



Dagli algoritmi alla IA agentica. Le operazioni ermeneutiche dei CCNL sulla qualificazione del rischio

ALESSANDRA INGRAO

Università degli Studi di Milano

Associata di Diritto del Lavoro

alessandra.ingrao@unimi.it

ABSTRACT

The essay examines the role of national collective bargaining in the qualification and regulation of risks related to the introduction of artificial intelligence systems - both agentic and otherwise - within work environments. Starting from the distinction set out in Regulation (EU) 2024/1689 between prohibited practices and high-risk systems, the structural limits of the contractual source's intervention are clarified, as it lacks both the power to derogate *in peius* from the Regulation and the authority to establish sanctions. Nevertheless, the capacity of collective bargaining to activate autonomous safeguards is acknowledged, including the possibility of introducing new prohibited practices deemed to pose an unacceptable risk. The analysis develops through a varied set of case studies and concludes with a reflection on the contribution of joint bodies and national-level monitoring commissions, as instruments of participatory governance of technological innovation processes.

Keywords: artificial intelligence; collective bargaining; technological risk; high-risk systems; prohibited practices; joint committees.

<https://doi.org/10.60923/issn.2421-2695/23630>

Dagli algoritmi alla IA agentica. Le operazioni ermeneutiche dei CCNL sulla qualificazione del rischio

SOMMARIO: 1. Dall'algoritmo all'*agent*. Premesse di contesto e domanda di ricerca. – 2. Cenni sulla struttura del Regolamento (UE) 1689/2024. – 3. Qualificazione del rischio alto da parte del CCNL e IA agentica. – 4. Pratiche vietate e rischio inaccettabile: quale margine per la contrattazione collettiva? – 5. Governare l'innovazione: osservatori, commissioni e forme di monitoraggio paritetico.

1. Dall'algoritmo all'*agent*. Premesse di contesto e domanda di ricerca

Negli ultimi anni, la riflessione giuslavoristica ha dedicato una porzione cospicua dei propri sforzi interpretativi alla regolazione giuridica degli algoritmi, considerati prevalentemente come estensione tecnica del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro, o in senso più lato delle prerogative gestorie del committente, nei rapporti di collaborazione⁽¹⁾. Tale elaborazione, nutrita di suggestioni dottrinali, orientamenti giurisprudenziali e talora anche di interventi normativi, ha trovato nel lavoro su piattaforma digitale il proprio terreno di coltura privilegiato, fino ad assumere una centralità quasi paradigmatica. L'algoritmo è stato progressivamente concettualizzato come nuovo vettore di comando, capace di presidiare tempi, modalità e valutazione della prestazione, sino a proporsi quale surrogato tecnologico della tradizionale autorità gerarchica⁽²⁾.

È in questa cornice che si è articolata, con intensità crescente, la questione della tutela dei diritti dei lavoratori, declinata sui rischi di un taylorismo di ritorno, in cui l'automazione della funzione manageriale e il pervasivo controllo sulla prestazione richiedono l'elaborazione di nuovi strumenti di tutela⁽³⁾, talvolta modellati, non più solo sulla tecnica del divieto imperativo, tipica dello Statuto dei lavoratori del '70, ma su approcci incentrati sul rischio e sul suo contenimento che fanno perno piuttosto sull'*accountability* e sull'autovalutazione dell'impresa che impiega, a proprio vantaggio, i sistemi automatizzati⁽⁴⁾.

⁽¹⁾ Si v. A. Bellavista – R. Santucci (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, 2022; A. Lo Faro, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, *Federalismi.it*, 2022, n. 25, 189 ss.

⁽²⁾ L. Tebano, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020; M. Novella, *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, *LD*, 2021, n. 3-4, 451 ss.; L. Zappalà, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, *Biblioteca 20 maggio*, 2021, 2, 98 ss.

⁽³⁾ L. Zoppoli, *Il Diritto del lavoro dopo l'avvento dell'IA: aggiornamento o stravolgimento? Qualche utile appunto*, *DLM*, 2024, 409 ss.

⁽⁴⁾ M. Peruzzi, *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023; P. Loi, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto*

Una riflessione, questa, tutt'altro che oziosa, ma che, proprio nella sua legittima focalizzazione, ha finito per trascurare un'altra direttrice, almeno altrettanto significativa: l'impiego dell'intelligenza artificiale non come strumento di direzione e sorveglianza, bensì come strumento di lavoro da parte del lavoratore stesso.

Su questo fronte, il silenzio è pressoché generalizzato. Né il legislatore nazionale o europeo, né la giurisprudenza, né infine la dottrina – almeno nel contesto italiano – sembrano essersi interrogati con la dovuta attenzione. Eppure, la traiettoria evolutiva delle tecnologie rende evidente la rilevanza crescente di sistemi di intelligenza artificiale che non si limitano a “organizzare il lavoro altrui”, ma che penetrano direttamente nello spazio operativo del lavoratore, divenendo parte integrante della sua dotazione strumentale⁽⁵⁾.

