 1. Prospettive delle relazioni industriali italiane: novità e nuovi scenari (teorici e normativi). 2. Leggi e/o tendenze del capitalismo contemporaneo e controfattualità istituzionali. 3. Regole e strumenti partecipativi nell’AI Act integrato da altre fonti di matrice europea. 4. L’art. 4 Stat. Lav. come punto di forza: una controriforma indotta dall’AI Act? 5. La vera partecipazione: una via maestra ancora da imboccare e qualche linea di resistenza nei diritti fondamentali alla partecipazione “debole” e alla contrattazione collettiva.

1. Prospettive delle relazioni industriali italiane: novità e nuovi scenari (teorici e normativi)

Le prospettive partecipative delle relazioni industriali - italiane ma non solo - viste alla luce dell’AI Act stanno oggi al centro di molte riflessioni e preoccupazioni dei giuslavoristi italiani, giovani e meno giovani. La centralità della problematica poi cresce se si considera che in Italia grandi confederazioni sindacali hanno da poco rispolverato, forse con successo, il tema della partecipazione come proprio cavallo di battaglia¹ pur consapevoli che altre confederazioni, anch’esse centrali nel sistema di relazioni industriali italiano, hanno ancora molte diffidenze verso tali prospettive e addirittura evocano una direzione opposta,

* Articolo sottoposto a referaggio.

¹ Ci si riferisce alla proposta della CISL all’esame del Parlamento (in prima lettura già passata alla Camera il 26 febbraio 2025), per la quale l’art. 1 comma 457 della legge di Bilancio 207/2024, approvata il 30 dicembre, ha istituito un fondo di 70 milioni di euro per il 2025 (ridotti però a 2 nel 2026) per attuazione di disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione o ai risultati dell’impresa.

riassunta in modo forse troppo riduttivo nel termine “rivolta sociale”². A ciò va aggiunto che le organizzazioni imprenditoriali, al di là di qualche generica apertura, non mostrano reale interesse a prospettive di incremento della partecipazione sindacale alle decisioni datoriali. Da questa angolazione le questioni sul tappeto sembrano avere pochi tratti di novità nel nostro paese e anzi riproporre antiche posizioni valoriali o ideologiche su significati e livelli del coinvolgimento nella gestione delle imprese dei lavoratori e dei loro sindacati.

In questo quadro sono possibili e utili svariate direzioni di indagine. E, premesso che l’AI Act, per convinzione abbastanza diffusa, poco aggiunge agli strumenti partecipativi esistenti in Italia e in Europa, si potrebbe condividere lo sforzo di molti di spremere il nuovo limone in modo da trarne il maggior succo possibile. Perciò, come credo emergerà con chiarezza, in questa riflessione mi aggiungerò ai tanti che già lo hanno fatto in modo apprezzabile, seppur coltivando qualche dubbio ermeneutico da vecchio giurista quale ormai sono.

Consentitemi però di partire da una tematica preliminare e molto più generale: cioè quella del rapporto tra impresa, tecnologia e democrazia. Tematica di enorme attualità con livelli di novità notevolissimi, che interessano molto anche i lavoratori. O almeno quelli tra i lavoratori che pensano che le relazioni industriali e la loro regolazione- non siano materia da affrontare in modo asfittico o astratto o ipertecnico, essendo uno dei tasselli che concorrono a caratterizzare l’intero sistema politico-economico.

2. Leggi e/o tendenze del capitalismo contemporaneo e controfattualità istituzionali

I rapporti tra impresa, tecnologia e società evocano temi antichi. Si può con qualche utilità risalire a Schumpeter e Weber. Che affrontano due aspetti fondamentali: L’imprenditore come titanico³ innovatore naturale; i percorsi di socializzazione della maggiore produttività connessa all’innovazione tecnologica. Weber, a differenza di Schumpeter, affronta il secondo problema e introduce la questione della politica, della burocrazia ovvero del governo e della stabilizzazione/distribuzione dei benefici della tecnologia⁴. La democrazia in fondo è questo, pur dovendosi accuratamente distinguere tra la sua dimensione politica e altre dimensioni, tra cui quella industriale. In ogni caso, nell’impostazione di fine Ottocento, la democrazia si arresta ai confini dell’impresa.

Poi c’è il secolo socialdemocratico in cui la democrazia prova a varcare i cancelli della fabbrica. E da qualche parte nel mondo rimane qualche esito, nonché eredità, di questo affacciarsi della democrazia oltre

² Tra l’altro tra Landini (Cgil) e Sbarra (Cisl) la polemica si è riaccesa in vista della ripresa dei lavori parlamentari sulla legge sulla partecipazione: v. Penelope, *Il niet di Landini e l’ira di Sbarra, due segnali alla politica. L’occasione persa di uno “scambio” con la legge sulla rappresentanza*, in *Il diario del lavoro* del 17 gennaio 2025.

³ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, 1986, pp. 75 ss.

⁴ M. CACCIARI, *All’origine del concetto di innovazione. Schumpeter e Weber*, in *Pensiero negativo e razionalizzazione*, Marsilio, Venezia, 1977, pp. 147 ss.

le colonne d'Ercole (v., in particolare, quello che una volta si chiamava modello renano di impresa). Ma il secolo socialdemocratico è stato sensibilmente edulcorato e per molti versi superato dal neo-liberismo di fine Novecento in cui la politica si è fatta di nuovo garante della massima libertà dell'impresa. Con il raggiungimento di equilibri del tutto nuovi anche se soggetti a continui dinamismi e ricorrenti crisi.

Oggi c'è da chiedersi se siamo dinanzi a una nuova fase, stagione o, addirittura, epoca. In questa fase una tecnocrazia emergente - o, si potrebbe dire, ormai emersa dopo un decennio di costante pressione - non si accontenta della libertà di impresa ma mira a farsi essa stessa politica: ovvero dominio della società. La tecnologia ingloba la socializzazione snaturandone il collante collettivo e innervandosi nelle relazioni individualistiche, spinte verso una crescente atomizzazione. Il fenomeno è complesso, ma ormai ben descritto da molti studiosi, per tutti l'Harari di *Nexus*⁵ e, poco prima, Il Byung-Chul Han di *Infocrazia*⁶.

