



DOCUMENTO DI ORIENTAMENTO POLITICO

DIGITALIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO
VALORI SECOLARI IN UN NUOVO MONDO DIGITALE

INTRODUZIONE	3
IL DIALOGO SOCIALE COME ELEMENTO ESSENZIALE PER L'INNOVAZIONE.....	4
CHI	5
DOVE	9
Sulla forma.....	10
Sul merito	11
COME	16
Comitati aziendali europei	19
COSA	21
Algoritmi e intelligenza artificiale	21
Disconnessione digitale.....	22
Strumenti digitali di sorveglianza.....	24
Ambiente	25
L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE	26
ALTRE OPZIONI NORMATIVE	27

Il presente documento è stato redatto da José María Miranda Boto ed Elisabeth Brameshuber, in qualità di responsabili del progetto di ricerca DIGILARE (101126503), finanziato dall'Unione Europea. Tuttavia, le opinioni e i punti di vista espressi sono esclusivamente quelli degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione Europea o della Commissione Europea. Né l'Unione Europea né l'autorità concedente possono essere ritenute responsabili per essi.

Il documento è stato redatto con il contributo dei membri del gruppo di ricerca: Judith Brockmann (Germania), Merle Erikson (Estonia), Michael Doherty (Irlanda), Lidia Gil Otero, Yolanda Maneiro Vázquez e Daniel Pérez del Prado (Spagna), Marie-Cécile Escande-Varniol, Cécile Nicod e Christophe Teissier (Francia), Piera Loi (Italia), Luca Ratti (Lussemburgo), Tamás Gyulavári e Gábor Kártyás (Ungheria), Nicola Gundt (Paesi Bassi), Franz Marhold e Christina Schnittler (Austria), Łukasz Pisarczyk (Polonia), Teresa Coelho Moreira (Portogallo), Felicia Roşioru (Romania), Jenny Julén Votinius (Svezia) e Kübra Dogan-Yenisey (Turchia), tenendo conto anche dei commenti ricevuti dalle parti interessate durante l'esecuzione del progetto.

INTRODUZIONE

Da quando nel 2022 è stata formulata la proposta di ricerca del progetto DIGILARE, i progressi tecnologici, non scevri da difficoltà, si susseguono a un ritmo vertiginoso. Secondo le stime della Commissione europea¹, il 5% delle persone occupate nell'Unione lavora nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Il numero di persone che svolgono la propria attività lavorativa in telelavoro tramite strumenti informatici, aumentato in modo esponenziale durante la pandemia, è rimasto elevato e alla fine del 2024 il 13,5% degli occupati nell'Eurozona si trovava in questa modalità, con picchi del 38% nei Paesi Bassi².

Tuttavia, la digitalizzazione va ben oltre i lavori con un contenuto tecnologico o il telelavoro. I mutamenti che essa comporta nei mezzi e nei modi di produzione pongono l'Unione europea di fronte a un vero e proprio cambio di paradigma, nel quale i diritti del lavoro rischiano di subire profonde trasformazioni. Tale processo può tradursi in riduzioni dei posti di lavoro, come segnalato da diversi studi sull'impatto dell'intelligenza artificiale, oppure in forme di esclusione dall'accesso al lavoro legate al sesso, all'età o alla condizione sociale, in funzione del diverso accesso a queste tecnologie. Ci sono poi altri cambiamenti che possono essere vantaggiosi per i lavoratori, attraverso il miglioramento della produttività che si riflette, ad esempio, in giornate di lavoro più brevi. La digitalizzazione è un processo dalle molteplici sfaccettature.

Il punto di partenza di questo documento è la convinzione che il dialogo sociale, e con esso i diritti di informazione e consultazione, siano strumenti indispensabili affinché l'Unione europea e i suoi Stati membri affrontino il mondo del lavoro del futuro nel contesto della digitalizzazione. Da anni l'Unione europea sostiene il dialogo all'interno delle imprese come strumento per anticipare il cambiamento. Raramente il cambiamento è stato così profondo come quello che l'Europa sta affrontando ora e il dialogo sociale deve rappresentarne uno strumento centrale.

Il 10 settembre si è concluso il processo di consultazione avviato dalla Commissione europea sulla possibile elaborazione di un nuovo piano d'azione del Pilastro europeo dei diritti sociali. Il presente documento costituisce, in una certa misura, il nostro contributo a tale dibattito.

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025>

² Per una panoramica generale sull'aumento dell'uso delle TIC da parte delle imprese, consultare: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/digitalisation-2025#businesses-online>

Riteniamo che un sistema di informazione e consultazione ben progettato nel mondo digitale non sia un lusso, ma un fattore competitivo decisivo. Affrontando le sfide con il giusto approccio, è possibile garantire i diritti individuali e collettivi, incrementare la produttività e potenziare l'innovazione.

IL DIALOGO SOCIALE COME ELEMENTO ESSENZIALE PER L'INNOVAZIONE

La collaborazione, e non necessariamente il conflitto, deve essere il fondamento su cui costruire questo piano d'azione o qualsiasi iniziativa nel dibattito sul futuro delle relazioni industriali. Naturalmente, è necessario un forte sostegno istituzionale, sia da parte dell'Unione europea che degli Stati membri, per sostenere le azioni all'interno delle imprese. L'utilizzo di finanziamenti dell'UE o la presa in considerazione di vantaggi fiscali possono essere strumenti molto utili.

Il modello di collaborazione da noi difeso deve scaturire dal dialogo sociale europeo, in linea con quanto stabilito dal Piano d'azione stesso. Ai sensi dell'articolo 154 TFUE, prima di presentare proposte in materia di politica sociale, la Commissione consulta le parti sociali sul possibile orientamento di un'azione dell'Unione, passando poi a una seconda fase in cui la consultazione verte sul contenuto dell'azione.

Dall'esame delle proposte che hanno portato all'adozione di leggi efficaci negli ultimi anni, si fa presente che le consultazioni promosse dalla Commissione europea vanno oltre quanto previsto dall'articolo 154 TFUE. Nelle norme la cui base giuridica non rientra nel titolo X del TFUE, e che quindi non devono essere considerate "politica sociale" in senso stretto, l'idea della consultazione delle parti interessate, alla quale si è aggiunta la fase di consultazione pubblica generale, si è consolidata come un'evoluzione della prassi, e il Patto per il dialogo sociale europeo riprende nel suo testo tale estensione.

L'esempio più significativo è rappresentato dall'iter della direttiva (UE) 2018/957, che modifica la direttiva 96/71/CE sul distacco dei lavoratori nell'ambito della prestazione di servizi. Si tratta di un atto fondato sugli articoli 53 e 62 TFUE, relativi alle libertà di stabilimento e di prestazione di servizi; non può quindi esserci alcun riferimento all'articolo 154 TFUE. Tuttavia, nella sezione della proposta elaborata dalla Commissione dedicata alla consultazione delle parti interessate, sono riportate con un livello di dettaglio che non si riscontra in altre proposte le opinioni di tutti gli attori sociali, intersettoriali e settoriali, in merito alla modifica in esame. Il meccanismo ha superato i confini tecnici della politica sociale, estendendosi a

ambiti che, pur appartenendo di fatto a tale sfera, sono qualificati diversamente nell'ordinamento dell'Unione europea.

