Parlamento europeo
2024-2029

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

2025/2080(INL)

26.6.2025

PROGETTO DI RELAZIONE

recante raccomandazioni alla Commissione sulla digitalizzazione, l'intelligenza artificiale e la gestione algoritmica sul luogo di lavoro – plasmare il futuro del lavoro
(2025/2080(INL))

Commissione per l'occupazione e gli affari sociali

Relatore: Andrzej Buła

(Iniziativa – articolo 47 del regolamento)

PR_INL

INDICE

Pagina

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO 3

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA 10

MOTIVAZIONE 18

ALLEGATO: ENTITÀ O PERSONE DA CUI LA RELATRICE HA RICEVUTO CONTRIBUTI 20

PROPOSTA DI RISOLUZIONE DEL PARLAMENTO EUROPEO

recante raccomandazioni alla Commissione sulla digitalizzazione, l'intelligenza artificiale e la gestione algoritmica sul luogo di lavoro – plasmare il futuro del lavoro (2025/2080(INL))

Il Parlamento europeo,

– visto l'articolo 225 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

– visto il parere della commissione giuridica sulla base giuridica proposta,

– visti gli orientamenti politici della presidente della Commissione del 18 luglio 2024 dal titolo "La scelta dell'Europa - Orientamenti politici per la prossima Commissione europea 2024-2029",

– vista la comunicazione della Commissione, del 5 marzo 2025, dal titolo "L'Unione delle competenze",

– vista la direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (direttiva quadro)[1],

– vista la direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori[2],

– vista la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea[3],

– vista la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali[4],

– visto il regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i

---

[1] Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).
[2] Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).
[3] Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).
[4] Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (testo rilevante ai fini del SEE) (GU L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale)[5],

– visto il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)[6],

– vista la sua risoluzione dell'11 maggio 2023 sulla tabella di marcia per un'Europa sociale: a due anni dal vertice sociale di Porto (2023/2586(RSP)),

– vista la sua risoluzione del 13 marzo 2025 dal titolo "Aspetti sociali e occupazionali dei processi di ristrutturazione: la necessità di tutelare i posti di lavoro e i diritti dei lavoratori" (2024/2829(RSP)),

– vista la sua risoluzione dell'11 marzo 2025 sul Fondo sociale europeo Plus post-2027 (2024/2077(INI)),

– visto il parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema "Intelligenza artificiale a favore dei lavoratori" (SOC/803),

– viste le relazioni Draghi e Letta,

– vista la relazione finale dello studio commissionato dalla Commissione europea dal titolo "Study exploring the context, challenges, opportunities, and trends in algoritmic management" (Studio che esamina il contesto, le sfide, le opportunità e le tendenze nella gestione algoritmica) (VT-2022-035),

– vista la valutazione del valore aggiunto europeo del xxx 2025 [di prossima pubblicazione] dal titolo "Digitalizzazione, intelligenza artificiale e gestione algoritmica sul luogo di lavoro – definizione del futuro del lavoro",

– visti gli articoli 47 e 55 del suo regolamento,

– visto il parere della commissione per le libertà civili, la giustizia e gli affari interni,

– vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A10-0000/2025),

A. considerando che la transizione digitale, guidata dalla digitalizzazione, dall'automazione e dall'intelligenza artificiale (IA), sta rimodellando profondamente i mercati del lavoro,

---

[5] Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale) (testo rilevante ai fini del SEE), PE/24/2024/REV/1, GU L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

[6] Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

determinando la scomparsa di alcuni posti di lavoro e l'emergere di nuovi e sta trasformando la natura dei compiti dei posti di lavoro esistenti, il che richiede un continuo adattamento da parte delle imprese e dei lavoratori;

B. considerando che la transizione digitale sul luogo di lavoro dovrebbe essere orientata in modo da rafforzare la produttività, l'innovazione e la competitività dell'economia europea e del mercato comune; che tale transizione deve al contempo rispettare i principi del progresso sociale e contribuire a migliorare le condizioni di lavoro, l'occupazione di qualità e il benessere di tutti i lavoratori;

C. considerando che la transizione digitale nel mercato del lavoro sta stimolando una crescente domanda di competenze di base e di alto livello nell'ambito dell'intelligenza artificiale e in quello digitale;

D. considerando che la rapida integrazione dei sistemi di IA non è accompagnata da una formazione sufficiente, se si conta che solo il 15 % dei lavoratori ha partecipato a una formazione pertinente nel 2023, mentre il 42 % dei lavoratori riconosce la necessità di migliorare le proprie competenze in materia di IA e il 61 % prevede che nei prossimi cinque anni subentreranno nuovi requisiti in termini di competenze; che le persone più bisognose di formazione in materia di competenze digitali sono quelle che hanno meno probabilità di parteciparvi[7];

E. considerando che l'adattamento dei sistemi di istruzione, compreso il settore dell'istruzione e della formazione professionale, è essenziale per dotare i discenti delle competenze necessarie affinché possano prosperare in una società competitiva, digitale e tecnologicamente avanzata;