La tecnologia - diffusasi in modo massivo - spinge sempre più l'impresa a controllare il lavoro tramite “*a modern form of coercion*”⁷, che non nega formalmente le libertà, ma marginalizza o addirittura abbandona il vecchio percorso di coesione sociale basato, oltre che sulla diffusione della democrazia, sulla redistribuzione della ricchezza tramite salari crescenti e, in Europa, Welfare State. L'infocrazia fa leva su meccanismi più sofisticati: “il capitalismo dell'informazione si appropria delle tecniche neoliberali del potere. Diversamente dalle tecniche del potere proprie del regime disciplinare, esse non lavorano con obblighi e divieti ma con *stimoli positivi...Sorvegliare e punire...lasciano il passo al motivare e all'ottimizzare*”.

Nel regime dell'informazione neoliberale il dominio si presenta come *libertà, comunicazione e comunità*⁸. Comunità che si realizzano non tramite solidarietà ma connessioni⁸.

Questo sembra il nuovo scenario in cui va inquadrata la problematica della partecipazione e del potere collettivo dei lavoratori. Tecnologia e accentramento dei capitali favoriscono nuove oligarchie indifferenti alla salvaguardia delle pratiche democratiche tanto politiche quanto socio-economiche. Se lo scenario mondiale sembra essere questo, da qui dobbiamo consapevolmente partire per valutare l'ultimo specchio giuridico (Zagrebelsky) in cui si riflettono le tendenze delle relazioni industriali: tanto quelle disegnate nelle nuove norme sull'IA quanto quelle possibili in concreto nel nostro paese.

C'è però ancora una importante questione di metodo da affrontare prima di confrontare scenari teorici e scenari possibili. Come si costruiscono gli scenari teorici che alimentano poi visioni e ideologie vecchie e nuove nonché dottrine e ricostruzioni giuridiche? Grande influenza come sempre hanno le teorie economiche. Oggi sembrerebbe riprendere piede quella parte del pensiero economico che ritiene

⁵ Y.N. HARARI, *Nexus*, Bompiani, 2024.

⁶ B.C. HAN, *Infocrazia*, Matthes & Setz, 2021; Einaudi 2023.

⁷ F. S. MORTON, *Can Massive Technological Progress Hurt Workers? A Review of Power and Progress by Daron Acemoglu and Simon Johnson*, in *Journal of Economic Literature*, Vol. 62, n. 4, 2024, p. 1677, (nella recensione a ACEMOGLU-JOHNSON, *Power and Progress*, Il saggiatore, 2023).

⁸ B.C. HAN, *Infocrazia*, *op. cit.*, p. 7 e pp. 10-11.

possibile individuare delle leggi generali nei sistemi capitalistici (per tutti v. Brancaccio-De Cristofaro, ed ivi ulteriori riferimenti bibliografici). Una di queste leggi, di matrice marxiana, è quella dell'accentramento dei capitali resa più agevole anche dall'innovazione tecnologica di ultima generazione. Questa legge generale troverebbe riscontro puntuale nell'analisi empirica in cui risalta soprattutto un dato: l'80% dei pacchetti di controllo del capitale azionario quotato in borsa "è nelle mani di un ristrettissimo manipolo di azionisti, addirittura meno del 2% del totale a livello mondiale"⁹. Dinanzi a queste evidenze, anche chi autorevolmente contesta la possibilità di individuare vere e proprie leggi generali del capitalismo (il Nobel Acemoglu) riconosce il tendenziale divorzio tra sistema capitalistico e democrazie liberali.

Se lo scenario è questo, quale reale significato può avere la spinta a promuovere prassi partecipative dei lavoratori nella gestione delle imprese? Si può capire chi teme che sia solo un modo di arricchire i meccanismi di nuova *coercion* dei lavoratori in vista di un incremento della produttività aziendale. Anche, o soprattutto, l'IA europea può essere utilizzata in questa direzione una volta assolti gli obblighi procedurali e informativi.

Dunque, le nuove forme di partecipazione dei lavoratori, ammesso che siano rilevabili nell'AI Act, poco avrebbero a che fare con la democrazia, cioè con un riequilibrio di poteri collettivi nella sfera delle decisioni economiche. Una analisi realistica del nuovo quadro regolativo costituito dall'AI Act dovrebbe/potrebbe partire da questo assunto: il divorzio tra partecipazione dei lavoratori e democrazia industriale.

Ciò non toglie che alla base di nuove forme partecipative potrebbero esserci valori e obiettivi importanti: *in primis* quello, in verità un po' generico, di rendere l'AI antropocentrica.

A me pare però che questo obiettivo, oltre che generico (ma al riguardo occorre analizzare puntualmente le norme in cui si traduce), può essere tanto affascinante quanto mistificatorio. Anche ammesso che il termine antropocentrico ci aiuti a contrapporre all'intelligenza artificiale una umanità inclusiva di ogni genere e consapevole della necessità di coesistere con un ambiente da proteggere, già immaginare un *antropos* portatore di valori e interessi monolitici o univoci sembra una notevole forzatura. E non c'è garanzia che questo percorso non diventi addirittura il contrario della democrazia, soprattutto nei luoghi di lavoro. Cosa consente infatti oggi di immaginare l'impresa digitale come un luogo dove armonicamente le componenti umane, compatte da un'identità biologica¹⁰, arginano il prevalere di intelligenze artificiali perché non umane o non biologiche? È forse l'impresa digitale così distante dal modello di impresa capitalistica la cui *mission* vitale è tendere al profitto? È vero che sempre più si propone un concetto di

⁹E. BRANCACCIO, F. DE CRISTOFORO, *In Praise of 'general laws' of Capitalism: Notes from a Debate with Daron Acemoglu*, in *Review of Political Economy*, Taylor and Francis Journals, 2022, pp. 9-10; la citazione è dallo scritto italiano in volume di poco precedente, p. 244.