Alla luce di questo precedente, riteniamo che la soluzione più adeguata, al momento di attuare una qualsiasi delle proposte incluse nel presente documento, sia quella di consultare le parti sociali in merito all'opportunità e, in modo più evidente, alle misure che possono essere elaborate, in conformità con la filosofia del Patto. Le conoscenze acquisite nel portare avanti il progetto DIGILARE, grazie agli scambi con le parti sociali, ci consentono di affermare che sono loro a poter effettuare una diagnosi, sotto molti aspetti, di quali siano le esigenze. Nel 40° anniversario dell'avvio del dialogo sociale europeo a Val Duchesse, riteniamo che legiferare senza tenere conto di questa preziosa opinione non abbia senso, fermo restando che essa non debba essere utilizzata come strumento di blocco.

Come dimostrano le migliori pratiche che abbiamo riscontrato durante il progetto DIGILARE, il lavoro digitale ben progettato può essere un valore strategico condiviso tra imprese e lavoratori. Ciò che la direzione e i lavoratori devono cercare di ottenere insieme è un lavoro digitale di qualità. A nostro avviso, si tratta di un lavoro digitale in cui si risponde alle esigenze collettive dei lavoratori attraverso meccanismi di informazione e consultazione correttamente funzionanti. Allo stesso tempo, un lavoro digitale di qualità e, di conseguenza, un'informazione e una consultazione che funzionino in maniera adeguata costituiscono un fattore che contribuisce alla competitività, come dimostra la conoscenza co-creata con le parti interessate durante il progetto DIGILARE. Pertanto, il lavoro digitale di qualità non è solo un'istanza sociale.

CHI

La prima coordinata del progetto DIGILARE mira a identificare l'ambito soggettivo dei diritti di informazione e consultazione e a prendere in considerazione un possibile ampliamento del loro campo di efficacia.

La digitalizzazione sta portando con sé un modello produttivo che punta in modo significativo sul decentramento produttivo e sulla delocalizzazione. Le aziende riducono il loro personale e ricorrono a formule di assunzione, regolate dal diritto civile o commerciale, che si credevano ormai superate. L'economia delle piattaforme è stata uno dei vivai in cui si è creata questa tendenza, che ora si moltiplica e si potenzia, creando in molti casi forti legami di precarietà e dipendenza economica. Gli effetti negativi per la rappresentanza dei lavoratori e i diritti di informazione e consultazione sono già stati esposti in numerose occasioni.

Nel momento di studiare possibili rimedi a questa situazione, nei dibattiti che hanno avuto luogo nel progetto DIGILARE, la traduzione giuridica della difesa di tale dipendenza economica si è rivelata un punto di enorme discrepanza. Tali differenze hanno un'origine sia nazionale che ideologica: la posizione dei lavoratori autonomi e di altre modalità non subordinate rispetto al diritto del lavoro, il ruolo e l'interesse dei sindacati nella loro difesa e, naturalmente, le questioni tecniche relative all'attuazione del diritto dell'Unione europea.

La discrepanza riflette un dibattito acceso: la preoccupazione per la protezione dei lavoratori atipici è attualmente una realtà e può essere individuata in numerosi documenti nazionali ed europei. In questa sede non si affronterà la natura di tali rapporti, ma l'estensione della garanzia dei diritti di informazione e consultazione a queste persone, senza pregiudicare la loro condizione contrattuale.

Il punto di partenza nell'Unione è l'articolo 27 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che riconosce ai lavoratori o ai loro rappresentanti il diritto all'informazione e alla consultazione, ma non definisce il termine "lavoratore". Per anni su questa lacuna è stata proiettata la nozione comunitaria di lavoratore di cui all'articolo 45 TFUE. Tuttavia, la sua trasposizione automatica non è del tutto soddisfacente. Ci sono categorie che rientrerebbero in tale concetto, ma che non dovrebbero autoinformarsi e autoconsultarsi, come nel caso dei dirigenti o dei membri dei consigli di amministrazione. Altri, invece, come i lavoratori autonomi economicamente dipendenti, ad esempio, ne sarebbero esclusi pur condividendo i rischi che giustificano i diritti di informazione e consultazione. Da qui la proposta di un'interpretazione standard specifica: definire il soggetto protetto in base alla finalità dell'articolo 27 (partecipazione collettiva e controllo democratico del potere imprenditoriale), il che apre la porta alla copertura di persone con uno status diverso da quello di lavoratore, non salariate, ma dipendenti.

L'analisi di numerose direttive nell'ambito del progetto DIGILARE mostra che i diritti di informazione e consultazione figurano spesso come misure complementari al servizio di fini specifici (salute e sicurezza, ristrutturazioni, uguaglianza). Pertanto, l'estensione soggettiva deve essere finalistica e compatibile con ciascun obiettivo. I regimi variano, ma da un punto di vista teleologico i lavoratori e le figure affini condividono i rischi di asimmetria informativa e potere negoziale di fronte a decisioni aziendali che li riguardano in egual misura. Questo approccio teleologico non è nuovo; ad esempio, si riflette anche nelle linee guida della Commissione sui contratti collettivi per i lavoratori autonomi che lavorano in proprio (2022/C 374/02).

Il diritto dell'Unione ha aperto notevoli prospettive di evoluzione in questo campo. Il contrasto tra la direttiva (UE) 2019/1152, che di per sé ha rappresentato un passo avanti nell'ampliamento dell'ambito personale rispetto alle direttive precedenti, e la direttiva (UE) 2024/2831 a questo proposito, è significativo. Nel definire il suo ambito soggettivo, la differenza è evidente. La prima norma ha adottato una formula rigorosa: «tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro conformemente alla legislazione, ai contratti collettivi o alla prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia». La seconda amplia la portata per quanto riguarda determinati diritti. Oltre alla formula rigorosa sopra menzionata per i lavoratori, esiste una seconda definizione per le «persone che svolgono attività lavorative su piattaforme»: «una persona che svolge attività lavorative su piattaforme, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla designazione di tale rapporto da parte delle parti coinvolte». Le norme della direttiva volte a proteggere i dati personali mediante misure di gestione algoritmica (capitolo III) e basate sull'articolo 16 del TFUE si applicano anche alle «persone che svolgono attività lavorative su piattaforme» senza contratto di lavoro.

L'insegnamento che si può trarre da questa direttiva è di enorme importanza. In primo luogo, se c'è la volontà politica, è possibile approvare norme di lavoro di carattere misto. La direttiva stessa, definendo il concetto di «rappresentanti delle persone che svolgono attività lavorative su piattaforme», apre la strada a misure come quelle che proponiamo. In secondo luogo, esistono basi giuridiche al di fuori del titolo X del TFUE che possono essere utilizzate per creare una legislazione di contenuto sociale.