Dalle versioni iniziali, come GPT-3.5, ancora prive di memoria o capacità critico-adattiva, si è rapidamente transitati verso sistemi multimodali (GPT-4), capaci di trattare in simultanea testo, immagini e suoni, e più di recente verso modelli “agentici”, che rompono con la logica dei modelli generativi precedenti, perché non si limitano a produrre contenuti su richiesta, ma sviluppano capacità operative autonome, sino a orchestrare - cioè selezionare, coordinare e attivare - flussi di dati, servizi e soggetti, con un fabbisogno di supervisione umana sempre più ridotto. È il caso, ad esempio, dei *copilot* conversazionali che assistono nella redazione di testi complessi, degli agenti autonomi o *chatbot* per la gestione delle comunicazioni e della pianificazione, o dei sistemi predittivi impiegati nell'analisi dei dati e nell'automazione dei flussi di lavoro.

Una trasformazione di tale portata non può che sollevare interrogativi etici e giuridici di rilievo, che impongono una prima messa a fuoco concettuale. Ci si trova di fronte infatti a una trasformazione qualitativa, in cui l'intelligenza artificiale diventa co-agente del lavoratore, lo affianca nella gestione di compiti complessi e talvolta lo sostituisce nella esecuzione delle mansioni più elementari, lo supporta nella selezione e nella sintesi di informazioni, lo accompagna, potenzialmente, anche nella costruzione di percorsi professionali. L'IA agentica si configura, insomma, come ambiente cognitivo, capace di mediare e orientare l'agire lavorativo, in una logica di co-produzione che sfuma al contempo i confini tra autonomia, controllo e collaborazione. Il mutamento in parola incide in profondità sulla soggettività e sulla identità lavorativa, perché il lavoratore non è più soltanto destinatario di istruzioni algoritmiche, ma co-abitante, e in certa misura co-autore, di un sistema che ne amplifica le potenzialità e ne ridefinisce il ruolo.

La velocità nell'evoluzione tecnologica appena descritta pone una questione ineludibile per il diritto del lavoro: se, e in quali limiti, la contrattazione collettiva nazionale possa oggi contribuire alla qualificazione e alla regolazione del rischio

di lavoro, *Federalismi.it*, 2023, 239 ss.; M. Faioli, *Assessing Risks and Liabilities of AI-Powered Robots in the Workplace. An EU-US Comparison*, *DSL*, 2025, n. 1, 79 ss.

⁽⁵⁾ Cfr. le riflessioni su AI come strumento di lavoro di S. Ciucciovino, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del Regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, *DRI*, 2024, 573 ss.

connesso all'impiego dell'intelligenza artificiale nei rapporti di lavoro. È questa la domanda di ricerca che orienta il presente contributo. Alla luce del quadro delineato dal Regolamento (UE) 2024/1689, e delle prime esperienze di contrattazione collettiva nazionale, si intende verificare quale spazio residui all'autonomia collettiva tra la disciplina dei sistemi ad alto rischio e il perimetro delle pratiche vietate.

Su tali premesse, le pagine che seguono sono dedicate all'analisi della qualificazione contrattuale del rischio legato all'impiego dell'AI, ricostruendo nello specifico, da un lato, il ruolo e i limiti strutturali del contratto collettivo nazionale, con particolare riferimento al caso dell'AI agentica (§ 3), e dall'altro, il problema della legittimità delle deroghe in *pejus* da parte del CCNL alle pratiche vietate perché considerate dal Regolamento a rischio inaccettabile e della possibilità dello stesso CCNL di introdurre nuovi divieti d'uso delle pratiche di AI (§ 4).

2. Cenni sulla struttura del Regolamento (UE) 1689/2024

È soprattutto sul versante del diritto europeo che si registra, attualmente, un primo tentativo di costruire un impianto organico di regolazione. Il Regolamento (UE) 1689/2024 sull'intelligenza artificiale - meglio noto come AI Act - rappresenta infatti la prima architettura normativa sistematica volta a disciplinare la messa in commercio, importazione e l'utilizzo dei sistemi di intelligenza artificiale all'interno dell'Unione⁽⁶⁾. Senza poter qui esaminare in dettaglio l'intero testo, è utile richiamarne almeno alcuni snodi essenziali, utili a inquadrare il tema della qualificazione del rischio ai fini del successivo esame della contrattazione collettiva di primo livello.

La scelta compiuta dal legislatore sovranazionale si iscrive in un impianto regolativo che assume l'IA, più che come fattore potenzialmente trasformativo dei rapporti di lavoro, come bene commerciabile all'interno del mercato europeo⁽⁷⁾.