¹⁰Sulle nuove questioni identitarie nell'infosfera v. alcune belle pagine di Y. N. HARARI, *Nexus*, *cit.*, pp. 490-497.

industria 5.0 che avrebbe proprio la caratteristica di equilibrare tecnologie innovative e centralità della persona (Butera): ma, se non si tratta di un'ennesima rivisitazione ideologica, siamo al più dinanzi ad auspici o alla costruzione di modelli ideali poco riscontrabili o diffusi nella realtà.

Già solo descrivere uno scenario in cui la tecnologia ricomponesse e unifica i diversi interessi economico-sociali, lo rende favolistico. La tecnologia oggi più che mai è strumento di potere socio-politico; non meno dell'accentramento dei capitali che accresce le disuguaglianze. Se vogliamo riparlare di partecipazione dobbiamo oggi più di ieri chiederci che spazio c'è per far valere gli interessi dei lavoratori all'interno dell'impresa e nel sistema economico in generale soprattutto quando non coincidono con gli interessi del management. L'uso di sistemi di AI non avvicina il management al resto del personale, né impedisce la divaricazione degli interessi. Anzi spinge verso un dominio del calcolo numerico che spersonalizza e perciò disumanizza le relazioni di lavoro¹¹.

Se si parte da questa visione più realistica, il dibattito sulla partecipazione dei lavoratori nella stagione dell'IA non perde interesse e anzi può anche aprire nuovi scenari. Sempreché gli equilibri regolativi inducano a democratizzare i poteri imprenditoriali e non a fornire loro maggiore forza legittimandone semplicemente l'esercizio.

Prima di passare ad analizzare l'AI Act in questa chiave, però dobbiamo un attimo tornare sulla questione di metodo inizialmente sollevata: se la legge generale, più o meno suffragata da evidenze empiriche, va verso l'accentramento del dominio del capitale spalleggiato dalla tecnologia e a discapito della democrazia, cosa ci illudiamo di poter cavare da un fascio di norme settoriali pur nutrite dalle migliori intenzioni?

Anche dinanzi a questa obiezione drasticamente scettica è forse possibile dischiudere un percorso di speranza non illusoria, proprio partendo dal registrare convergenze tra le varie teorie economiche prima richiamate: che alla fine, pur con accenti diversi¹², valorizzano tutte la categoria analitica della controfattualità. In questa categoria bene si inserisce lo spazio delle istituzioni – e quindi *in primis* del legislatore europeo/nazionale - che possono sempre arginare leggi o tendenze generali di matrice economico-sostanziale per la loro stessa natura non ineluttabilmente pervasive. Ovviamente mettendo in campo strumenti adeguati a contrastare le leve di azione delle suddette, vere o presunte, leggi generali del capitalismo contemporaneo.

Quindi, tornando alle nostre relazioni industriali, la strada per immaginare nuove forme di partecipazione dei lavoratori è allora quella di andare a verificare una “controfattualità” ben visibile nella normativa europea che ^{dovrebbe} essere posta in grado di contrastare il divorzio tra sistema capitalistico e democrazia anche economica. O almeno contenere tracce significative in questa direzione.

¹¹A. SUPIOT, *Governance by numbers. The making of a legal model of allegiance*, Hart Publishing, Oxford, 2020

¹²E. BRANCACCIO, F. DE CRISTOFORO, *In Praise of 'general...op. cit.*, pp. 28 ss.

3. Regole e strumenti partecipativi nell'AI Act integrato da altre fonti di matrice europea

Riprendendo la metafora usata poco fa, possiamo dunque dire che, pur volendo spremere il nuovo limone, dobbiamo essere consapevoli che poche gocce di sapore partecipativo non sarebbero quel che serve. In materia l'Europa è attesa ad un grosso cimento regolativo: ribaltare i rapporti di forza reale tra tecnologia e lavoro laddove la prima sembra addirittura andare a braccetto con le imprese interessate essenzialmente a massimizzare i propri poteri (di controllo) e profitti.

Qui concettualmente appare a molti necessario rilevare che la tecnologia, specie quella di ultimo conio, ha anche effetti benefici per i lavoratori in termini di sicurezza, di autonomia professionale, di nuovi bilanciamenti tra tempi di lavoro e tempi di non lavoro. Mentre la sua grande controindicazione starebbe nella pervasività del controllo, quello che qualcuno chiama il capitalismo della sorveglianza¹³.

Sono considerazioni equilibrate e realistiche, che possono persino configurare una sorta di nuovo patto sociale sui dividendi del ricorso all'IA nell'impresa. Un patto del genere forse si può leggere nel pionieristico accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del 2020¹⁴.

L'impresa digitale sarebbe un'impresa partecipata in chiave difensiva: dove le prassi partecipative salvaguarderebbero meglio una privacy lavorativa il più possibile dilatata a protezione dell'integrità psicofisica dei propri dipendenti (comprensiva dei dati personali sensibili) e di un crescente margine di autogestione della professionalità e della intensità della prestazione lavorativa. Pur non essendo tutto, non è poco.

Una prima domanda sullo specchio normativo da analizzare allora potrebbe essere: l'AI Act raccoglie le suggestioni dell'accordo del 2020?

Risposta: solo in minima parte. A parte il considerando 92 (che apre il cuore alla speranza), le norme del regolamento che affrontano il tema sono solo gli artt. 26.7 e 27.1. È vero che poi con la di poco successiva direttiva piattaforme è andata meglio. Ma l'impresa digitale o, meglio, il governo delle imprese attraverso sistemi di IA è altra cosa, assai più ampia. E rispetto all'impresa digitale l'AI Act non mette in campo alcun rafforzamento diretto dei poteri collettivi dei lavoratori.

Naturalmente si tratta di concordare sui parametri di giudizio. Tralascerei qui la questione di quel che poteva essere e non è stato¹⁵. Concentrandosi sulle norme dell'AI Act di prossima applicazione, a me pare che non ci si schiodi dalla forma più debole di partecipazione, cioè i diritti di informazione non seguiti neanche da alcuna forma di consultazione o acquisizione di un parere dei soggetti collettivi. In verità non pochi leggono la oscura formula del 26.7 come se prevedesse forme di coinvolgimento ulteriori

¹³ S. ZUBOFF, *Il capitalismo della sorveglianza*, Luiss University Press, 2019.