Sulla base di questa realtà, è possibile formulare una proposta di azione legislativa dell'Unione europea che estenda l'ambito soggettivo dei diritti di informazione e consultazione e, con esso, la loro tutela da parte degli attuali rappresentanti dei lavoratori, siano essi sindacali o unitari, in conformità con la legislazione e la prassi nazionale. Esistono due possibili basi per tale intervento: gli articoli 114 TFUE e 115 TFUE.

Il primo comporta l'utilizzo della procedura legislativa ordinaria, molto più semplice in termini politici in quanto richiede la maggioranza qualificata in seno al Consiglio. Il principale ostacolo al suo utilizzo è la clausola dell'articolo 114, paragrafo 2, TFUE, che ne vieta l'applicazione alle disposizioni «relative ai diritti e agli interessi dei lavoratori subordinati». È vero che ciò che qui si propone è l'estensione di questo

tipo di diritti a persone che non possiedono tale status, ma questa possibilità potrebbe sollevare dubbi sulla legittimità dell'azione.

La seconda base giuridica è l'articolo 115 TFUE, la clausola generale sul mercato interno, antica quanto il trattato stesso. È vero che negli ultimi anni il suo utilizzo è diminuito con l'esistenza di basi giuridiche specifiche. Tuttavia, non si può dimenticare che la direttiva 75/129/CEE, che ha sancito per la prima volta i diritti di informazione e consultazione, venne approvata sulla base dell'articolo 100 TCEE, la prima versione della base giuridica ora proposta.

Qualunque sia la base scelta, la forma giuridica che dovrebbe assumere questo intervento è quella di una direttiva, in particolare nel caso dell'articolo 115 TFUE, dove il trattato non consente altre alternative. Il contenuto della direttiva dovrebbe concentrarsi su una ridefinizione dell'ambito soggettivo. Ci sono due modi per ottenere questo risultato.

In primo luogo, si potrebbe procedere alla modifica della definizione di lavoratore in ogni norma che contenga diritti di informazione e consultazione. Sulla base dello studio condotto nell'ambito del progetto DIGILARE, si proporrebbero modifiche dettagliate in ciascuna delle norme esistenti³.

In secondo luogo, si potrebbe ritenere sufficiente l'inserimento di un articolo 2 bis nella direttiva 2002/14/CE in cui si stabilisca che, ai soli fini dei diritti di informazione e consultazione previsti dall'acquis comunitario, compreso il calcolo delle soglie, per "lavoratore" si intende la nuova definizione ivi inserita. Il criterio per elaborare tale estensione dovrebbe, a nostro avviso, essere quello della dipendenza economica e funzionale, in linea con i criteri utilizzati dalla Commissione europea nelle linee guida sulla contrattazione collettiva. La Corte di giustizia, nella causa *Elite Taxi*, ha fatto riferimento al concetto di "influenza determinante" e proprio questo potrebbe essere il criterio per determinare l'inclusione.

Articolo 2 bis. Definizione di lavoratore ai fini dei diritti di informazione e consultazione

1. Ai soli fini dell'esercizio dei diritti di informazione e consultazione previsti dall'acquis comunitario, compreso il calcolo delle soglie, per "lavoratore" si intende qualsiasi persona fisica che, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del suo rapporto nel diritto nazionale, presta servizi per conto di un'altra persona, sotto la sua direzione o un certo controllo,

³ A questo proposito, consultare il nostro primo rapporto di sintesi: <https://www.digilare.eu/documentation/first-synthesis-report-digilare/>

basandosi principalmente sul proprio lavoro personale, in cambio di una remunerazione, purché sussista una situazione di dipendenza economica e organizzativa rispetto all'ente che organizza l'attività.

2. Il criterio determinante per valutare tale dipendenza sarà l'influenza decisiva che l'ente esercita sulle condizioni essenziali della prestazione, in particolare per quanto riguarda:

- a) Lo stabilimento dei prezzi o delle tariffe.
- b) L'assegnazione o la distribuzione di mansioni.
- c) Il controllo delle prestazioni mediante mezzi tecnologici o diretti.
- d) La possibilità effettiva di sanzionare o escludere il prestatore dal sistema.

3. Le disposizioni del presente articolo non pregiudicano le definizioni di lavoratore stabilite in altri strumenti del diritto dell'Unione, né le competenze degli Stati membri di estendere la protezione ad altre categorie di persone.

DOVE

La seconda coordinata del progetto DIGILARE ha evidenziato l'inesistenza di una norma di conflitto nel diritto dell'Unione europea che disciplini il trattamento dei diritti di informazione e consultazione a livello transnazionale. Mentre per le imprese e i gruppi di imprese di dimensione comunitaria la direttiva 2009/38/CE stabilisce norme in materia di informazione e consultazione per quanto riguarda le questioni transnazionali, non esistono norme sulle procedure di informazione e consultazione effettivamente applicabili nei casi in cui il lavoro sia svolto in modo «transnazionale». Il lavoro digitale, il telelavoro, il lavoro da casa e altre nuove forme di collaborazione, come le organizzazioni matriciali, possono dare luogo a situazioni in cui alcuni lavoratori semplicemente non sono coperti dalle norme e dalle prassi di informazione e consultazione, perché, secondo le rispettive giurisdizioni, non esiste il collegamento o il legame necessario. Ciò è molto problematico, considerando che l'articolo 27 della Carta garantisce il diritto fondamentale all'informazione e alla consultazione.

Le discussioni con le parti interessate durante lo sviluppo del progetto hanno evidenziato che, nella pratica, si cercano soluzioni semplici, talvolta attraverso la creazione di società in tutti i Paesi coinvolti o in cui i lavoratori effettivamente operano. Ciò consente spesso di applicare le norme in materia di informazione e

consultazione del Paese in cui ha sede l'impresa, che spesso è anche la parte contrattuale del rapporto di lavoro ai sensi del diritto di tale Paese. Questa soluzione, ovviamente, non può essere generalizzata per tutta la pratica lavorativa europea.

Nell'ambito del progetto DIGILARE, è stata nuovamente evidenziata la diversità esistente per quanto riguarda le modalità di conferimento dei diritti di informazione e consultazione a livello nazionale e il "fattore di collegamento" per la definizione di tali diritti. Mentre alcuni si pronunciano a favore di una natura contrattuale, altri attribuiscono loro un'esistenza propria al di fuori dell'ambito personale del contratto di lavoro. Questa discrepanza condiziona il modo migliore di affrontare il trattamento della norma di conflitto proposta: se debba avvenire attraverso modifiche delle norme esistenti in materia di legge applicabile o attraverso la creazione di un regolamento specifico.

Sulla forma

È evidente che le soluzioni esistenti ai sensi della direttiva 2009/38/CE non sono applicabili da tutte le imprese. Pertanto, e questa è una delle proposte centrali che emergono dalla nostra ricerca, riteniamo che dovrebbe essere creato un insieme di norme di conflitto di leggi che stabilisca quale sia la legislazione applicabile (e la giurisdizione competente) in ciascun caso. Consideriamo quattro possibili alternative.