F. considerando che l'IA e la gestione algoritmica offrono numerose opportunità per l'ottimizzazione del lavoro, il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro nonché per la soddisfazione dei dipendenti, ma comportano anche alcuni rischi; che l'uso dell'IA e della gestione algoritmica può ridurre i compiti tediosi e il carico di lavoro complessivo, migliorare l'assegnazione dei compiti e la produttività, prevenire i rischi professionali e consentire un taglio dei costi;

G. considerando che è importante affrontare i rischi professionali derivanti dall'IA e dalla gestione algoritmica, quali la pressione da scadenze e da prestazioni, l'intensificazione del lavoro, il monitoraggio e la sorveglianza, come pure l'isolamento sociale e lo stress;

H. considerando che la diffusione dell'IA e dei sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro comporta la raccolta e il trattamento di un ampio volume di dati dei dipendenti, il che può sollevare preoccupazioni in merito alla protezione dei dati e alla vita privata e impone di gestire tali dati con la dovuta diligenza;

I. considerando che, secondo le stime, oltre un quarto delle imprese dell'Unione utilizza almeno una forma di gestione algoritmica; che è probabile che l'adozione della gestione algoritmica cresca in modo significativo nei prossimi anni[8];

[7] https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/9201.

[8] "Si può sostenere che oltre un quarto delle imprese dell'UE-27 utilizza la gestione algoritmica", "in base

J. considerando che il 62 % degli europei ha una visione positiva dell'uso dei robot e dell'IA sul luogo di lavoro[9]; che tale approccio positivo all'uso delle nuove tecnologie sul luogo di lavoro è più diffuso tra i giovani, i lavoratori e le persone con un livello di istruzione superiore[10];

K. considerando che la consultazione e il coinvolgimento dei dirigenti, dei lavoratori e dei loro rappresentanti nell'adozione delle nuove tecnologie migliorano notevolmente l'accettazione e le percezioni positive, massimizzando i benefici e affrontando i rischi di tali tecnologie sul luogo di lavoro;

L. considerando che la maggior parte degli europei è a favore di norme sulle tecnologie digitali sul luogo di lavoro, nello specifico oltre l'80 % è favorevole a norme sulla tutela della vita privata dei lavoratori e il 77 % è favorevole al coinvolgimento dei lavoratori nella progettazione e nell'adattamento delle tecnologie[11];

1. sottolinea che ogni nuova tecnologia deve essere introdotta e utilizzata con l'obiettivo generale di servire le persone e deve essere gestita da tali persone in linea con il principio irrefutabile del "controllo umano";

Dotare i lavoratori di competenze e conoscenze

2. pone l'accento sul fatto che le nuove tecnologie sul luogo di lavoro possono costituire un vantaggio competitivo e hanno dimostrato di migliorare la redditività delle imprese che le utilizzano; sottolinea, a tale proposito, che le imprese dovrebbero essere incoraggiate a integrare tali tecnologie in modo responsabile e trasparente; segnala che l'uso di tali tecnologie sul luogo di lavoro dovrebbe essere attentamente sorvegliato anziché limitato ed evidenzia, a tale proposito, la necessità di un quadro normativo chiaro che garantisca una concorrenza leale ed eviti la frammentazione del mercato unico;

3. riconosce che la formazione all'interno delle imprese sulle nuove tecnologie introdotte sul luogo di lavoro, in particolare quelle che incidono direttamente sui compiti e sulle prestazioni dei dipendenti, è fondamentale per garantire il benessere, la sicurezza e lo sviluppo professionale dei lavoratori, nonché per migliorare l'adattabilità complessiva e la competitività delle imprese[12]; sottolinea che ai lavoratori devono essere dati tempo e sostegno sufficienti per familiarizzare con tali tecnologie prima che queste entrino pienamente in uso;

4. accoglie con favore l'iniziativa "Unione delle competenze"; chiede alla Commissione di garantire che la prevista tabella di marcia per posti di lavoro di qualità rispecchi pienamente la necessità di miglioramento del livello delle competenze, riqualificazione e formazione sul lavoro in materia di IA e gestione algoritmica su base continua;

---

all'indagine Delphi, è molto probabile che nei prossimi dieci anni la gestione algoritmica cresca del 3-6 % all'anno" (https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en).

[9] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

[10] Eurobarometro, maggio 2024 (https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222).