¹⁴ Per tutti, A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 6, n. 2, 2020, pp. 25-47.

¹⁵ Da ultimo, L. TEBANO, *Intelligenza Artificiale e datore di lavoro: scenari e regole*, in *Diritti Lavori Mercati*, n. 2, 2024, che condivisibilmente sottolinea i passi indietro nell'iter di approvazione del regolamento.

rispetto alla mera informazione¹⁶. A me pare però che così si guardi ad altri specchi normativi, sovrapponendo politiche del diritto, finalità e tenore di norme diverse per stagioni e ratio. Ad esempio, quando si sostiene che le decisioni di ricorrere alla gestione algoritmica non possono non rientrare in quelle che comportano modifiche nell'organizzazione del lavoro e quindi aprono necessariamente la stura alle procedure di informazione e consultazione previste dalla direttiva 2002/14 (in Italia d.lgs. 25/2007, art. 4 lett. c) mi pare si trascuri che la “decisione” con impatto organizzativo non è necessariamente il ricorso ad un algoritmo per giungere ad una decisione. È vero che la direttiva piattaforma ha previsto anche per la decisione di ricorrere all'algoritmo l'obbligo di informazione in vista di un accordo sindacale: ma, appunto, si tratta di una scelta normativa diversa, che non si può estendere a cuor leggero o estrarre da una regola di altro tenore. Anche l'interpretazione estensiva del termine “decisione” di cui all'art. 22.2 del GDPR (cioè “basata su un trattamento interamente automatizzato”) accolta dalla CGUE 7/12/2023 nel caso Schufa - comprensiva di un esito raggiunto con meccanismo automatizzato che non è vera e propria decisione ma è in grado di influenzare il riconoscimento di un mutuo bancario, configurandosi come elemento prodromico ad una decisione resa più probabile - non sembra potersi riferire ad un obbligo di consultazione collegato ad un impatto organizzativo che è effetto e non prodromo di una decisione presa ed attuata. Sembra deporre in senso contrario anche l'art. 6.3 dell'AI ACT secondo cui “in deroga al paragrafo 2, un sistema di IA di cui all'allegato III (in cui ci sono quelli che riguardano molti aspetti dei rapporti di lavoro: N.d.A.) non è considerato ad alto rischio se non presenta un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali delle persone fisiche, *anche nel senso di non influenzare materialmente il risultato del processo decisionale*”.

Anche i destinatari dei diritti di informazione di cui all'art. 26.7 dell'AI Act restano, più tradizionalmente rispetto alla direttiva piattaforma (che riguarda anche gli autonomi), solo i lavoratori subordinati, perché i *deployer* sono soggetti a obblighi di informazione in quanto datori di lavoro: e qui il contestuale riferimento alle direttive in materia di informazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze mi pare abbastanza chiaramente restrittivo.

Come si è anticipato, si possono fare vari sforzi interpretativi. Integrando gli obblighi di informazione dell'AI Act con quelli del GDPR. In particolare, l'art. 35 GDPR può condurre a obbligare l'utilizzatore di sistemi di IA che trattano dati sensibili ad acquisire il parere anche dei rappresentanti dei soggetti

¹⁶ Di recente I. PURIFICATO, *Dall'informazione al coinvolgimento delle parti sociali: la dimensione collettiva nel prisma dell'Intelligenza Artificiale*, in SCAGLIARINI S, I. SENATORI (a cura di), *Lavoro, Imprese e Nuove Tecnologie dopo l'IA Act*, Fondazione Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, 2024, pp.74-90, che parla dei diritti di informazione minimi distinguendoli da quelli aggiuntivi che deriverebbero dalle forme più ampie di coinvolgimento previste da altre direttive europee. Anche M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 34, 2024, pp. 615-641.

interessati nel corso della valutazione di impatto, tra cui potrebbero rientrare i sindacati. Ma si tratta di interpretazione estensiva di una norma generica e resa debole *dall'incipit* (“se del caso”)¹⁷.

Passando all'altra norma procedurale che potrebbe essere veicolo di coinvolgimento di lavoratori e sindacati (il cd FRIA, *Fundamental Rights Impact Assessment*), occorre anche qui rilevare la bassa qualità dell'art. 27 nonché la sua portata limitata. Anzitutto la norma non prevede esplicitamente un ruolo per il sindacato; si può ritenere che il FRIA debba anche essere diretto a valutare e prevenire i danni alla salute dei lavoratori (sicuramente da ricomprendere anche nei diritti fondamentali) e far riferimento alla disciplina della sicurezza sul lavoro per sostenere che quella valutazione di impatto deve coinvolgere il sindacato in un modello organizzativo partecipato¹⁸ e addirittura portare alla previsione di un vero e proprio rappresentante dei lavoratori per la gestione algoritmica dell'impresa¹⁹. Ma, a parte gli auspici (come quelli di Giaccaglia), non si tratta di percorsi né diffusi né attivabili facilmente in modo effettivo ed efficace. E il FRIA previsto dall'AI Act pochissimo aiuta ad estenderli o rafforzarli: anzi la formulazione dell'art. 27 (norma malfatta e anche poco coraggiosa) alimenta interpretazioni restrittive volte, ad esempio, a ridurre l'ambito di applicazione. Tali interpretazioni invero mi paiono agevolmente contrastabili, perché una lettura piana dell'art. 27 porta a ritenere obbligati al FRIA non solo le pubbliche amministrazioni ma anche i privati che gestiscono servizi pubblici e oggetto del FRIA tutti i sistemi di IA per gestire i rapporti di lavoro previsti dall'allegato III al punto 4. Però è innegabile che la norma, seppure senza una vera ragione, non riguarda tutti i datori di lavoro privati; e non mi pare realizzare lo stesso risultato il suo eventuale ampliamento mediante riconduzione alla DPIA prevista dall'art. 35 GDPR, pure ventilata dall'ultimo paragrafo dello stesso art. 27, ma con lo scopo precipuo non di estendere soggettivamente l'obbligo bensì di “integrare la valutazione di impatto sulla protezione dei dati” con quella sui diritti fondamentali. In ogni caso il massimo risultato a cui si può tendere in via interpretativa è coinvolgere i rappresentanti dei lavoratori o il sindacato in una valutazione di impatto di cui è unico responsabile il *deployer* e che sfocia nell'obbligo di quest'ultimo di notificarla all'autorità di vigilanza sul mercato. Quindi il ruolo del sindacato non solo è da recuperare faticosamente, ma mi pare sfornito di strumenti di reale condizionamento nella fase applicativa del sistema di IA regolarmente notificato dal *deployer*.