In questa logica, ciò che viene disciplinato è anzitutto il momento dell'immissione sul mercato, dell'importazione e della distribuzione dei sistemi, secondo un modello ispirato alla razionalità del rischio, che riconduce la pericolosità potenziale della tecnologia alla sua funzione e alla sua destinazione d'uso. Solo in un secondo momento, e in posizione non sempre centrale, il regolamento affronta l'impiego

⁽⁶⁾ Dal punto di vista definitorio, il Regolamento adotta una nozione ampia di IA, descrivendolo come un sistema automatizzato in grado di generare, a partire da dati di input, output destinati a produrre effetti concreti in ambienti fisici o digitali, indipendentemente dal grado di autonomia della macchina. È questo il criterio, potremmo dire, dell'inferenza operativa, che consente di ricomprendere tanto i modelli fondati su apprendimento automatico, quanto quelli basati su strutture logico-decisionali predefinite. Restano invece esclusi i software che si limitano a eseguire operazioni predeterminate, come nel caso dei fogli di calcolo o dei database statici, privi di capacità autonoma di elaborazione. Cfr. M.T. Carinci - A. Ingrao, *L'impatto dell'AI Act sul diritto del lavoro*, DLRI, 2025, 451 ss. Cfr., altresì, M. Biasi (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2024.

⁽⁷⁾ G. Resta, *Cosa c'è di "europeo" nella proposta di regolamento Ue sull'intelligenza artificiale? Dir. informaz. e informatica*, 2022, 325 ss.

effettivo dei sistemi nei contesti concreti, tra cui quelli lavorativi ⁽⁸⁾. Questo approccio comporta, infatti, che gli obblighi giuridici non ricadano in primo luogo sull'utilizzatore finale, quale può essere il datore di lavoro, ma si distribuiscano lungo l'intera catena di responsabilità, dalla progettazione al *deployment*. Ne deriva che la figura del datore di lavoro, pur destinataria di alcuni obblighi specifici (su cui v. *infra*), non occupa una posizione centrale nella struttura normativa, risultando l'ultimo anello di una catena che piuttosto si costruisce a monte, e specificamente, nel rapporto tra fornitore e produttore.

È in seconda battuta, poi, rilevante ricordare che la normativa in questione adotta un impianto fondato su una classificazione funzionale del rischio, che non presuppone una pericolosità intrinseca della tecnologia, ma ne valuta la rilevanza in rapporto al contesto e alle finalità d'uso, originariamente articolate dal produttore, e alla potenziale incidenza sui diritti fondamentali.

Sul piano delle garanzie sostanziali, un punto di particolare rilievo è rappresentato dalle pratiche espressamente vietate perché considerate a rischio inaccettabile. L'art. 5 del regolamento vieta l'immissione sul mercato e l'utilizzo di alcuni sistemi ritenuti intrinsecamente lesivi della dignità e dei diritti fondamentali della persona. Tra questi, si segnalano in particolare il riconoscimento delle emozioni e la categorizzazione biometrica nei luoghi di lavoro⁽⁹⁾. Si tratta di tecnologie già impiegate in diversi contesti internazionali, ma che l'ordinamento europeo sceglie di escludere, se non in casi eccezionali (cfr. *infra*), in ragione della loro opacità strutturale e della tendenziale inaffidabilità dei risultati.

Ai fini del presente ragionamento, poi, il nucleo più rilevante della disciplina è rappresentato dalla regolazione dei cosiddetti sistemi ad alto rischio descritti nell'Allegato III del Regolamento.

In questo ambito, una prima criticità riguarda la possibilità, riconosciuta al produttore o al fornitore, di escludere unilateralmente la qualificazione del sistema come ad alto rischio, sulla base della funzione dichiarata o dell'uso previsto. Una simile opzione, pur in linea con la logica dichiarativa che pervade il regolamento, rischia di produrre effetti distorsivi, attenuando gli obblighi proprio nei casi in cui la tecnologia impatta direttamente sulla persona.

Nel caso in cui un sistema venga effettivamente qualificato come ad alto rischio, il regolamento prevede un insieme articolato di obblighi, distinti in funzione del ruolo svolto dai soggetti coinvolti. Il fornitore è tenuto a garantire trasparenza tecnica, predisporre istruzioni chiare e attivare meccanismi di supervisione umana. L'utilizzatore, tra cui il datore di lavoro, deve assicurarsi che il sistema sia impiegato in conformità alle specifiche ricevute, prevedere un'effettiva sorveglianza da parte di personale adeguatamente formato, e informare previamente i lavoratori e le loro rappresentanze.

⁽⁸⁾ V. Brino, *La tutela della persona che lavora nell'era dell'IA tra sfide etiche e giuridiche*, DLM, 2024, fasc. 3, 431 ss.

⁽⁹⁾ L. Tebano, *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, *Federalismi.it*, 2023, 198 ss.

Si tratta, come si può intuire, di obblighi non meramente formali, che chiamano in causa l'organizzazione del lavoro e le sue forme di partecipazione, e che dunque richiedono un'attenta riflessione anche sotto il profilo della contrattazione collettiva.

3. Qualificazione del rischio alto da parte del CCNL e AI agentica

Se l'intelligenza artificiale agentica tende ad assumere, nei fatti, il ruolo di compagno di lavoro, operando fianco a fianco con il prestatore, in un medesimo ambiente operativo, ciò non significa che il suo impiego sia neutro sotto il profilo del rischio giuridico e della protezione dei diritti fondamentali. Al contrario, proprio la prossimità funzionale e cognitiva tra macchina e soggetto umano rende necessaria una riflessione più attenta sulla natura, sulla qualificazione e sulla regolazione del rischio generato da questi sistemi.