Una prima possibilità sarebbe quella di modificare ciascuna delle direttive che disciplinano le procedure di informazione e consultazione, aggiungendo un nuovo articolo atto a regolare gli aspetti transnazionali di tali diritti e il loro esercizio. Tale modifica potrebbe essere parallela a quella che abbiamo proposto per ampliarne l'ambito soggettivo. Gli articoli 153.1.e TFUE e 153.2.b TFUE costituirebbero la base giuridica per tale modifica, che sarebbe trattata dal Parlamento europeo e dal Consiglio attraverso la procedura ordinaria, come è recentemente avvenuto con la proposta di modifica della direttiva sui comitati aziendali europei.

Un'altra possibilità, più diretta, sarebbe quella di modificare uno dei due Regolamenti di Roma (anche se riconosciamo che nessuno dei due corrisponde al 100% alla concezione dei diritti di informazione e consultazione nei diversi sistemi nazionali) e stabilire le norme relative alla legge applicabile. In materia di competenza giurisdizionale, l'opzione di incorporare la materia nel regolamento (UE) n. 1215/2012 non suscita discussioni e sembra necessario garantire l'accesso alla giustizia per conferire una reale efficacia a tali diritti.

Una terza opzione, più pragmatica e libera da considerazioni dottrinali, ma al tempo stesso più audace, prevede l'adozione di un regolamento specifico per i diritti di informazione e consultazione in contesti transnazionali, senza necessità di pronunciarsi sulla loro natura, optando per una regolamentazione pienamente europea. Tale regolamento potrebbe avere carattere monografico o includere anche la materia della competenza giurisdizionale, se si desidera creare un unico corpus legislativo che raccolga tutta la normativa europea in materia.

La base giuridica indiscutibile per l'elaborazione di questo regolamento è l'articolo 81, paragrafo 2, TFUE, che conferisce al Parlamento europeo e al Consiglio, attraverso la procedura legislativa ordinaria, il potere di adottare misure relative alla "cooperazione giudiziaria in materia civile con ripercussioni transfrontaliere".

Le versioni precedenti di questo articolo, all'interno del trattato che istituisce la Comunità europea, sono servite come base per l'adozione dei regolamenti (CE) n. 593/2008 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali e n. 864/2007 sulla legge applicabile alle obbligazioni extracontrattuali. Già nella sua formulazione attuale, l'articolo è servito da base giuridica per l'approvazione del regolamento (UE) n. 1215/2012 relativo alla competenza giurisdizionale, al riconoscimento e all'esecuzione delle decisioni in materia civile e mercantile. Non vi è quindi alcuna discussione di natura giuridica su quale norma debba servire da base per l'approvazione di questa normativa.

Un'ultima possibilità sarebbe quella di dare voce alle parti sociali attraverso un accordo, nell'ambito degli articoli 154 e 155 TFUE, che regolerebbe in modo autonomo o eteronomo la questione. Poiché riteniamo che tale materia debba essere regolamentata in modo uniforme e vincolante in tutta l'Unione europea, il ruolo delle parti sociali sarebbe più adeguato nell'elaborazione di proposte sui criteri di collegamento da utilizzare, apportando la loro conoscenza della realtà pratica.

Sul merito

I criteri che determinano la competenza giurisdizionale e la legislazione applicabile sono stati oggetto di studio e discussione per gran parte del progetto DIGILARE. L'analisi dottrinale sui criteri di collegamento per determinare la legge applicabile ai diritti di informazione e consultazione in contesti transfrontalieri rivela vantaggi e problemi che devono essere valutati attentamente.

Sebbene la ricerca abbia rivelato che in molti Stati la territorialità è un criterio importante, in quanto tale non funge da fattore di collegamento, poiché non ha alcuna attinenza con la questione della legge applicabile. Si tratta piuttosto di una norma che stabilisce che le norme di un determinato Paese in materia di informazione e consultazione si applicano solo se, ad esempio, lo stabilimento è situato nel territorio dello Stato membro o se, ad esempio, il lavoro è effettivamente svolto in quel determinato Stato membro.

Il criterio di collegamento “lavoro nello stabilimento” può apportare chiarezza e continuità con la tradizione giuridica di alcuni Stati membri, ma può rivelarsi insufficiente in contesti digitali in cui non esiste un luogo di lavoro fisico, in particolare nei casi in cui la legislazione nazionale richiede, in sostanza, un luogo di lavoro fisico. Ciò crea rischi di lacune normative e potrebbe incoraggiare strategie di ricerca del foro più favorevole.

Il collegamento con la legge del contratto individuale, a sua volta, garantisce semplicità formale, ma frammenta l'unità della procedura collettiva e indebolisce l'efficacia dei diritti di informazione e consultazione, poiché ogni lavoratore, che risiede e lavora in uno Stato membro diverso e che ha un rapporto di lavoro con la filiale stabilita principalmente a fini fiscali e previdenziali in tale Stato membro, potrebbe essere soggetto a un regime diverso.

L'affiliazione sindacale come fattore di collegamento rafforza l'autonomia collettiva e la contrattazione, ma dipende dalla densità sindacale e può lasciare senza copertura i gruppi non organizzati. Inoltre, si tratta di un criterio che non è in linea con le tradizioni e le norme nazionali basate su un sistema duale di rappresentanza, in cui l'esercizio dei diritti di informazione e consultazione non dipende effettivamente dall'affiliazione sindacale.

Il criterio del luogo di lavoro abituale, dal canto suo, è funzionale in settori quali la salute e la sicurezza, dove il rischio è localizzato fisicamente, ma non garantisce la coerenza nelle decisioni organizzative che riguardano team distribuiti.

La nozione di interessi collettivi e il legame con il luogo in cui vengono prese le decisioni offrono soluzioni più adeguate alla realtà digitale, poiché allineano la rappresentanza al centro del potere e preservano l'unità procedurale. Tuttavia, richiedono una definizione precisa di ciò che costituisce il «centro decisionale» e di come dimostrarlo, al fine di evitare incertezze e contenziosi.

L'idea di un «luogo di lavoro collettivo» virtuale è innovativa e consente di includere i telelavoratori nelle soglie di rappresentanza, anche se pone delle sfide in termini di prove e delimitazione oggettiva.

Infine, la sede legale come criterio residuale offre un chiaro punto di riferimento, ma deve essere accompagnata da garanzie contro l'elusione per evitare manipolazioni basate su società fittizie o pratiche fraudolente simili.

Non esiste quindi un criterio perfetto che soddisfi tutte le esigenze, il che rende necessario costruire un sistema a cascata simile a quello esistente per gli obblighi contrattuali.

Preambolo/Considerazioni preliminari –

Tenendo presente che, in linea generale, l'applicazione di due o più regimi nazionali diversi in materia di rappresentanza dei lavoratori non è esclusa da alcuna norma, ma al contrario è accettata nei casi di lavoro non transfrontaliero, ad esempio nel caso del lavoro interinale - Tenendo tuttavia presente che ciò potrebbe portare a situazioni complesse - Le presenti disposizioni mirano a facilitare il telelavoro transfrontaliero. - Quando i lavoratori svolgono abitualmente il loro lavoro in un contesto di telelavoro transfrontaliero, è difficile individuare quali norme nazionali debbano essere applicate. - Tali norme mirano a garantire che i lavoratori siano coinvolti nelle discussioni e nelle decisioni che li riguardano da parte della direzione centrale. - Sulla base della giurisprudenza degli Stati membri, si può presumere che, in un contesto di telelavoro transfrontaliero, sia solitamente la direzione centrale a decidere sulle questioni relative alla rappresentanza dei lavoratori.