¹⁷ M. CORTI, *Intelligenza artificiale... cit.*, pp. 615-641; L. D'ARCANGELO, *La tutela del lavoratore nel trattamento dei dati personali*, in *Riflessioni giuridiche sul lavoro*, Aracne, Roma, 2024.

¹⁸ C. LAZZARI, P. PASCUCI, *Sistemi di IA, salute e sicurezza sul lavoro: una sfida al modello di prevenzione aziendale, fra responsabilità e opportunità*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 1, 2024; M. FAIOLI, *Prospects on risks, liabilities and Artificial Intelligence, empowering Robots at workplaces level*, in *Quaderni della Fondazione Giacomo Brodolini*, n. 24, 2024.

¹⁹ M. GIACCAGLIA, *La gestione algoritmica dell'impresa tra tutele dei lavoratori e prospettive partecipative (sul modello della sicurezza sul lavoro?)*, in *Diritto della Sicurezza sul lavoro*, n. 2, 2024, p. 500.

4. L'art. 4 Stat. Lav. come punto di forza: una controriforma indotta dall'AI Act?

Si possono infine integrare le norme dell'AI Act con altre norme nazionali e, segnatamente, con l'art. 4 Stat. Lav.²⁰. Anche se con tutta evidenza con questo passaggio dal limone si passa alla frutta, mi paiono molto interessanti e meritevoli di ogni attenzione i tentativi di rileggere e rilanciare una norma-pilastro dello Statuto, solo pochi anni fa oggetto di una riforma che quasi la elevava a campione dell'arretratezza tecnologica del diritto del lavoro classico. Oggi fitto è il lavoro interpretativo per farne la punta di diamante del diritto del lavoro alle prese con la più insidiosa delle innovazioni tecnologiche²¹: una bella rivincita non c'è che dire! Proprio per questo ci vogliono però argomenti solidi. Non tutti quelli messi in campo di recente mi sembrano tali, anche se già da anni il Garante della privacy e la giurisprudenza stanno erodendo la riforma del Jobs Act. Gli argomenti più recenti e interessanti proprio ai nostri fini sono forse quelli messi insieme da Valeria Nuzzo in un saggio di prossima pubblicazione su RGL. Valeria ne fa il perno di un coinvolgimento sindacale basato su diritti di informazione ad oggetto ampio perché riguardanti le tante materie contemplate dal d.lgs. 104/22²² e seguiti da un conseguente obbligo a negoziare radicato appunto nell'art. 4 Stat.lav. Infatti, l'AI Act con l'art. 26.7 avrebbe esteso ai rappresentanti dei lavoratori i diritti di informazione su ogni tecnologia che consenta controllo e acquisizione di dati senza escludere affatto gli strumenti di lavoro e quindi implicitamente modificando la norma statutaria. Mentre per altro verso dottrina e giurisprudenza italiana - la seconda attivata ex art. 28 Stat. lav. - avrebbero ridimensionato il senso del riferimento ai sistemi integralmente automatizzati introdotto nel 2023 per circoscrivere l'ambito di applicazione del d.lgs. 104/22 che prevede informazioni di ampio raggio²³. Le mie perplessità nascono dal fatto che l'art. 4 è una norma ormai spuntata, dato che la riforma del 2015 perseguiva proprio lo scopo di ridurre, o sostituire con altre tecniche, il controllo sindacale e amministrativo sugli strumenti normalmente "utilizzati dai lavoratori per rendere la

²⁰ G. A. RECCHIA, *Condizioni di lavoro trasparenti, prevedibili e giustiziabili: quando il diritto di informazione sui sistemi automatizzati diventa uno strumento di tutela collettiva*, in *Labour & Law Issues*, Vol. 9, n. 1, 2023, p. 34; M. CORTI, *Intelligenza artificiale...cit.*, pp. 615-641; A. SARTORI, *L'impatto dell'intelligenza artificiale sul controllo e la valutazione della prestazione, e sull'esercizio del potere disciplinare*, in *Lavoro Diritti Europa*, 3, 2024, pp. 1-18; V. NUZZO, *Vecchi e nuovi limiti al monitoraggio dei lavoratori al tempo dell'IA*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, n. 4, 2024, pp. 554-570.

²¹ P. LAMBERTUCCI, *Il potere di controllo tra disciplina statutaria e regolamentazione della privacy*, in M. RUSCIANO, L. GAETA, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mezzo secolo dallo Statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica*, in *Diritti lavori mercati*, quad. n. 8, 2020, pp. 413 ss.; L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020; U. GARGIULO, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, n. 29, 2024, pp.171-191; M. CORTI, *Intelligenza artificiale...cit.*, pp. 615-641.