[11] https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

[12] Analisi di casi reali: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/it/media-centre/news/real-world-learnings-implementing-worker-management-through-ai.

sottolinea che è opportuno sostenere adeguatamente tutte le iniziative pertinenti volte ad accompagnare i lavoratori e le imprese in questa transizione, anche attraverso risorse finanziarie sufficienti a livello nazionale e dell'Unione;

5. sottolinea l'importante ruolo del Fondo sociale europeo Plus nel preparare la forza lavoro attuale e futura alla transizione digitale attraverso investimenti nelle competenze, nella formazione e nelle opportunità di lavoro inclusive; invita la Commissione a mantenere e rafforzare ulteriormente il Fondo nel periodo successivo al 2027 in modo tale da garantire l'accesso al miglioramento delle competenze e alla riqualificazione in ambito digitale, così che possa continuare a fungere da strumento chiave dell'Unione per sostenere una transizione digitale equa e inclusiva;

6. invita la Commissione e gli Stati membri a monitorare regolarmente la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro, in cooperazione con le parti sociali, al fine di prevedere meglio le competenze che saranno necessarie in futuro per sfruttare il potenziale della transizione digitale; accoglie con favore, a tale proposito, la proposta di creare un osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze;

7. esprime preoccupazione per il fatto che l'uso dell'IA e dei sistemi di gestione algoritmica stia contribuendo alla graduale eliminazione dei posti di lavoro di livello base, che tradizionalmente fungono da punto di accesso essenziale nel mercato del lavoro; sottolinea che tale tendenza rischia di colpire in modo sproporzionato i giovani e le persone in cerca di una prima occupazione; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure proattive per garantire un sostegno adeguato ai giovani che entrano nel mercato del lavoro e per offrire loro opportunità occupazionali significative nell'economia digitale in evoluzione;

Creare un luogo di lavoro sicuro e inclusivo

8. sottolinea che il crescente utilizzo delle tecnologie digitali sul luogo di lavoro, compresi gli strumenti che consentono una connettività costante nonché il monitoraggio e la sorveglianza in tempo reale, comporta numerosi rischi per la salute mentale dei lavoratori, in quanto rende meno netti i confini tra vita professionale e vita privata; pone l'accento sul fatto che tali sviluppi possono portare a uno stress lavorativo eccessivo, al burnout, a un deterioramento dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e a una crescente sensazione di isolamento sociale;

9. riconosce che la gestione algoritmica può aumentare la pressione da prestazioni e che ciò può tradursi in gravi rischi per la salute e la sicurezza, quali disturbi muscolo-scheletrici e cardiovascolari o spossatezza, e può indurre i lavoratori a trascurare o ignorare gli avvisi di sicurezza, con un conseguente aumento significativo del rischio di incidenti sul lavoro;

10. sottolinea che tali rischi dovrebbero essere affrontati in modo globale e che qualsiasi introduzione di nuovi strumenti di IA o sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro o qualsiasi modifica significativa degli stessi dovrebbe essere soggetta a una valutazione della salute e della sicurezza e a un monitoraggio continuo; incoraggia gli Stati membri, in cooperazione con le parti sociali, a elaborare orientamenti specifici per settore sulla diffusione responsabile dell'IA sul luogo di lavoro e a scambiare le migliori pratiche;

11. pone l'accento sul ruolo cruciale del dialogo sociale e del coinvolgimento attivo dei rappresentanti dei lavoratori nella diffusione dell'IA e delle tecnologie di gestione algoritmica sul luogo di lavoro; sottolinea che la partecipazione significativa dei lavoratori ai processi decisionali come pure la fornitura di informazioni e l'offerta di formazione sul posto di lavoro contribuiscono a garantire che i lavoratori comprendano le nuove tecnologie e interagiscano con sicurezza con esse, promuovendo un senso di autonomia e fiducia e migliorando l'integrazione dell'IA sul luogo di lavoro;

12. pone in risalto l'esigenza di una chiara attribuzione delle responsabilità di sorveglianza nella struttura organizzativa spesso complessa dei luoghi di lavoro, in modo da garantire l'attribuzione di responsabilità, facilitare una supervisione umana efficace e consentire ai lavoratori di individuare il punto di contatto umano in caso di dubbi, preoccupazioni o necessità di chiarimenti;

13. sottolinea che vi sono sfide particolari che le persone con disabilità, i lavoratori più anziani e le persone vulnerabili possono incontrare nell'adattarsi alle nuove tecnologie sul luogo di lavoro; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri a introdurre misure di sostegno inclusive e mirate per aumentare la partecipazione di tali categorie al mercato del lavoro e garantire che tutte le persone beneficino dei progressi tecnologici;

14. invita gli Stati membri a garantire soluzioni ragionevoli ed efficaci per le persone con disabilità rispettando la loro autorità ultima nel determinare se le tecnologie assistive basate sull'IA sul luogo di lavoro soddisfano le loro esigenze individuali;

Garantire un contesto normativo adeguato alle esigenze future

15. sottolinea che, se mira ad essere in prima linea nella transizione digitale, l'Unione deve dare l'esempio fissando standard elevati per la diffusione dell'IA negli ambienti di lavoro, comprese norme chiare in materia di trasparenza e controllo umano; accoglie con favore, a tale proposito, la direttiva (UE) 2024/2831 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali, che segna un primo passo importante nella regolamentazione della gestione algoritmica e introduce, tra l'altro, obblighi di trasparenza nei settori in cui tali tecnologie incidono sempre di più sulle decisioni riguardanti il lavoro e i diritti dei lavoratori;