Articolo 1: Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento si applica, in situazioni che comportano un conflitto di leggi, alla rappresentanza dei lavoratori all'interno di stabilimenti e imprese.
2. Il presente regolamento non si applica nelle situazioni in cui i lavoratori prestano la loro attività in un solo Stato membro, vale a dire lo Stato membro in cui ha sede la direzione centrale dell'impresa.
- 3 Il presente regolamento non si applica nei casi in cui la direzione centrale sia situata in uno Stato membro e i dipendenti siano situati in due o più Stati membri, ma non lavorino insieme tramite strumenti digitali o nei casi in cui il tempo di lavoro

tramite strumenti digitali sia inferiore al 25 % /inferiore al 50 % del tempo di lavoro totale.

4. Qualora la direzione centrale non sia situata in uno Stato membro, ma il presente regolamento faccia riferimento alla direzione centrale, si fa invece riferimento all'agente rappresentativo della direzione centrale in uno Stato membro, da designare se necessario. In assenza di tale rappresentante, si fa riferimento alla direzione dello stabilimento o dell'impresa del gruppo che impiega il maggior numero di lavoratori in uno Stato membro .

Articolo 2: Definizioni

Ai fini del presente regolamento:

(a) Per «stabilimento» si intende un'unità aziendale definita in conformità con la legislazione e la prassi nazionali, situata nel territorio di uno Stato membro, in cui viene svolta un'attività economica su base continuativa con risorse umane e materiali, incluse quelle digitali, salvo diversamente specificato nel presente regolamento.

(b) Per “impresa” si intende un'impresa pubblica o privata che svolge un'attività economica, a scopo di lucro o meno, situata nel territorio degli Stati membri, salvo diversa indicazione nel presente regolamento.

(c) Per “rappresentanza dei lavoratori” si intende l'informazione e la consultazione definite all'articolo 2, lettere f) e g), della direttiva 2002/14, nonché qualsiasi ulteriore forma di partecipazione dei lavoratori in conformità con la legislazione e la prassi nazionali.

(d) Per “organo di rappresentanza dei lavoratori” si intendono gli organi da istituire a norma della direttiva 2002/14, nonché qualsiasi ulteriore forma di partecipazione dei lavoratori in conformità con la legislazione e la prassi nazionali. e) telelavoro transfrontaliero⁷: un'attività che può essere svolta da qualsiasi luogo e che potrebbe essere svolta presso la sede o il luogo di attività del datore di lavoro e: i) è svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui si trovano i locali o la sede dell'impresa del datore di lavoro e ii) si basa sulle tecnologie dell'informazione per rimanere connessi all'ambiente di lavoro del datore di lavoro o dell'impresa, nonché alle parti interessate/ai clienti, al fine di svolgere i compiti assegnati dal datore di lavoro al lavoratore dipendente.

- e) Il telelavoro transfrontaliero è un'attività che può essere svolta da qualsiasi luogo e può essere eseguita presso la sede o il luogo di attività del datore di lavoro e:
- i) è svolta in uno o più Stati membri diversi da quello in cui si trova la sede o il luogo di attività del datore di lavoro e
- ii) si basa sulla tecnologia dell'informazione per rimanere connesso al luogo di lavoro del datore di lavoro o dell'azienda, nonché agli stakeholder/clienti, al fine di svolgere i compiti assegnati dal datore di lavoro

Articolo 3: Regola generale

Nei casi in cui la direzione centrale sia situata in uno Stato membro ma più del x % dei lavoratori svolga telelavoro transfrontaliero in due o più Stati membri (almeno il 25 % del suddetto x % in uno Stato membro) per almeno il x % del loro orario di lavoro settimanale totale, per quanto riguarda la rappresentanza dei lavoratori, tutti i lavoratori dello stabilimento/impresa sono soggetti alle norme dello Stato membro in cui ha sede la direzione centrale, indipendentemente dalle leggi del paese che disciplinano i loro contratti di lavoro individuali, a condizione che i lavoratori in ogni singolo Stato membro raggiungano le rispettive soglie per la costituzione di un organo di rappresentanza dei lavoratori.

Articolo 4: Determinazione alternativa della legge che disciplina la rappresentanza dei lavoratori

1. Nei casi in cui i lavoratori di ciascuno Stato membro in cui viene svolto il telelavoro transfrontaliero soddisfano le soglie previste dalla legislazione e dalla prassi nazionali per l'istituzione di organi di rappresentanza dei lavoratori e trascorrono almeno il 50 % del loro orario di lavoro in tale Stato membro, i lavoratori possono decidere separatamente, in base alla legislazione e alla prassi nazionali, di istituire un organo congiunto di rappresentanza dei lavoratori a maggioranza semplice.
2. L'unico scopo di tale organo congiunto di rappresentanza dei lavoratori è quello di assumere una decisione conformemente al successivo paragrafo 4.
3. Per quanto riguarda i diritti di voto all'interno di tale organo congiunto di rappresentanza dei lavoratori, si applica la regola «uno Stato membro, un voto».
4. Tale organo congiunto di rappresentanza dei lavoratori decide a maggioranza semplice quali norme sulla rappresentanza dei lavoratori dello Stato membro siano

applicabili. Può essere sia la legislazione della direzione centrale o la legislazione di qualsiasi Stato membro in cui siano soddisfatte le soglie per l'istituzione di organi di rappresentanza dei lavoratori.

COME

I lavori relativi alla terza coordinata del progetto DIGILARE hanno messo in luce un panorama europeo eterogeneo per quanto riguarda la digitalizzazione delle procedure di informazione e consultazione⁴. Non potrebbe essere altrimenti, poiché in nessun altro ambito si manifesta in modo così intenso la configurazione di un sistema di relazioni industriali. La designazione del soggetto che esercita i diritti di informazione e consultazione, sia attraverso un canale unico che attraverso un doppio canale, è un elemento talmente caratteristico dell'identità nazionale che un'azione legislativa sovranazionale risulta di enorme difficoltà e potrebbe persino essere considerata vietata dall'articolo 153, paragrafo 5, TFUE. Pertanto, le nostre proposte si limitano alla rappresentanza all'interno dell'impresa, senza affrontare l'azione sindacale al di fuori di essa.

Una delle principali sfide individuate è la disparità tra i paesi, ad esempio per quanto riguarda la regolamentazione delle elezioni digitali, dei mezzi di comunicazione e delle riunioni virtuali e delle votazioni online. Mentre alcuni ordinamenti hanno fatto progressi in materia di norme specifiche, altri rimangono in zone grigie o addirittura impongono restrizioni.