A livello di contrattazione aziendale⁽¹⁰⁾, l'AI agentica è oggetto dei primi accordi sindacali con RSA/RSU. Si tratta di accordi gestionali che stabiliscono alcune garanzie procedurali, nel solco della procedura codeterminativa prevista dall'art. 4, comma 1, dello Statuto dei lavoratori. Infatti, è quasi scontato osservare che gli *Agents*, interagendo costantemente con il lavoratore, sono in grado di raccogliergli dati personali, di tracciarne i comportamenti ed inferire valutazioni sull'adempimento della prestazione, consentendo nei al *Deployer* un tracciamento della prestazione pervasivo e continuativo; in altre parole, un controllo a distanza che l'accordo gestionale dovrebbe limitare sul piano giuridico, stilando clausole che sappiano concretizzare i principi di finalità e proporzionalità del trattamento adeguandoli al funzionamento del sistema.

L'analisi dei primi accordi aziendali, permette di osservare altresì che l'impiego di tali sistemi di AI è maggiormente diffuso nell'ambito dell'assistenza clienti (*customer care*) nel settore delle telecomunicazioni, nel quale, di recente, il 12 novembre 2020 Asstel e le Organizzazioni Sindacali Slc-Cgil, Fistel-Cisl, Uilcom-Uil e Ugl telecomunicazioni hanno sottoscritto l'accordo di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di telecomunicazione, il cui testo non risulta ancora disponibile.

L'esperienza maturata nel tavolo [negoziale](#) in questo settore – ove ci si è chiesti se *copilot*, *chatbot* e sistemi di trascrizione automatica rientrano tra i sistemi ad alto rischio individuati dal punto 4, lettere a) e b), dell'Allegato III del Regolamento – pone l'interprete davanti a una prima questione cruciale, ossia quali limiti normativi incontra il CCNL, qualora le parti di comune accordo intendano operare la *qualificazione del rischio* di sistemi di IA (agentica, in questo caso).

Va detto, infatti, che su questo punto, l'Allegato III all'AI Act non brilla per chiarezza, poiché se nella lettera a), include nei sistemi ad alto rischio quelli destinati a essere utilizzati nel campo dell'assunzione selezione screening dei CV, la lettera b)

⁽¹⁰⁾ Per un'analisi degli accordi già stipulati si rinvia al saggio di M. Peruzzi pubblicato in questo numero della rivista.

estende il regime per i sistemi ad alto rischio ai cd. sistemi decisionali automatizzati ed anche a quelli che servono ad «assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito dei rapporti di lavoro». Il testo normativo, dunque, non sembra ricomprendere chiaramente nel proprio perimetro gli *agent*.

Dunque, da un lato, nel merito, pare più che coerente che un CCNL intervenga a qualificare ad alto rischio l'IA agentica, prendendo come esempio l'AI agentica impiegata nel *customer care*. Ciò perché i) l'agente virtuale, preposto in prima istanza all'interazione con l'utenza, ove non sia in grado di evadere la richiesta ricevuta, interviene ridefinendo il *routing* delle chiamate, con un effetto diretto sulla distribuzione delle mansioni tra i lavoratori e, di riflesso, sull'assetto funzionale dell'organizzazione; ii) i *copilot* intelligenti offrono suggerimenti in tempo reale, ma anche valutazioni implicite sull'adeguatezza e sui tempi delle risposte, influenzando l'agire del lavoratore e fornendo dati utili al management per operazioni di performance *review*; iii) i sistemi di trascrizione producono una rappresentazione sintetica del comportamento comunicativo dell'operatore e sono tecnicamente in grado di attribuire responsabilità soggettive a insoddisfazioni dell'utenza.

Dall'altro lato, occorre domandarsi se il CCNL sia una fonte abilitata dall'AI Act ad effettuare la qualificazione del rischio di un sistema di AI. Ebbene, il CCNL non è, né può diventare, una fonte abilitata a incidere direttamente sulla qualificazione del livello di rischio ai sensi del Regolamento UE 2024/1689. La logica del legislatore europeo, infatti, riserva tale funzione al produttore o fornitore del sistema (come detto *supra*), cui compete, in prima battuta, l'individuazione della classe di rischio secondo i criteri tecnici previsti, e che resta responsabile della correttezza della classificazione (cfr. art. 6 § 2, Reg. UE 2024/1689), in quanto a questi soggetti sono addossati i principali obblighi previsti dall'AI Act. Il datore di lavoro, in quanto mero utilizzatore, è destinatario di obblighi che si attivano solo successivamente a tale qualificazione, senza potere né titolo per modificarla, salvo il caso in cui intervenga un mutamento nelle finalità di utilizzo ad opera del *deployer* tale da incidere sulla destinazione funzionale del sistema stesso.

In tale cornice, la contrattazione collettiva, in quanto fonte di diritto comune ad efficacia intersoggettiva limitata, non è giuridicamente abilitata né a elevare né a declassare il livello di rischio di un sistema di intelligenza artificiale, né a produrre effetti giuridicamente vincolanti rispetto alle parti che non l'hanno sottoscritta, come il produttore o fornitore di un sistema di AI.