16. invita gli Stati membri e i datori di lavoro a riconoscere e attuare in maniera effettiva il diritto alla disconnessione quale garanzia fondamentale per proteggere i lavoratori dal rischio di essere raggiungibili o monitorati in via permanente al di fuori dell'orario di lavoro concordato;

17. sottolinea che il crescente utilizzo dell'IA e della gestione algoritmica sul luogo di lavoro solleva molteplici sfide relativamente alla protezione dei dati personali e della vita privata dei dipendenti e che tali sfide vanno esaminate con attenzione e richiedono risposte normative adeguate;

18. riconosce che le imprese, in particolare le piccole e medie imprese (PMI), fanno già i conti con sfide significative nell'orientarsi in un contesto normativo sempre più complesso; invita la Commissione a garantire che qualsiasi futura legislazione relativa alla gestione algoritmica sia concepita con il chiaro obiettivo di tendere alla semplificazione e agevolare la conformità; sottolinea la necessità di orientamenti,

strumenti e meccanismi di sostegno su misura per aiutare le PMI a comprendere e attuare efficacemente le nuove prescrizioni;

19. chiede alla Commissione di presentare, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e con l'articolo 16, paragrafo 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, una proposta di direttiva sulla gestione algoritmica sul luogo di lavoro, seguendo le raccomandazioni figuranti in allegato;

20. ritiene che le eventuali incidenze finanziarie delle proposte richieste debbano essere coperte dagli stanziamenti di bilancio esistenti;

21. incarica la sua Presidente di trasmettere la presente risoluzione e le raccomandazioni figuranti in allegato alla Commissione e al Consiglio, nonché ai parlamenti e ai governi degli Stati membri.

ALLEGATO ALLA PROPOSTA DI RISOLUZIONE: RACCOMANDAZIONI IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA

TESTO DELLA PROPOSTA LEGISLATIVA RICHIESTA

Proposta di

DIRETTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

sulla gestione algoritmica sul luogo di lavoro

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea, in particolare l'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e l'articolo 16, paragrafo 2,

vista la proposta della Commissione europea,

previa trasmissione del progetto di atto legislativo ai parlamenti nazionali,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo[1],

visto il parere del Comitato delle regioni[2],

deliberando secondo la procedura legislativa ordinaria[3],

considerando quanto segue:

(1) La portata, la profondità e la rapidità senza precedenti della trasformazione e il suo profondo impatto sui modelli di lavoro pongono sfide trasversali che trascendono le frontiere nazionali e devono essere affrontate a livello dell'Unione.

(2) I sistemi di gestione algoritmica dovrebbero essere intesi come strumenti e catalizzatori al servizio sia dei datori di lavoro che dei lavoratori, capaci di migliorare l'efficienza, agevolare i processi decisionali e sostenere una migliore organizzazione del lavoro. Se utilizzati in modo responsabile e trasparente, tali sistemi possono contribuire a pratiche più equilibrate e consapevoli sul luogo di lavoro. La loro attenta diffusione all'interno di un quadro comune di norme dell'Unione dovrebbe liberarne il potenziale e garantirne l'introduzione nel rispetto dei diritti fondamentali e in modo tale da promuovere la fiducia e il benessere generale dei lavoratori.

(3) La mancanza di una chiara comprensione del funzionamento dei sistemi di gestione algoritmica impedisce ai lavoratori di far valere efficacemente i loro diritti in materia di

[1] GU ...
[2] GU ...
[3] Posizione del Parlamento europeo ...

dati, il che aggrava ulteriormente lo squilibrio di potere a favore del datore di lavoro. È dimostrato che il coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle consultazioni migliora sia le prestazioni che le condizioni di lavoro[4].

(4) Benché il regolamento sull'IA rappresenti un significativo passo avanti nella disciplina dei sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio, esso resta comunque insufficiente per affrontare pienamente le sfide poste dalla gestione algoritmica sul luogo di lavoro. Pur classificando gli strumenti di lavoro basati sull'IA tra quelli ad alto rischio, il citato regolamento focalizza la sua attenzione sull'immissione sul mercato, sulla sicurezza dei prodotti e sugli obblighi di conformità per i fornitori e gli utenti e non sul rapporto tra datore di lavoro e lavoratore. Inoltre, il regolamento sull'IA non si applica ai sistemi di gestione algoritmica che non sono basati sull'IA, il che lascia una lacuna normativa nell'affrontare la questione del più ampio impatto degli strumenti di gestione digitale sui diritti dei lavoratori, sulle condizioni di lavoro e sul dialogo sociale.