Per questo motivo, la terza coordinata del nostro progetto è quella che risulta più difficile per un'azione legislativa europea che armonizzi gli strumenti digitali a disposizione dei rappresentanti dei lavoratori nell'azienda e superi la frammentazione normativa sulla digitalizzazione degli organi di rappresentanza. L'elaborazione di raccomandazioni o linee guida di buone pratiche, invece, può essere molto utile per affrontare, attraverso il soft law, questioni che non dovrebbero essere regolamentate a livello europeo ma nel quadro di ciascuna legislazione nazionale, come le elezioni digitali. Una combinazione di azione legislativa e non legislativa sembra la più appropriata.

Per quanto riguarda il trattamento legislativo, la formula che riteniamo più raccomandabile sarebbe la riforma della direttiva 2002/14/CE, rispettandone la

⁴ Si prega di consultare il nostro secondo rapporto di sintesi:
<https://www.digilare.eu/documentation/second-synthesis-report-digilare/>

filosofia di intervento minimo negli ordinamenti del lavoro, ma garantendo un livello minimo di diritti digitali che consenta agli Stati membri di recepire. Gli articoli 153, paragrafo 1, lettera e), TFUE e 153, paragrafo 2, lettera b), TFUE costituirebbero la base giuridica per tale riforma, che sarebbe trattata dal Parlamento europeo e dal Consiglio secondo la procedura ordinaria, come è avvenuto recentemente con la proposta di modifica della direttiva sui comitati aziendali europei (e, a suo tempo, per la direttiva del 2009, sull'ex articolo 137, paragrafo 2, del TCE).

Diverse sono le materie che potrebbero essere oggetto di armonizzazione, parallelamente agli obblighi già esistenti nell'ordinamento dell'Unione europea. Un luogo appropriato per introdurre alcune sarebbe la creazione di un secondo comma nell'articolo 4.1 della direttiva 2002/14/CE, in merito alle modalità pratiche di informazione e consultazione.

I risultati del progetto DIGILARE dimostrano che, anche laddove la normativa consente la digitalizzazione, l'efficacia dipende dalla disponibilità di mezzi tecnici e dall'accesso ai dati. La mancanza di attrezzature, connettività o piattaforme sicure limita la capacità effettiva dei rappresentanti.

Proponiamo quindi di introdurre obblighi chiari che impongano ai datori di lavoro di fornire strumenti digitali adeguati (hardware, software, accesso alla rete intranet) e formazione per il loro utilizzo, nelle aziende che superano una determinata soglia di lavoratori. Naturalmente, tale obbligo dovrebbe essere modulato in base alle possibilità dell'azienda stessa. Una formulazione simile a quella dell'articolo 13, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2024/2831 delineerebbe la strada in modo già concordato a livello politico:

2. I rappresentanti dei lavoratori, quando un'impresa ha più di duecentocinquanta lavoratori nello Stato membro interessato, possono ottenere gli strumenti digitali necessari, nonché la formazione pertinente, nella misura in cui ne hanno bisogno per svolgere le mansioni di informazione e consultazione. Le spese sono a carico dell'impresa, purché siano proporzionate. Gli Stati membri possono determinare la frequenza delle richieste di materiale, garantendo al contempo l'efficacia dell'assistenza.

Allo stesso modo, l'accesso ai dati di contatto dei lavoratori potrebbe essere regolamentato in base a parametri di protezione dei dati, evitando che la privacy diventi un ostacolo all'azione sindacale. Tale diritto potrebbe essere inserito in un

nuovo articolo 6 bis della direttiva 2002/14/CE, estendendo così i limiti già esistenti nel diritto dell'Unione a questa nuova materia:

Articolo 6 bis. Accesso ai dati di contatto dei lavoratori

Al fine di garantire l'effettivo esercizio dei diritti di informazione e consultazione riconosciuti nell'acquis comunitario, i rappresentanti dei lavoratori avranno il diritto di accedere ai dati di contatto professionali dei lavoratori, nella misura strettamente necessaria allo svolgimento delle loro funzioni di rappresentanza.

Il trattamento di tali dati sarà effettuato in conformità con i principi stabiliti dal regolamento (UE) 2016/679 e dalla normativa nazionale in materia di protezione dei dati, garantendo che sia effettuato per finalità limitate alle attività di rappresentanza, nel rispetto del principio di minimizzazione dei dati e con tutte le dovute garanzie di sicurezza e riservatezza.

Gli Stati membri garantiscono che la protezione della privacy non sia utilizzata come ostacolo all'esercizio dei diritti di informazione e consultazione.

A sua volta, si potrebbe introdurre un secondo comma nell'articolo 7 della direttiva 2002/14/CE, che servirebbe a raccogliere nuove prerogative dei rappresentanti dei lavoratori. In questa linea, si potrebbero promuovere riforme nazionali che eliminino gli ostacoli formali (ad esempio, l'obbligo di presenza fisica o di firma autografa) e riconoscano espressamente l'equivalenza funzionale dei mezzi digitali nell'esercizio di tali diritti. Non vi è una grande differenza rispetto al passo compiuto con l'accettazione del formato virtuale nella riforma della direttiva sui comitati aziendali europei.

2. Gli Stati membri garantiscono che i rappresentanti dei lavoratori possano esercitare le prerogative riconosciute dalla presente direttiva mediante l'uso di mezzi digitali, assicurandone l'equivalenza funzionale rispetto ai mezzi di presenza, salvo che ragioni oggettive e proporzionate non richiedano diversamente.

A tal fine, gli Stati membri adottano le misure necessarie per, tra l'altro:

a) Eliminare gli ostacoli formali che subordinano l'esercizio di tali diritti a requisiti fisici, consentendo l'uso di firme elettroniche e altri meccanismi di autenticazione sicuri.

b) Riconoscere la validità giuridica delle riunioni virtuali, delle deliberazioni e delle votazioni effettuate con mezzi elettronici, purché sia garantita l'identità dei partecipanti, l'integrità delle comunicazioni e la riservatezza delle informazioni.

c) Promuovere l'accessibilità degli strumenti digitali, evitando discriminazioni derivanti dalla mancanza di risorse o competenze digitali.

Le disposizioni nazionali devono garantire che la digitalizzazione non pregiudichi i diritti di informazione e consultazione né la protezione dei dati personali, in conformità con il regolamento (UE) 2016/679.

A fronte di questa spesa, dovrebbero essere creati meccanismi di finanziamento che aiutino le imprese ad affrontare questo investimento. Sia attraverso vantaggi fiscali, come la deducibilità di questo tipo di spese nella liquidazione dell'imposta sulle società, sia attraverso contributi economici diretti da parte dello Stato o dei fondi europei, è necessario che le imprese non debbano sostenere da sole il peso di questa transizione digitale.