Tuttavia, sarebbe un errore ritenere che ciò riduca la portata regolativa della contrattazione collettiva a un ruolo meramente ancillare o accessorio. Al contrario, il contratto collettivo nazionale di lavoro, pur non potendo incidere sulla qualificazione formale del rischio ai sensi e per gli effetti del Regolamento europeo, può nondimeno prevedere, per le parti che lo hanno sottoscritto e per le imprese che vi aderiscono,

l'applicazione di misure di cautela sostanzialmente equivalenti a quelle previste per i sistemi ad alto rischio, anche in presenza di strumenti tecnologici che non risultino formalmente classificati come tali⁽¹¹⁾. In questa logica, il contratto collettivo può disciplinare l'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale mediante protocolli sindacali dedicati, fondati su obblighi di informazione, consultazione e supervisione, da attivarsi ogniqualvolta la tecnologia risulti idonea a incidere, anche solo potenzialmente, sulla prestazione lavorativa. In tal modo, la contrattazione collettiva rafforzerebbe la trasparenza e la partecipazione nei processi di adozione tecnologica, costruendo una soglia pattizia di attenzione che, pur non necessariamente coincidente con quella prevista dal diritto dell'Unione, si radica nell'autonoma esigenza di tutela propria del diritto del lavoro.

Si tratta, in fondo, di un'espressione tipica della funzione evolutiva della contrattazione, che non si limita a tradurre l'esistente, ma si confronta con il mutamento per orientarlo⁽¹²⁾.

4. Pratiche vietate e rischio inaccettabile: quale margine per la contrattazione collettiva?

Il tema della qualificazione del rischio da parte del contratto collettivo nazionale potrebbe porsi in termini parzialmente differenti rispetto a quanto già delineato nel paragrafo precedente, in particolare alla luce della distinzione operata dal Reg. UE 2024/1689, tutt'altro che secondaria, tra pratiche espressamente vietate e sistemi ad alto rischio. Rimanendo infatti nell'ambito dell'AI agentica questa può essere dotata di funzionalità destinate a inferire le emozioni del lavoratore (es. rilevamento del tono emotivo della conversazione, mediante analisi del linguaggio o della voce) e come tale ricadrebbe nel divieto di importazione ed utilizzo nei Paesi Ue per i "sistemi di riconoscimento delle emozioni" in ambito lavorativo dall'art. 5, lett. f) del Reg. UE 2024/1689.

In questo quadro, occorre chiedersi se la contrattazione collettiva nazionale possa legittimamente estendere il novero delle pratiche vietate dal Regolamento europeo (art. 5 Reg. UE 2024/1689), introducendo autonome clausole di interdizione, oppure se, all'opposto, possa operare in deroga, degradando condotte qualificate dal legislatore europeo come inaccettabili - e dunque vietate - al rango, per così dire, attenuato dei sistemi ad alto rischio.

⁽¹¹⁾ In questa prospettiva C. Cristofolini, *Navigating the Impact of AI Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a Labour Perspective*, ILLEJ, 2024, vol. 2024, 17, 75 ss. Ed anche U. Gargiulo, *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, *Federalismi.it*, 2023, n. 29, 171 ss.

⁽¹²⁾ A. Mantelero - M. Peruzzi, *L'AI e la gestione del rischio nel sistema integrato delle fonti*, RGL, 2024, n. 4, 517 ss.

Questa seconda via sembra essere stata imboccata dal rinnovo del CCNL per gli addetti all'industria chimica e chimico-farmaceutica, sottoscritto il 15 aprile 2025 da Federchimica e Farindustria con Filtem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil, ove le parti, nella clausola 2), condividono l'esigenza di un "utilizzo etico, inclusivo e sostenibile" dell'intelligenza artificiale, con un richiamo esplicito alla necessità di «valutare preventivamente gli impatti dell'introduzione di sistemi ad alto rischio⁽¹³⁾, identificandosi come tali ai sensi delle norme di legge quelli che, per la loro natura o per il contesto in cui vengono impiegati, possono rappresentare un rischio significativo di danno per la salute, la sicurezza o i diritti fondamentali delle persone fisiche». Quel che è interessante è che la clausola prosegue elencando, seppur in via esemplificativa, alcune applicazioni riconducibili, almeno secondo le parti sottoscrittrici, alla categoria dei sistemi ad alto rischio: «(tra questi rientrano i software utilizzati nel campo dell'occupazione, della gestione dei lavoratori, *l'identificazione biometrica remota, il riconoscimento delle emozioni e la categorizzazione*, i sistemi di profilazione delle persone)» (corsivo di chi scrive).

Una lettura attenta della clausola in questione lascia emergere, al di là dell'intento esemplificativo, una sovrapposizione concettuale non del tutto agevole. Gli esempi richiamati ai fini della qualificazione del rischio rinviano, in larga parte, a pratiche già oggetto di disciplina diretta da parte del Regolamento europeo. Alcune tra queste – si pensi, in particolare, al riconoscimento delle emozioni e alla categorizzazione biometrica, – sono espressamente vietate dall'art. 5 del Regolamento, in quanto considerate incompatibili in via strutturale con la tutela dei diritti fondamentali. Per di più, l'identificazione biometrica remota è da tempo sottoposta all'attenzione critica del Garante per la protezione dei dati personali che la vieta in ambito lavorativo.