(5) Il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio[5] [regolamento generale sulla protezione dei dati] risale al 2016 e non era espressamente concepito per affrontare le particolari sfide della protezione dei dati sul luogo di lavoro; da allora le realtà tecnologiche e quelle legate al luogo di lavoro si sono evolute in maniera significativa, rendendo necessario un aggiornamento e un rafforzamento delle disposizioni in materia di protezione dei dati applicabili al lavoro, in quanto attualmente lasciano spazio a diverse interpretazioni. L'articolo 15, paragrafo 1, lettera h), del regolamento (UE) 2016/679, che stabilisce i requisiti di trasparenza e i limiti del trattamento dei dati, prevede divieti chiari soltanto nel caso di processi decisionali completamente automatizzati, il che non è pertanto sufficiente nella maggior parte dei contesti lavorativi. Oltretutto, il regolamento (UE) 2016/679 adotta un approccio individualistico e non conferisce diritti collettivi. Dall'entrata in vigore del regolamento (UE) 2016/679, l'articolo 88 sulla protezione dei dati personali dei lavoratori è stato attuato in modo inadeguato e resta per lo più inefficace in quasi tutti gli Stati membri [6].

(6) La direttiva n. 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio[7] [direttiva in materia di informazione e consultazione] fornisce semplicemente informazioni generali sul diritto collettivo alla consultazione, mentre la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019[8], [direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili] non fa espressamente riferimento al diritto all'informazione sui

---

[4] OECD 2023. https://www.oecd.org/en/publications/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ea0a0fe1-en.html; https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/european-company-survey-2019-workplace-practices-unlocking-employee-potential;

[5] Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati) (GU L 119 del 4.5.2016, pag. 1).

[6] H. Abraha (2023), Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules [L'articolo 88 RGPD e l'interazione tra le norme europee e quelle nazionali in materia di protezione dei dati dei lavoratori dipendenti], The Modern Law Review.

[7] Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori - Dichiarazione congiunta del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione sulla rappresentanza dei lavoratori (GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29).

[8] Direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea (GU L 186 dell'11.7.2019, pag. 105).

sistemi di gestione algoritmica e non è sufficientemente specifica per affrontare la complessità di tale sistema. Le due direttive non garantiscono il diritto dei lavoratori all'informazione sul funzionamento, sulla logica o sulle incidenze dei sistemi algoritmici sulla loro organizzazione e valutazione del lavoro; né coinvolgono i lavoratori.

(7) Nell'Unione sono circa 20 milioni i lavoratori autonomi individuali, che rappresentano quasi il 10 % della forza lavoro[9]. Pur non fruendo di una protezione sociale integrale, sono comunque soggetti a processi decisionali automatizzati, al monitoraggio e alla valutazione delle prestazioni. Per garantire equità e prevenire lo sfruttamento in tutte le modalità di lavoro moderno, è auspicabile che le disposizioni della presente direttiva si applichino ai lavoratori autonomi individuali.

(8) La presente direttiva dovrebbe stabilire norme minime comuni dell'Unione per l'uso della gestione algoritmica sul luogo di lavoro, garantendo una maggiore trasparenza e certezza del diritto in tutti gli Stati membri. Creando condizioni di parità per tutte le imprese, anche quelle di piccole e medie dimensioni, la direttiva dovrebbe essere finalizzata a sostenere un'adozione equa e responsabile degli strumenti di gestione algoritmica. Migliorerà inoltre la chiarezza e la prevedibilità per i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi individuali, arricchendone l'esperienza lavorativa, promuovendo la fiducia nelle tecnologie digitali e contribuendo ad attenuare i potenziali rischi associati al processo decisionale algoritmico nei contesti occupazionali,

HANNO ADOTTATO LA PRESENTE DIRETTIVA:

Articolo 1

Oggetto e ambito di applicazione

1. La presente direttiva stabilisce requisiti minimi per l'uso trasparente della gestione algoritmica sul luogo di lavoro.

2. Essa si applica a tutti i lavoratori e datori di lavoro nell'Unione, nonché ai lavoratori autonomi individuali e ai relativi committenti di servizi.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini della presente direttiva si applicano le definizioni seguenti:

1. "gestione algoritmica": l'uso di sistemi automatizzati per monitorare, supervisionare, valutare, adottare o sostenere decisioni con mezzi elettronici per quanto riguarda le prestazioni lavorative e le condizioni di lavoro dei lavoratori, tra cui i sistemi che trattano dati personali per supervisionare le attività all'interno dell'ambiente di lavoro, nonché i sistemi che adottano o sostengono decisioni che incidono in maniera significativa sui lavoratori subordinati o sui lavoratori autonomi individuali, quali

[9] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200615-1?utm_source=chatgpt.com

l'organizzazione degli incarichi di lavoro, il reddito, la sicurezza e la salute, l'orario di lavoro, l'accesso alla formazione, le promozioni e la situazione contrattuale;

2. "lavoratore subordinato": una persona che si ritiene abbia un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto dell'Unione e nazionale, compresi i contratti collettivi e le prassi nazionali;

3. "lavoratore autonomo individuale": una persona priva di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro e che si avvale principalmente del proprio lavoro personale per la prestazione dei servizi del caso;

4. "datore di lavoro", la persona fisica o giuridica che è parte dei contratti o rapporti di lavoro con i lavoratori, conformemente alle leggi e prassi nazionali;

5. "committente di servizi": una persona fisica o giuridica che è parte di un accordo contrattuale con un lavoratore autonomo individuale per la prestazione di servizi o compiti specifici.