²² Così anche l'art. 10 del DDL AS sull'IA di matrice governativa

²³ G. PELUSO, *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, in *Labour & Law Issues*, 9, n. 2, 2023, p. 100; M. CORTI, *Intelligenza artificiale...cit.*, pp. 615-641; contra M. MARAZZA, F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto Trasparenza)*, in *Giustiziacivile.com*, n. 11, 2022, p. 3, che addirittura escludono l'applicabilità del d.lgs. 104/2022 al lavoro subordinato.

prestazione lavorativa” anche se digitali²⁴: è difficile, perciò, farne oggi l’architrave di un’impresa digitale partecipata. Ciononostante, uno sforzo interpretativo in più si può fare proprio valorizzando fino in fondo l’AI Act come fa Valeria Nuzzo. Io procederei però più cautamente, circoscrivendo la modifica della norma statutaria a quegli strumenti di lavoro che diventano *device* gestiti da una vera e propria AI, secondo la definizione del reg. del 2024. Qui mi pare colga nel segno Silvia Ciucciovino²⁵, sottolineando che non tutti gli strumenti digitali incorporano una sistema di IA come definito dal regolamento europeo²⁶. Quando questo accade però la norma successiva europea - di diretta applicazione - deve prevalere e integrare quella precedente statutaria, che non poteva ancora tener conto della nuova tecnologia. Quindi entro questi limiti si possono ricomprendere gli strumenti di lavoro anche nell’obbligo di negoziazione che era stato escluso nel 2015 realizzando in via interpretativa una vera e propria controriforma dell’art. 4 Stat.lav.

Anche con questa importante acquisizione in un ambito limitato, bisogna però convenire sul fatto che non siamo più nelle procedure partecipative deboli, bensì sul piano della vera contrattazione, anzi della contrattazione rafforzata da un obbligo a negoziare, eventualmente surrogabile dall’autorità amministrativa e infine dal giudice. Indubbiamente un ruolo importante per il sindacato. Ma non un risultato granché innovativo sul piano delle relazioni industriali italiane: se in questo si sostanzia il supporto che l’AI Act fornisce a questa coraggiosa dottrina, non direi che il nuovo regolamento concorre ad aprire nuove prospettive partecipative.

Apprezzabile è anche lo sforzo di valorizzare codici di condotta, buone pratiche e *sandbox* ai quali fanno riferimento varie norme dell’AI Act (50, 57 e 95²⁷). Qui c’è un interessante apparato normativo da valorizzare e si può anche ipotizzare, come fa Silvia (p. 604: l’autorità nazionale ha infatti il potere di approvare i codici di condotta), un supporto ai soggetti sociali interessati a farne veicolo di partecipazione da parte della nuova *governance* dell’IA messa in campo dal reg. 1689. Però, con tutta la fiducia di cui c’è bisogno, non si può non riconoscere che non è questa la parte più incisiva dell’AI Act e che siamo sempre ad auspicare che chi ha oggi il coltello dalla parte del manico (cioè le imprese) intenda far evolvere le relazioni industriali italiane in un senso genuinamente partecipativo (*id est* non imponendo una necessaria e aprioristica uniformità valoriale e propositiva).

²⁴ Contra M. CORTI, *Intelligenza artificiale...cit.*, p. 639 secondo cui “il diritto di codecisione del sindacato ivi sancito non è stato lasciato dalla riforma del 2015 come una sorta di relitto storico”.

²⁵ S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, 2024, pp. 609-610.

²⁶ V. art. 3.1 n. 1: “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, previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali”.

²⁷ S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane...op. cit.*, pp. 602 ss; A. VISCOMI, “Conoscere per deliberare”: al tempo della transizione digitale. *Appunti per una learning legislation giuslavoristica*, in P. ALBI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell’era delle transizioni*, Pacini Giuridica, Pisa, 2024, pp. 151-172

Considerando poi che l'intera materia è sempre suscettibile di discipline migliorative anche contrattuali, qualche speranza è anche giusto riporre nel rinnovo di importanti contratti collettivi (metalmecanici; telecomunicazioni) in cui i sindacati dei lavoratori mirano a generalizzare strumenti oggi previsti dalla direttiva piattaforme come, ad esempio, un proprio esperto di intelligenza artificiale almeno parzialmente a carico dell'impresa²⁸.

In definitiva il modello partecipativo che risulta da norme e percorsi contenuti o germinati dall' AI Act o è comunque debole, e quasi totalmente rimesso alla buona volontà del management, oppure riporta a classici percorsi contrattuali in cui le parti si confrontano dialetticamente. Certo questi ultimi possono anche giungere a una decisione condivisa: ma se quella decisione è in un contratto non è frutto diretto di procedure partecipative e dura quanto e quando quel contratto può giuridicamente garantire (v. Pedrazzoli²⁹ sulla differenza tra contrattazione e partecipazione). Perciò dinanzi a questi equilibri normativi ragionevolmente raggiungibili in via soprattutto interpretativa, pur apprezzando studiose e studiosi che dinanzi all'AI Act hanno armato lo spremiagrumi, non riesco a condividere valutazioni troppo sbilanciate verso prospettive innovative o addirittura radiose³⁰.

Quindi bisogna prendere atto che l'AI Act non solo recepisce in minima parte il modello di partecipazione difensiva delineato dall'accordo europeo del 2020, ma predispone una strumentazione debole anche limitatamente a questa frontiera della partecipazione, dischiudendo al massimo una prospettiva in cui un management illuminato o debolmente incentivato da qualche benefit economico, invece di uniformarsi alla tendenza generale ad inasprire le moderne forme di *coercion*, riesca a convincere i propri dipendenti a sposare le ragioni dell'azienda in cambio di più sicurezza e qualche margine di libertà personale in più. Le vie della partecipazione forse rimangono aperte sub specie di partecipazione cd organizzativa: ma vengono così affidate ad un volontarismo bilaterale da innescare grazie a imprenditori che si ispirino più al vecchio Adriano Olivetti che al modernissimo e saltellante Elon Musk.

²⁸ M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023.

²⁹ M. PEDRAZZOLI, *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 1, 2005, pp. 427 ss.

³⁰ Con diverse sfumature, V. NUZZO, *Vecchi e nuovi limiti...op. cit.*, pp. 554-570; L. ZAPPALA, *Intelligenza artificiale, sindacato e interessi collettivi*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, 2024, pp.173-205; S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane...op. cit.*, pp. 573-614 ss.; M. CORTI, *Intelligenza artificiale...cit.*, pp. 615-641; A.M. ALAIMO, *I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione diretta: per una dialettica senza contrapposizione*, in *WP Massimo D'Antona.IT*, 2024, p. 480; M. GIACCAGLIA, *La gestione algoritmica...cit.*, pp. 478-502.