Tali pratiche, in quanto riconducibili alla categoria del rischio inaccettabile, non risultano suscettibili di essere ammesse neppure a fronte dell'introduzione di garanzie rafforzate o di discipline pattizie derogatorie: il divieto, qui, opera con portata assoluta perché si tratta di impieghi di AI che potrebbero essere oltreché inattendibili anche discriminatori.

Il contratto collettivo, in questo passaggio, finisce così per assimilare, probabilmente senza piena consapevolezza⁽¹⁴⁾, impieghi di AI espressamente esclusi dall'ordinamento europeo ad altri che, pur critici, restano giuridicamente ammissibili.

⁽¹³⁾ Senza specificare se la valutazione d'impatto debba avvenire in modo condiviso, né in quali forme debba realizzarsi il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali. L'assenza di riferimenti a strumenti esistenti, come l'Osservatorio sulla digitalizzazione previsto dallo stesso contratto, lascia intendere che tale valutazione resti in capo all'impresa, senza che siano previste garanzie partecipative nella stesura del documento di valutazione degli impatti di questi sistemi.

⁽¹⁴⁾ Tenuto altresì conto che l'operazione qualificatoria in parola si scontra con un altro caso dubbio lasciato dall'AI Act, ossia la facoltà di commerciare e impiegare in azienda sistemi di sentiment analysis per motivi di "sicurezza". Anche in questo ambito, il Regolamento non fornisce indicazioni univoche: resta, ad esempio, il dubbio se la "sicurezza" da tutelare debba intendersi come sicurezza collettiva (in contesti pubblici o ad alto rischio), oppure come sicurezza del singolo lavoratore. In assenza di chiarimenti normativi, si è già osservato che una lettura restrittiva appare preferibile, sia per la natura

In questa prospettiva, non può che convenirsi sul fatto che alcuna clausola contrattuale possa legittimamente introdurre deroghe in senso peggiorativo rispetto a quanto stabilito da un Regolamento europeo direttamente applicabile negli ordinamenti degli Stati membri. Tanto più se si considera che, con riferimento alle pratiche espressamente vietate, la funzione del contratto collettivo non può mai consistere nell'attenuazione dei divieti posti dal legislatore sovranazionale, bensì, semmai, nel rafforzamento della consapevolezza attorno a tali limiti e nella collaborazione con le autorità competenti, laddove sussistano i presupposti per impedire l'immissione sul mercato o l'impiego di sistemi non conformi. Il CCNL, in questa cornice, può sì svolgere un ruolo di presidio, ma non di mediazione normativa rispetto a *standard* che si impongono *ex lege* per presidiare i diritti fondamentali dei lavoratori.

Per converso, proprio il fatto che il contratto collettivo non possa derogare in senso peggiorativo ai divieti previsti dal Regolamento europeo non esclude che esso possa invece adottare una funzione di presidio rafforzato, arrivando a interdire espressamente determinate pratiche, anche laddove l'ordinamento sovranazionale non ne abbia ancora disposto il divieto in termini generali.

È quanto si osserva nel settore dello spettacolo e della produzione audiovisiva, dove la contrattazione collettiva di livello nazionale ha preso atto del fatto che l'intelligenza artificiale generativa non si limita più ad affiancare l'attività creativa, ma si spinge a replicarne o sostituirne aspetti essenziali, fino a incidere sull'identità artistica dell'interprete.

Le esperienze maturate nel CCNL Attori e Interpreti sottoscritto il 20 dicembre 2023 (Anica, Apa, Apee da Slc-Cgil, Fistel-Cisl e Uilcom-Uil)⁽¹⁵⁾ e nel CCNL Doppiatori

eccezionale della deroga, sia in coerenza con la ratio di tutela della dignità personale espressa dal considerando 44. Tale interpretazione trova ulteriore conferma nel considerando 18, che individua come unica ipotesi esemplificativa di deroga legittima quella relativa ai conducenti professionisti — ad esempio piloti — incaricati del trasporto di persone. Eppure, la clausola del CCNL chimico-farmaceutico, nel qualificare genericamente l'affaticamento come ambito a rischio, potrebbe legittimare l'utilizzo di dispositivi analoghi anche in contesti del tutto diversi, dove il bilanciamento tra finalità e intrusività non è affatto scontato. In questo senso, l'assenza di una delimitazione esplicita della deroga e dei suoi presupposti rischia di tradursi in un'apertura eccessiva, che sottovaluta i rischi connessi alla sorveglianza fisiologica dei lavoratori e alla possibile reintroduzione, per via negoziale, di Pratiche che il Regolamento qualifica come intrinsecamente lesive della dignità della persona, e che per di più presentano rilevanti criticità sotto il profilo dell'attendibilità inferenziale, anche in considerazione delle difficoltà tecniche incontrate dai produttori nel costruire dataset di allenamento affidabili — ad esempio, nella capacità di distinguere correttamente il livello di affaticamento tra soggetti di genere diverso.