Articolo 3

Trasparenza e accesso alle informazioni

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro e i committenti di servizi forniscano, rispettivamente, ai loro lavoratori e ai lavoratori autonomi individuali con i quali hanno un contratto, nonché ai loro rappresentanti, informazioni scritte sull'uso effettivo o sull'uso previsto di sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro.

2. Le informazioni di cui al paragrafo 1 comprendono:

   a) una dichiarazione chiara che si stanno utilizzando sistemi di gestione algoritmica o che si intende introdurli, compresa una descrizione generale della loro finalità;

   b) le categorie di dati raccolti e trattati da tali sistemi in relazione ai lavoratori subordinati o ai lavoratori autonomi individuali, tra cui i dati relativi al comportamento e alle prestazioni, nonché i tipi di azioni o attività monitorate;

   c) una chiara indicazione del fatto che i dati raccolti sono utilizzati per svolgere un processo decisionale automatizzato e, se del caso, una descrizione della natura e della portata di tali decisioni.

3. Le informazioni di cui al paragrafo 1 sono comunicate nel modo seguente:

   a) il primo giorno di lavoro o prima del primo giorno di lavoro per i lavoratori subordinati e il primo giorno di validità del contratto per i lavoratori autonomi individuali;

   b) prima dell'introduzione di modifiche che incidono in maniera sostanziale sulle condizioni di lavoro, sull'organizzazione del lavoro o sul monitoraggio e sulla valutazione delle prestazioni lavorative;

c) in qualsiasi momento su richiesta del lavoratore subordinato o del lavoratore autonomo individuale.

4. Le informazioni di cui al paragrafo 1 sono fornite in maniera chiara e facilmente comprensibile. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro e i committenti di servizi forniscano le informazioni in maniera adattata al grado di alfabetizzazione digitale che ci si può ragionevolmente attendere dai lavoratori subordinati o dai lavoratori autonomi individuali, evitando l'uso di un linguaggio inutilmente tecnico o complesso.

Gli Stati membri provvedono affinché le informazioni di cui al paragrafo 1 siano fornite in formati accessibili alle persone con disabilità.

5. La comunicazione di informazioni a norma del presente articolo è limitata a quanto strettamente necessario affinché il lavoratore subordinato o il lavoratore autonomo individuale possa svolgere il proprio lavoro, comprendere in che modo i sistemi algoritmici influenzano le decisioni che lo riguardano ed esercitare i propri diritti.

Articolo 4

Consultazione

1. Gli Stati membri provvedono affinché l'introduzione di nuovi sistemi di gestione algoritmica, o aggiornamenti dei sistemi esistenti, che incidono direttamente sulla retribuzione, sulle modalità di lavoro o sull'orario di lavoro dei lavoratori siano considerate decisioni suscettibili di comportare cambiamenti sostanziali nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni contrattuali e, in quanto tali, siano soggette a consultazione a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2002/14/CE.

2. Tali consultazioni includono:

a) gli obiettivi alla base della diffusione o dell'aggiornamento e i processi lavorativi e i lavoratori interessati;

b) le variazioni del carico di lavoro, dell'intensità del lavoro, della programmazione, dell'orario di lavoro, della flessibilità o delle mansioni;

c) gli effetti sulla salute e la sicurezza sul lavoro;

d) le tipologie di dati raccolti;

e) le misure in atto per individuare e attenuare i pregiudizi o i risultati discriminatori;

f) i meccanismi di sorveglianza umana;

g) le misure di formazione e sostegno per i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi individuali interessati.

Articolo 5

Prassi vietate

1. Gli Stati membri provvedono affinché ai datori di lavoro e ai committenti di servizi sia vietato trattare dati personali riguardanti:

   a) lo stato emotivo o psicologico dei lavoratori subordinati o dei lavoratori autonomi individuali;

   b) la neurosorveglianza;

   c) le conversazioni private;

   d) il comportamento dei lavoratori subordinati o dei lavoratori autonomi individuali fuori servizio o in stanze private;

   e) la previsione dell'esercizio dei diritti fondamentali, tra cui la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione sanciti dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea;

   f) le deduzioni sull'origine razziale o etnica, sulla situazione migratoria, sulle opinioni politiche, sulle convinzioni religiose o filosofiche, sulla disabilità, sullo stato di salute, sull'appartenenza sindacale o sull'orientamento sessuale.

2. Nessuna disposizione della presente direttiva può essere interpretata nel senso di ammettere prassi altrimenti vietate a norma del regolamento (UE) 2016/679 o del regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio[10].