5. La vera partecipazione: una via maestra ancora da imboccare e qualche linea di resistenza nei diritti fondamentali alla partecipazione “debole” e alla contrattazione collettiva

Resta tutta intera la questione della democratizzazione del potere nell’impresa quando si tratta di assumere decisioni più di fondo e spesso meno visibili riguardo al lavoro e al suo peso economico (assunzioni, licenziamenti, salari). Proprio su questo fronte fa sentire il suo peso la duplice tendenza alla centralizzazione del capitale e alla managerialità algoritmica, due tendenze basate su puri calcoli di convenienza economica e/o politica. Certo non è che l’IA cambi la sostanza dei rapporti di potere: l’uso del pallottoliere non garantiva in passato maggior potere ai lavoratori. Però se la tecnologia domina imprese e politica, il controllo sugli algoritmi e, soprattutto, l’accesso ai big data e la loro gestione diventano il terreno su cui si afferma un potere opaco, pervasivo e potente. Più potente che in passato perché ha dalla sua l’oggettività dell’argomentazione.

La partecipazione nell’impresa digitalizzata dovrebbe essere in grado di toccare questo livello per disegnare nuovi confini della democrazia economica all’altezza dei nostri tempi. Riprendendo Harari “quando una rete diventa più potente, i suoi meccanismi di autocorrezione diventano ancora più essenziali” (p. 520); “per creare reti più sagge...dobbiamo impegnarci nel duro e piuttosto banale lavoro di costruzione di istituzioni con forti meccanismi di autocorrezione” (p. 522). Perciò andrebbe fatto ogni sforzo per consentire ai poteri collettivi dei lavoratori di intervenire laddove si formano i presupposti oggettivi della decisione manageriale. Neanche questa è una novità. Ma l’IA forse consente oggi di individuare una tecnologia che colloca la decisione imprenditoriale in una dimensione oggettiva che potrebbe essere accessibile (e condizionabile) anche per gli altri *stakeholder* di impresa e innanzitutto ai rappresentanti dei lavoratori. Un’intelligenza artificiale democratica più di quanto non lo sia l’intelligenza umana dell’imprenditore, specie quando la digitalizzazione dell’impresa viene sostenuta con fondi pubblici. Dinanzi a questo forse Schumpeter si rivolterebbe nella tomba: e bisognerebbe riconoscergli, come ulteriore tributo all’antropocentrismo, che l’innovazione imprenditoriale può sempre essere figlia di un intuito che si aggiunge ai risultati del calcolo più esauriente, ovvero basato sui dati più innumerevoli, e li orienta. Potrebbe essere la *golden card* (o *share*) di un’impresa partecipata: l’ultima parola spetta alla proprietà o all’azionista di maggioranza. Ma magari non su tutto e non quando in ballo ci sono le vite di tanti lavoratori. Alle spalle di una simile assunzione di responsabilità ci sarebbe comunque la costruzione di una razionalità di impresa partecipata e condivisa. Un nuovo sogno tecnocratico che potrebbe valorizzare la necessaria socializzazione delle scelte imprenditoriali specie se innovative. Un sogno che però non si realizzerebbe se, per eccesso di realismo, la soglia della partecipazione, come molti pensano

sia invece doveroso (Gargiulo³¹, Ciucciovino³², Esposito³³), si arresta alle conseguenze della gestione algoritmica e non condiziona la “stringa” algoritmica alla fonte, che è l’unico modo di non subirne passivamente il dominio.

Naturalmente un modello del genere sembra andare oltre il modello renano (non tramontato sinora neanche dinanzi all’avvento dell’IA³⁴). Anche perché per essere efficace in un paese come l’Italia dovrebbe riguardare quasi la totalità delle imprese, pena la fuga dall’innovazione tecnologica o la condanna ad un nanismo imprenditoriale formale o sostanziale volto ad eludere i vincoli aggiuntivi alla governance digitale. A meno che non si pensasse ad una sorta di Autorità nazionale sul modello di quella prevista proprio dall’AI Act, ma con una almeno minima partecipazione sindacale, che potrebbe autorizzare e monitorare l’uso dei sistemi di management algoritmici nelle imprese al di sotto di certe dimensioni (ad esempio 50).

Purtroppo, nell’AI Act di tutto questo c’è molto poco. E pochi sono anche i giuslavoristi che se ne meravigliano, forse trascurando la potenza diffusiva delle asimmetrie incubate dall’infocrazia nelle *smart factory*. Chi sostiene che non ci si può spingere “lungo il terreno impervio della negoziazione o codecisione dell’algoritmo che riecheggia una concezione forte di partecipazione alla gestione dell’impresa lontana dalla tradizionale nazionale di relazioni industriali”³⁵; chi, riconoscendo che non ci si spinge fino “agli istituti partecipativi veri e propri imperniati sui diritti di codecisione”, afferma che “sarebbe stato davvero straordinario se fosse avvenuto il contrario: occorre infatti ricordare che la partecipazione dei lavoratori non gode di copertura costituzionale nell’UE”³⁶.

Lo specchio giuridico in cui si riflette il sistema di relazioni industriali europeo, comunque, mi pare messo sufficientemente a fuoco. Gli unici strumenti ben visibili nell’AI ACT sono il diritto di informazione - un diritto che, se regolarmente soddisfatto, esaurisce ogni altra possibilità di incidere (o apre la strada al conflitto) - e la valutazione di impatto con un eventuale, auspicabile ma limitato coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori: entrambi gli strumenti sono deboli e si arrestano quando non sono in gioco sicurezza o diritti fondamentali dei lavoratori già riconosciuti dal diritto vigente. Si può spremere il limone ricorrendo alle norme nazionali in materia di sicurezza peraltro di derivazione europea. Ma non è facile andare oltre.

³¹ U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale...cit.*, pp.171-191

³² S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane...cit.*, 573-614.

³³ M. ESPOSITO, *Relazione del Convegno “Relazioni di lavoro e intelligenza artificiale: prospettive e criticità” del 29 ottobre 2024*, Napoli.