⁽¹⁵⁾ Le parti si impegnano a giungere quanto prima a una regolamentazione specifica delle cessioni dei diritti di performance, con riferimento espresso alle applicazioni dell'IA. In attesa di tale accordo, trova applicazione una clausola di salvaguardia prevista dall'art. 20 del CCNL: qualsiasi utilizzo dell'immagine o della voce dell'interprete è lecito solo se limitato al prodotto originario (e alle sue finalità promozionali). È invece considerato illegittimo ogni riuso parziale, frammentario o manipolativo, inclusi l'addestramento algoritmico, la clonazione vocale o la generazione di nuove opere. Fanno eccezione solo alcune attività tecniche di post-produzione — montaggio, editing, correzione colore — purché non alterino in modo sostanziale l'identità dell'interprete attraverso IA.

stipulato il 7 dicembre 2023 tra ANICA e le medesime federazioni sindacali ⁽¹⁶⁾, entrambi recentemente rinnovati, sembrano delineare una traiettoria di intervento in cui la contrattazione collettiva non solo riconosce il carattere trasformativo dell'innovazione, ma si misura con essa attraverso strumenti giuridici che si muovono al confine tra diritto del lavoro e diritti della personalità. Tali accordi contengono il divieto di clonazione vocale, di riutilizzo frammentario dell'immagine, di addestramento algoritmico su materiali vocali o testuali non autorizzati.

Questa contrattazione rappresenta dunque un esempio emblematico di come la sede negoziale possa farsi carico della protezione di ciò che, per sua natura, sfugge a una logica meramente patrimoniale. La voce, il gesto, la presenza scenica, così come l'elaborazione creativa in senso ampio, non si lasciano ridurre a materiali grezzi suscettibili di rielaborazione algoritmica e di scambio retributivo-sinallagmatico; essi rappresentano, piuttosto, manifestazioni soggettive e identitarie della persona che li genera, inscindibili dalla dimensione umana dell'interprete al quale appartengono.

È però evidente che, qualora il contratto collettivo si spinga a introdurre ulteriori divieti rispetto a quelli già fissati dal legislatore europeo – come nel caso testé cennato –, si pongono almeno due ordini di questioni.

In primo luogo, si rende necessario istituire un meccanismo di verifica sufficientemente robusto da garantire l'effettiva osservanza di tali prescrizioni, evitando che esse si riducano a enunciati programmatici privi di operatività (su tale aspetto v. *infra*).

Il secondo profilo, più complesso, riguarda il fatto che la contrattazione collettiva non è abilitata a prevedere sanzioni assimilabili, per natura e intensità, a quelle stabilite dal Regolamento (UE) 2024/1689 perché a ciò osta il principio di legalità e tipicità delle sanzioni amministrative. La fonte pattizia, infatti, non può disporre di misure interdittive o pecuniarie capaci di incidere sulla circolazione dei sistemi o sull'accesso al mercato, né può sostituirsi alle autorità competenti nella repressione di condotte vietate.

Ne deriva che i divieti introdotti dal contratto collettivo, pur rilevanti sul piano dell'autonomia negoziale e della tutela interna al rapporto di lavoro, restano privi di effetti sanzionatori propriamente detti, limitandosi a produrre conseguenze in termini di inadempimento contrattuale tra le parti obbligate. Anche per questa ragione, l'azione della contrattazione collettiva dovrebbe necessariamente coordinarsi – senza sovrapporsi – alla cornice giuridica definita a livello sovranazionale, collocandosi in una logica di integrazione e non di sostituzione dell'apparato normativo europeo.

⁽¹⁶⁾ Nell'art. 22 si fa *divieto di utilizzare la voce dell'interprete, o i testi redatti da dialoghisti e adattatori, per campionamento, data mining o addestramento di modelli di LA*. A presidio di tali divieti, il contratto prevede l'istituzione di una Commissione paritetica di garanzia, incaricata di vigilare sull'attuazione della disciplina e di raccogliere dati sull'evoluzione tecnologica.

5. Governare l'innovazione: osservatori, commissioni e forme di monitoraggio paritetico

L'esame della contrattazione collettiva nazionale restituisce l'idea che la natura opaca, adattiva e spesso imprevedibile, quanto agli effetti, dei sistemi intelligenti impone che la regolazione non si esaurisca in norme statiche, ma si affidi a strutture dinamiche capaci di vigilanza e adattamento⁽¹⁷⁾. È in questa direzione che si collocano numerose esperienze contrattuali recenti che istituiscono osservatori, commissioni paritetiche o tavoli permanenti, pensati come sedi stabili di confronto sul cambiamento tecnologico.

Nel rinnovo del CCNL per l'industria chimica e chimico-farmaceutica (15 aprile 2025), le parti rilanciano l'Osservatorio per la trasformazione digitale già istituito nel 2022, individuando in esso lo spazio deputato al confronto sulle implicazioni dell'IA, in particolare in termini di salute, sicurezza, supervisione umana e protezione dei dati. L'Osservatorio è anche il luogo di raccolta delle esperienze aziendali e di raccordo con la formazione sindacale, secondo una logica di apprendimento continuo.