Al di fuori dell'ambito legislativo, nel campo delle buone pratiche o del soft law, proponiamo l'elaborazione di documenti che raccolgano iniziative in questo campo. Trattandosi di azioni che intervengono direttamente nella pratica del dialogo sociale, in ogni Stato membro dovrebbe essere ascoltato il parere delle parti sociali.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti digitali per l'elezione dei rappresentanti dei lavoratori (non per l'uso da parte dei sindacati, che sono regolati da norme autonome), si può proporre agli Stati membri di garantire la possibilità, non l'imposizione, di elezioni e riunioni digitali, nel rispetto dei principi di trasparenza, segretezza e partecipazione effettiva. A tal fine, appare necessario sviluppare standard tecnici e giuridici atti a garantire la validità dei processi digitali, evitando controversie sulla legittimità elettorale. L'esistenza in alcuni Stati membri di meccanismi che consentono questo tipo di elezioni per i rappresentanti dei lavoratori nelle amministrazioni pubbliche può offrire un chiaro modello di intervento centralizzato.

Comitati aziendali europei

Una delle incognite con cui è stato avviato il progetto DIGILARE, la riforma della direttiva 2009/38/CE, è stata già risolta con l'approvazione da parte del Parlamento europeo e del Consiglio e l'imminente pubblicazione del nuovo testo legislativo. Quando la nuova direttiva entrerà in vigore, l'articolo 6.2.d stabilirà come contenuto

obbligatorio dell'accordo che regola le procedure di informazione e consultazione "il formato" delle riunioni del comitato aziendale europeo. Ciò chiarisce la possibilità di concordare incontri virtuali.

Sembra evidente che non sia opportuno proporre alcuna modifica legislativa, ma piuttosto suggerire l'istituzione di meccanismi di monitoraggio della misura con diversi parametri: costo, frequenza delle riunioni, risultati ottenuti. La digitalizzazione non è un fine in sé, ma uno strumento. Se il numero di accordi utili non aumenta, se i processi di consultazione non vengono snelliti, il formato digitale non serve a nulla.

In prospettiva futura, i comitati aziendali europei possono assumere un ruolo attivo nella configurazione della digitalizzazione delle imprese di dimensione europea. A tal fine, suggeriamo di integrare nella loro attività la raccolta e l'analisi sistematica di informazioni sui processi digitali nelle diverse sedi nazionali dell'impresa. Trasformare l'esperienza pratica in conoscenza strutturata può consentire di anticipare rischi e opportunità, a vantaggio dell'impresa e dei lavoratori. La creazione di una banca dati, simile a quella esistente per gli accordi collettivi transnazionali sul sito web della Commissione europea⁵, potrebbe essere di enorme utilità per la co-creazione e l'apprendimento reciproco.

A nostro avviso, il futuro della digitalizzazione in Europa dipenderà dalla cooperazione tra la direzione e la rappresentanza dei lavoratori. I comitati aziendali europei, nella loro sfera di competenza, hanno l'opportunità di diventare catalizzatori di innovazione e garanti di un lavoro digitale equo, sostenibile e competitivo.

Andando oltre, è indispensabile promuovere contratti collettivi transnazionali che stabiliscano standard omogenei in materia di trasparenza algoritmica, protezione dei dati e non discriminazione, integrando la normativa europea ed evitando frammentazioni normative nelle imprese. Si tratta dello strumento ideale per inserire clausole specifiche sulla salute e il benessere digitale, compreso il diritto alla disconnessione, i limiti alla sorveglianza e le valutazioni periodiche dei rischi psicosociali. Queste misure consoliderebbero un modello di governance partecipativa inteso ad assicurare una digitalizzazione socialmente sostenibile nelle imprese transnazionali.

⁵

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/database-transnational-company-agreements_en

COSA

La quarta coordinata del progetto DIGILARE tiene conto del fatto che la digitalizzazione non riguarda solo i canali di rappresentanza, ma anche il contenuto delle decisioni aziendali. L'utilizzo di strumenti di sorveglianza, algoritmi e sistemi di intelligenza artificiale comporta rischi per i diritti fondamentali e per la qualità del lavoro. Pertanto, la nostra proposta centrale in questo campo è quella di rafforzare la dimensione partecipativa nella governance digitale, in un momento in cui il Parlamento europeo sta sostenendo una nuova direttiva sulla gestione algoritmica sul lavoro⁶.

Algoritmi e intelligenza artificiale

L'integrazione dei sistemi di intelligenza artificiale nell'organizzazione del lavoro comporta rischi significativi per i diritti fondamentali. In questo contesto, si propone, in primo luogo, l'integrazione dei diritti collettivi di informazione e consultazione in tutte le fasi del ciclo di vita dei sistemi di IA, conformemente a quanto previsto dagli articoli 26 e 27 del regolamento (UE) 2024/1689, garantendone il carattere preventivo rispetto alle asimmetrie di potere e di informazione, in un'ottica di progettazione partecipativa.

In primo luogo, esistono già precedenti nazionali ed europei in materia di diritti specifici di informazione e consultazione su IA e algoritmi, che impongono di rivelare i parametri, la logica e gli obiettivi dei sistemi automatizzati. Il regolamento sull'intelligenza artificiale, all'articolo 26, paragrafo 7, stabilisce in generale l'obbligo di informare "i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno esposti all'uso del sistema di IA ad alto rischio". Da parte sua, la direttiva sul lavoro su piattaforme dedica il suo articolo 13 in via esclusiva ai diritti di informazione e consultazione.

Su questa base, proponiamo di estendere all'articolo 4.2.d della direttiva 2002/14/CE un contenuto parallelo a quello stabilito nella direttiva (UE) 2024/2381, garantendo espressamente ai rappresentanti dei lavoratori (che, in linea con la nostra proposta relativa a CHI, possono anche rappresentare altri lavoratori autonomi economicamente dipendenti, se così previsto dalla legislazione nazionale) di essere informati sulle decisioni aziendali in materia. Non vi è alcuna novità rispetto al contenuto già approvato per le piattaforme digitali, pertanto si

⁶

[https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080\(INL\)#section6](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2025/2080(INL)#section6)

tratta di una semplice estensione di un contenuto già approvato politicamente. Gli articoli 153.1.e TFUE e 153.2.b TFUE, nonché l'articolo 16 TFUE, costituirebbero le basi giuridiche per tale opzione, che sarebbe trattata dal Parlamento europeo e dal Consiglio attraverso la procedura ordinaria.

d. l'informazione e la consultazione sulle decisioni che possono portare all'introduzione di sistemi automatizzati di processo decisionale o a cambiamenti sostanziali nell'utilizzo di tali sistemi. I rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme possono avvalersi dell'assistenza di un esperto di loro scelta, nella misura in cui ciò sia necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere. Quando un'impresa impiega più di duecentocinquanta lavoratori nello Stato membro interessato, le spese relative all'esperto sono a carico dell'impresa, purché siano proporzionate. Gli Stati membri possono determinare la frequenza delle richieste di esperti, garantendo nel contempo l'efficacia dell'assistenza prestata.

Oltre a questi doveri, è opportuno suggerire, ancora una volta attraverso codici di buone pratiche o documenti simili, l'integrazione di clausole di governance algoritmica nella contrattazione collettiva, comprese commissioni di monitoraggio, audit e protocolli di trasparenza. È preferibile costruire un sistema di lavoro basato su algoritmi con garanzie piuttosto che affrontare costosi procedimenti per violazione della normativa in materia di protezione dei dati.