³⁴ M. CORTI, *Innovazione tecnologica e partecipazione dei lavoratori: un confronto tra Italia e Germania*, in *Federalismi.it*, n. 17, 2022, pp.113-123; M. CORTI, *L’intelligenza artificiale nel decreto trasparenza e nella legge tedesca sull’ordinamento aziendale*, in *Federalismi.it*, 29, 2023, pp.163-170.

³⁵ S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane...cit.*, p. 607.

³⁶ M. CORTI *Intelligenza artificiale...cit.*, p. 635.

Anzi a ben meditare l'ultima frase citata di Matteo Corti, un po' paradossalmente non è facile nemmeno annoverare tra i diritti fondamentali che i sistemi di IA non devono ledere i diritti già esistenti a partecipare alle decisioni gestionali dell'impresa o alla contrattazione collettiva. Infatti, per la riconduzione ai diritti fondamentali dei diritti di partecipazione non basta certo l'art. 46 Cost., norma rimasta sulla carta (quella fatta con la cellulosa) per tanti anni e ancora oggi poco invocata. E la contrattazione collettiva dalla nostra Costituzione è tutelata come libertà non come diritto a negoziare, salvo qualche eccezione su cui si può tornare.

Se allora si vuole almeno impedire un arretramento del quadro giuridico, bisogna ricorrere di nuovo a norme europee: stavolta partendo doverosamente dalla Carta dei diritti fondamentali dei cittadini europei. Qui una norma come l'art. 27 garantisce ai lavoratori e ai loro rappresentanti proprio i diritti di informazione e consultazione nell'ambito dell'impresa. Già base a questa norma diritto fondamentale sarebbe la consultazione, che, come si è visto, non è sempre garantita dall'AI Act. In virtù dell'art. 27 della Carta, che pure non è direttamente produttiva di vincoli giuridici in virtù dell'interpretazione prevalente dell'art. 51 della stessa Carta, si può però andare ad altre matrici regolative della governance societaria anche europee, che, pur non essendo in grado di ribaltare leggi o tendenze generali del capitalismo, possono aiutare a conservare zone di controfattualità in cui prassi più piene di democrazia industriale possono ritrovare fondamento e maggiore resistenza. Almeno dal diritto europeo viene un limite più esteso all'utilizzo di sistemi di AI che non devono pregiudicare i diritti di partecipazione riconosciuti ai lavoratori dalle direttive che hanno dato attuazione all'art. 27 nonché dalle legislazioni e prassi nazionali: si pensi ai CAE o alle norme generali sui diritti di informazione che prevedono spesso anche la consultazione. Più problematico qualificare come fondamentali i diritti di partecipazione che si traducevano nella scelta di una Società europea con rappresentanti sindacali negli organi societari, cioè in forme di partecipazione forte. Come dice Corti, siamo fuori dal 27 della Carta dei diritti: però, in quanto il più contiene il meno, anche quelli realizzano i diritti all'informazione e alla consultazione. Dunque, l'adozione di sistemi di IA nelle imprese cogestite non può risolversi in un ridimensionamento dei rappresentanti dei lavoratori tale da configurare un regresso rispetto al loro coinvolgimento nella gestione delle imprese. Lo stesso discorso può valere quando leggi e prassi nazionali configurano diritti riconducibili al 27 che li protegge come diritti fondamentali.

Analogo ragionamento può farsi anche quando quei diritti fossero riconducibili all'art. 28 della Carta europea dei diritti fondamentali che contempla il diritto di negoziazione e azioni collettive. Potrebbe essere il caso anche del diritto a negoziare dell'art. 4 Stat. Lav. nella misura in cui reggesse una sua interpretazione potenziata come poc'anzi prospettata. Né si potrebbe dubitare nel ricondurre l'art. 4 alla nozione di "legislazione o prassi nazionale" di cui al suddetto art. 28: infatti il diritto a negoziare in esso



contenuto verrebbe ai nostri fini riampiato grazie ad una ortopedia interpretativa basata interamente sull'AI Act che è norma di diretta applicazione al diritto nazionale.

Comunque sia, anche se tutte le interpretazioni rafforzative componessero un armonico puzzle, resteremmo sempre su un piano difensivo. Si può rafforzare il limite alla pervasività del management algoritmico, ma non sembra ci siano gli strumenti per aprire realmente nuovi percorsi partecipativi nell'impresa digitale. Si conferma così che l'AI Act non serve molto a far andare avanti la partecipazione. Tutt'al più a preservare qualche residuo spazio di controfattualità rispetto a regressive tendenze generali. In effetti ciò che sembra mancare oggi in questa materia è un approccio regolativo in grado di innescare un modello di relazioni industriali realmente trasformativo³⁷ dei rapporti di potere e quindi degli equilibri sociali. È forse un limite generale delle transizioni alle quali i nostri sistemi collettivi sono oggi chiamati con insistenza (dubita al riguardo Faleri³⁸, che vede qualche segnale nelle ultime direttive sulla due diligence e sui bilanci di sostenibilità ambientale). Però è una frontiera che un legislatore coraggioso - europeo o nazionale - dovrebbe decidersi a presidiare in modo più diretto, continuo, chiaro e coerente. Potrei concludere così: le forme più nuove di partecipazione sono in realtà le più antiche, che, purtroppo, pur dinanzi a poteri più pervasivi e potenti, ancora stentano ad espandersi anche se, a fatica, continuano ad essere presenti in limitate zone dei sistemi di relazioni industriali di alcuni Stati dell'Unione.

³⁷S. BUOSO, *Mercato del lavoro e strumenti per la transizione ecologica: il rischio della proposizione di antichi problemi*, in G. Z. GRANDI (a cura di), *Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro. Atti del Convegno "Organizzazione dell'impresa e qualità del lavoro"*, Venezia, 8 maggio 2023, Adapt University Press, n. 104, 2024, pp. 2-12.

³⁸C. FALERI, *Prove di democrazia partecipativa per le rappresentanze dei lavoratori nella transizione digitale*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale.*, I, n.4, 2024, pp. 602-617.