Articolo 6

Sorveglianza e verifica umana

1. Gli Stati membri provvedono affinché i datori di lavoro e i committenti di servizi mantengano in ogni momento un'efficace sorveglianza umana su tutti i sistemi di gestione algoritmica utilizzati sul luogo di lavoro. Essi provvedono inoltre a che i datori di lavoro e i committenti di servizi designino e informino i lavoratori subordinati, i lavoratori autonomi individuali e i loro rappresentanti dell'entità responsabile per il monitoraggio del funzionamento e dell'impatto di tali sistemi, inclusa la loro conformità alle norme giuridiche, etiche e in materia di igiene e sicurezza applicabili, nonché del riesame delle loro decisioni.

2. Gli Stati membri provvedono affinché i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi individuali abbiano il diritto, su richiesta, di ottenere dal datore di lavoro o dal

[10] Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale) (testo rilevante ai fini del SEE), PE/24/2024/REV/1, GU L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

committente dei servizi una spiegazione orale o scritta in merito a qualsiasi decisione che incida sugli aspetti essenziali del loro rapporto di lavoro o contrattuale, tra cui l'assegnazione dei compiti, la valutazione delle prestazioni, la programmazione dell'orario di lavoro, la retribuzione e le misure disciplinari, qualora un'eventuale decisione relativa a tali questioni sia stata adottata o sia stata sostanzialmente influenzata da un sistema algoritmico.

La spiegazione di cui al paragrafo 1 è fornita entro un termine ragionevole e in un formato accessibile e comprensibile per il lavoratore subordinato o il lavoratore autonomo individuale interessato.

3. Gli Stati membri provvedono affinché le decisioni riguardanti l'avvio o la cessazione di un rapporto di lavoro o di un rapporto contrattuale, il rinnovo o il mancato rinnovo di un accordo contrattuale e qualsiasi variazione della retribuzione non siano adottate esclusivamente sulla base della gestione algoritmica. Tali decisioni sono anche soggette a riesame e decisione definitiva di un supervisore umano.

4. Gli Stati membri provvedono a che i rappresentanti dei lavoratori subordinati e dei lavoratori autonomi individuali possano chiedere al datore di lavoro o al committente di servizi di avviare un riesame del funzionamento dei sistemi esistenti di gestione algoritmica qualora vi sia la fondata preoccupazione che tali sistemi presentino distorsioni o difetti sistemici o rappresentino una minaccia per il benessere psichico o fisico dei lavoratori subordinati o dei lavoratori autonomi individuali o per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Articolo 7

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

1. Fatte salve la direttiva 89/391/CEE del Consiglio e le direttive correlate nel settore della sicurezza e della salute sul lavoro, gli Stati membri provvedono a che i datori di lavoro:

   a) valutino i rischi del sistema di gestione algoritmica per la loro salute e sicurezza, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro, rischi psicosociali ed ergonomici nonché l'indebita pressione esercitata sui lavoratori;

   b) valutino se le garanzie di tali sistemi sono adeguate ai rischi individuati in considerazione delle caratteristiche specifiche dell'ambiente di lavoro;

   c) introducano adeguate misure di prevenzione e protezione.

Articolo 8

Responsabilità delle autorità nazionali competenti

1. Gli Stati membri incaricano i rispettivi ispettorati del lavoro di vigilare sull'uso sicuro e non discriminatorio dei sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro.

2. Gli ispettorati del lavoro sono incaricati di monitorare, controllare e valutare:

   a) la sicurezza dei sistemi algoritmici utilizzati nei contesti occupazionali, in particolare per quanto riguarda la loro incidenza sulla salute psicofisica dei lavoratori;

   b) l'assenza di pregiudizi e discriminazioni nella progettazione, nella diffusione o nel funzionamento di tali sistemi;

   c) l'incidenza dei sistemi di gestione algoritmica sull'orario di lavoro e sulla pressione da prestazioni esercitata sui lavoratori;

   d) il rispetto delle pertinenti disposizioni della presente direttiva e di altre normative applicabili dell'Unione e nazionali, tra cui le disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e parità di trattamento.

3. Gli Stati membri provvedono affinché i loro ispettorati del lavoro dispongano di risorse, poteri e competenze tecniche sufficienti per svolgere efficacemente le loro funzioni.

MOTIVAZIONE

Il moderno luogo di lavoro sta attraversando una profonda trasformazione trainata dalla digitalizzazione, dall'automazione e dal rapido progresso dell'intelligenza artificiale (IA). I sistemi di gestione algoritmica sono sempre più utilizzati per aiutare i datori di lavoro a supervisionare, valutare e assegnare il lavoro, ridefinendo le modalità di adozione delle decisioni in ogni ambito. Pur presentando l'occasione di migliorare l'efficienza, la produttività e le condizioni di lavoro, tali tecnologie comportano anche nuovi rischi e sfide, in particolare per quanto riguarda la trasparenza, la rendicontabilità, la salute e la sicurezza e i diritti fondamentali dei lavoratori. La velocità di tale trasformazione spesso supera la capacità dei quadri giuridici esistenti di offrire garanzie adeguate, lasciando i lavoratori esposti e i datori di lavoro incerti in merito ai loro obblighi.