Una logica analoga guida la clausola del CCNL Attori e Interpreti (20 dicembre 2023), che prevede l'istituzione di un tavolo permanente sulla tecnologia rappresentativo dell'intera filiera cine-audiovisiva. La sua funzione è duplice: da un lato monitorare l'evoluzione normativa e tecnologica, dall'altro favorire una regolazione concertata dell'impatto dell'IA generativa sul lavoro artistico, tenuto altresì conto come è stato detto (v. *supra*) che questi CCNL si sono spinti ad individuare alcune nuove pratiche vietate, aggiuntive rispetto a quelle previste nell'AI Act. Nel settore del doppiaggio, infatti, è la Commissione paritetica di garanzia a farsi carico del controllo sull'utilizzo dei dati vocali e testuali, con il compito di vigilare sul rispetto dei divieti di text and data mining e sul legittimo impiego delle voci nei sistemi generativi.

Ancora più centrata sulla qualificazione professionale è l'esperienza del rinnovo Unigec – Unimatica (aprile 2025), che istituisce una commissione paritetica per la classificazione dei lavoratori, con il compito di verificare l'adeguatezza degli inquadramenti rispetto all'introduzione di nuove tecnologie, compresa l'intelligenza artificiale.

Particolare attenzione merita infine il settore del credito, storicamente esposto all'automazione dei processi decisionali (credit scoring, profilazione del rischio, sistemi antifrode), e oggi al centro di una rapida transizione verso strumenti di intelligenza artificiale predittiva e generativa. Proprio in questo contesto, la contrattazione collettiva ha introdotto strumenti di cabina di regia a livello aziendale, con funzioni di vigilanza congiunta e trasparenza sull'impiego degli algoritmi, sulle loro finalità, e sugli effetti sull'occupazione. L'esperienza mostra come, anche in comparti ad alta intensità tecnologica, sia possibile costruire forme pattizie di *governance* dell'innovazione, basate sul coinvolgimento anticipato delle rappresentanze e su dispositivi di controllo *ex ante*.

⁽¹⁷⁾ A. Alaimo, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi*, *Federalismi.it*, 2024, 231 ss.

Pur nella diversità delle formulazioni, queste esperienze condividono una convinzione comune: la regolazione dell'IA non può essere affidata a clausole isolate, ma necessita di luoghi stabili, condivisi e informati, dove si intreccino visioni, esperienze e competenze. In un contesto tecnologico in continua evoluzione, la contrattazione collettiva sembra recuperare un ruolo di regia partecipata, in grado di non subire il cambiamento ma di accompagnarlo, indirizzarlo e, quando necessario, limitarlo.

Bibliografia

- Alaimo A., *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi*, in *Federalismi.it*, 2024, 231 ss.
- Bellavista A. - Santucci R. (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, 2022.
- M. Biasi (a cura di), *Intelligenza artificiale e diritto del lavoro*, Giuffrè, 2024.
- Brino V., *La tutela della persona che lavora nell'era dell'LA tra sfide etiche e giuridiche*, in *DLM*, 2024, fasc. 3, 431 ss.
- Carinci M.T. - Ingrao A., *L'impatto dell'AI Act sul diritto del lavoro*, in *DLRI*, 2025, 451 ss.
- Ciucciovino S., *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del Regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *DRI*, 2024, 573 ss.
- Cristofolini C., *Navigating the Impact of AI Systems in the Workplace: Strengths and Loopholes of the EU AI Act from a Labour Perspective*, in *ILLEJ*, 2024, vol. 2024, 17, 75 ss.
- Faioli M., *Assessing Risks and Liabilities of AI-Powered Robots in the Workplace. An EU-US Comparison*, in *DSL*, 2025, n. 1, 79 ss.
- Lo Faro A., *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 25, 189 ss.
- Gargiulo U., *Intelligenza Artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 29, 171 ss.
- Loi P., *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'LA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2023, 239 ss.
- Mantelero A. - Peruzzi M., *L'AI e la gestione del rischio nel sistema integrato delle fonti*, in *RGL*, 2024, n. 4, 517 ss.
- Novella M., *Poteri del datore di lavoro nell'impresa digitale: fenomenologia e limiti*, in *LD*, 2021, n. 3-4, 451 ss.
- Peruzzi M., *Intelligenza artificiale e diritto. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, 2023.
- Resta G., *Cosa c'è di "europeo" nella proposta di regolamento Ue sull'intelligenza artificiale?* in *Dir. informaz. e informatica*, 2022, 325 ss.
- Tebano L., *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020
- Tebano L., *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, in *Federalismi.it*, 2023, 198 ss.
- Zappalà L., *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale*, in *Biblioteca 20 maggio*, 2021, 2, 98 ss.
- Zoppoli L., *Il Diritto del lavoro dopo l'avvento dell'LA: aggiornamento o stravolgimento? Qualche utile appunto*, in *DLM*, 2024, 409 ss.