Il relatore ritiene che l'Unione europea debba adottare misure proattive per pilotare tale trasformazione in modo da sostenere sia la competitività economica che il progresso sociale. La diffusione di sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro deve essere antropocentrica, rispettosa dei diritti e inclusiva fin dalla progettazione. A tal fine, l'UE deve garantire che tutti i lavoratori subordinati e i lavoratori autonomi individuali possano fruire di informazioni chiare, di una formazione adeguata e di una partecipazione sostanziale alle decisioni che incidono sulla loro vita professionale. Contemporaneamente, le imprese, e in particolare le PMI, necessitano di un contesto normativo stabile e armonizzato che sia semplice, trasparente e propizio all'innovazione e alla concorrenza leale.

Il relatore ritiene che una direttiva quadro specifica sia lo strumento giuridico più efficace per affrontare tali sfide. Sebbene gli strumenti esistenti quali la legge sull'IA, il regolamento generale sulla protezione dei dati, la direttiva relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e la direttiva sull'informazione e la consultazione offrano alcune garanzie del caso, essi non affrontano in modo esaustivo le questioni specifiche poste dalla gestione algoritmica nel rapporto tra il datore di lavoro e il lavoratore. Una direttiva permetterà all'UE di colmare tali lacune normative stabilendo norme minime che garantiscano una maggiore certezza del diritto e promuovano la fiducia nella tecnologia e l'equità nella trasformazione digitale del lavoro.

A tal fine, il relatore propone una direttiva che stabilisce norme chiare in materia di trasparenza, consultazione e controllo umano nell'uso dei sistemi di gestione algoritmica. La direttiva reca disposizioni che:

- definiscono la gestione algoritmica e ne stabiliscono l'ambito di applicazione sia per i lavoratori subordinati che per i lavoratori autonomi individuali;

- garantiscono che i lavoratori ricevano informazioni tempestive, chiare e accessibili sul funzionamento dei sistemi algoritmici e sul modo in cui incidono sul loro lavoro;

- prevedono la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori prima dell'introduzione di nuovi sistemi o di loro aggiornamenti sostanziali che incidono sulla retribuzione, sull'organizzazione del lavoro o sull'orario di lavoro;

- vietano determinate prassi dannose in materia di dati, come il monitoraggio degli stati emotivi o dei comportamenti privati;

- impongono che decisioni fondamentali, quali l'assunzione, la cessazione di un rapporto di lavoro o di un rapporto contrattuale e le variazioni retributive, restino soggette a verifica umana;

- introducono obblighi specifici in materia di salute e sicurezza per prevenire pressioni indebite e rischi psicosociali;

- incaricano gli ispettorati del lavoro nazionali della sorveglianza dell'uso sicuro e non discriminatorio degli strumenti di gestione algoritmica.

Il relatore sottolinea che la presente proposta di direttiva non è intesa a soffocare l'innovazione né a far gravare sulle imprese oneri burocratici superflui. Stabilendo norme chiare, proporzionate e adeguate alle esigenze future, sosterrà invece un'integrazione equa ed efficace delle nuove tecnologie sul luogo di lavoro. Aiuterà le imprese, tra cui le PMI, ad adattarsi con fiducia all'era digitale, promuoverà condizioni di parità in tutto il mercato interno e garantirà che i lavoratori dispongano di competenze adeguate e siano tutelati e autonomi dinanzi ai cambiamenti in atto. In tal modo, la direttiva contribuisce a creare un mercato del lavoro europeo moderno, competitivo e socialmente responsabile.

ALLEGATO: ENTITÀ O PERSONE
DA CUI LA RELATRICE HA RICEVUTO CONTRIBUTI

Conformemente all'allegato I, articolo 8, del regolamento, il relatore dichiara di aver ricevuto, nel corso dell'elaborazione del progetto di relazione, contributi dalle seguenti entità o persone:

Entità e/o persona
BusinessEurope
ETUC
Move.Eu
Indeed
Cemeet
Industriall
Addeco
Eurocadres
Technology Industries Finland
Polish Confederation Lewiatan
Polish Ministry of Labour and Social Policy
Eurocommerce
Mc Donalds Poland
Valerio De Stefano, Canada Research Chair in Innovation, Law and Society, Osgoode Hall Law School, Toronto, Canada
European Disability Forum
EU-OSHA

L'elenco che precede è compilato sotto l'esclusiva responsabilità della relatrice.

Quando delle persone fisiche sono identificate nell'elenco con il loro nome, la loro funzione o entrambi, il relatore dichiara di aver sottoposto alle persone fisiche interessate l'informativa del Parlamento europeo sulla protezione dei dati n. 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), che definisce le condizioni applicabili al trattamento dei loro dati personali e i diritti connessi a tale trattamento.