Si raccomanda inoltre di istituire comitati paritetici specializzati in IA, dotati di competenze per supervisionare la qualità dei dati, individuare eventuali distorsioni e proporre misure correttive, in coordinamento con politiche attive per l'occupazione orientate alla riqualificazione professionale.

Disconnessione digitale

Il 6 ottobre 2025 si è conclusa la seconda fase della consultazione della Commissione europea sul diritto alla disconnessione e al telelavoro. In essa si contempla la possibilità di elaborare una direttiva, che sarebbe accompagnata da atti non vincolanti, come una raccomandazione. Questa era la stessa conclusione a cui si era giunti nello sviluppo del progetto DIGILARE, che porta a consolidare il diritto alla disconnessione digitale come standard europeo.

La base giuridica più appropriata per l'approvazione della direttiva si trova negli articoli 153.1.a TFUE (sicurezza e salute, per l'evidente connessione con la

regolamentazione dell'orario di lavoro), 153.1.b TFUE (condizioni di lavoro) e 153.2.b TFUE, con l'iniziativa che viene trattata dal Parlamento europeo e dal Consiglio attraverso la procedura ordinaria. In alternativa, gli strumenti non vincolanti (raccomandazione, comunicazione o guida) potrebbero facilitare un'attuazione graduale, ma non hanno forza vincolante e potrebbero generare frammentazione normativa. Dal punto di vista dell'efficacia giuridica e della coerenza con l'acquis comunitario, l'opzione legislativa è preferibile, fermo restando che può essere integrata con strumenti di soft law per orientare l'applicazione pratica.

Per quanto attiene al contenuto, l'evoluzione del diritto alla disconnessione digitale in Europa rivela una profonda diversità di approcci normativi, istituzionali e culturali. Alcuni paesi hanno sviluppato quadri giuridici espliciti, con negoziazioni annuali obbligatorie, sanzioni legali o accordi settoriali che garantiscono la partecipazione sindacale e la consultazione obbligatoria. In questi contesti, si configura come un diritto del lavoratore, sostenuto da solide strutture di contrattazione collettiva e consultazione, che ne consentono l'effettiva attuazione. Altri paesi presentano modelli interpretativi o protezioni implicite, in cui la disconnessione dipende dalla cultura organizzativa o da pratiche aziendali frammentate. In alcuni casi, la mancanza di una legislazione specifica e la debolezza del dialogo sociale generano rischi di informalità e discrezionalità, lasciando la protezione del tempo di riposo nelle mani del datore di lavoro. Un terzo gruppo è caratterizzato da una scarsa attività normativa e negoziale, con assenza di leggi specifiche, bassa partecipazione sindacale e pratiche informali. In questo caso, il diritto alla disconnessione è percepito più come una raccomandazione che come un obbligo giuridico, il che ne limita l'efficacia e l'istituzionalizzazione.

L'intervento dell'Unione europea sarà quindi tenuto ad avere un'elevata componente di creatività, introducendo una nozione nuova in molti Stati membri. Il diritto alla disconnessione può essere configurato come un diritto soggettivo di tutti i lavoratori, legato ai diritti fondamentali alla salute (art. 31.1 CDFUE), alla vita privata (art. 7 CDFUE) e a condizioni di lavoro eque e giuste sancite dal Pilastro europeo dei diritti sociali. Il suo contenuto non dovrebbe limitarsi all'astensione dal rispondere alle comunicazioni al di fuori dell'orario di lavoro, ma dovrebbe comprendere garanzie efficaci contro l'indebito prolungamento dell'orario di lavoro, la disponibilità permanente e l'intrusione digitale. Tenendo conto dell'approccio più recente del legislatore dell'Unione in materia di lavoro, ovvero concentrarsi sull'applicazione delle norme già esistenti, non sorprende che anche nel progetto DIGILARE sia stato esplorato questo approccio applicativo per quanto riguarda il

diritto alla disconnessione, in particolare nel contesto della direttiva sull'orario di lavoro. Tale concettualizzazione richiede una delimitazione normativa che includa gli obblighi aziendali in materia di organizzazione dell'orario di lavoro, trasparenza algoritmica e misure preventive in materia di rischi psicosociali.

La normativa dovrebbe riconoscere espressamente la competenza delle parti sociali di svilupparne e adattarne il contenuto attraverso la contrattazione collettiva. L'intervento europeo deve stabilire un quadro di i minimi che consenta ai contratti collettivi di specificare aspetti quali i tempi di disconnessione, i meccanismi di controllo (come il blocco dei server o gli avvisi automatici), le eccezioni giustificate e le possibili compensazioni, nonché le misure di formazione e sensibilizzazione.

Strumenti digitali di sorveglianza

L'uso di strumenti digitali di sorveglianza sul lavoro non è una novità assoluta, ma l'evoluzione di tecniche preesistenti che la digitalizzazione ha reso più accessibili e potenti, facilitando la raccolta e l'analisi massiccia di dati. Questo fenomeno pone la necessità di rafforzare i diritti di informazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, al fine di garantire la supervisione umana in questi scenari.

Il panorama normativo europeo studiato dal progetto DIGILARE può essere sintetizzato in quattro approcci principali. Alcuni ordinamenti giuridici non dispongono di una regolamentazione specifica e rimandano a quadri generali di informazione e consultazione o alla normativa sulla protezione dei dati, con meccanismi di esecuzione limitati. Altri adottano modelli di cogestione, che richiedono un accordo con la rappresentanza per implementare tecnologie di controllo, pena la nullità. Un terzo gruppo è orientato alla trasparenza, alla proporzionalità e al rispetto del Regolamento generale sulla protezione dei dati, imponendo obblighi di informazione e, in alcuni casi, divieti espressi sugli usi finalizzati al controllo diretto delle prestazioni. Infine, esistono sistemi giuridici che, pur riconoscendo obblighi generici di informazione e consultazione, non dispongono di strumenti specifici o di partecipazione effettiva.

Su questa base così frammentata, un intervento normativo europeo dovrebbe garantire, come minimo, la consultazione preventiva ed effettiva per tutte le tecnologie di monitoraggio, in particolare quando queste incidono sul comportamento, sulla dignità o comportano rischi algoritmici significativi. Tale obbligo potrebbe essere inserito, in linea con altre proposte da noi formulate, nell'articolo 4, paragrafo 2, della direttiva 2002/14/CE:

e. l'informazione e la consultazione sulle decisioni che possono portare all'introduzione di sistemi digitali di sorveglianza e monitoraggio.

Andando oltre questa raccomandazione di intervento minimo, risulterebbe pertinente incorporare obblighi di trasparenza sostanziale, limiti alle pratiche invasive come la geolocalizzazione continua o la registrazione dei battiti cardiaci, e garanzie di supervisione umana con diritto di spiegazione e rettifica, quest'ultimo riconosciuto dalla Corte di giustizia come essenziale per l'esercizio del diritto fondamentale di accesso alla giustizia. Date le differenze normative tra gli Stati, questo contenuto potrebbe trovare una collocazione più adeguata in uno strumento di soft law.

Ambiente

La proposta del progetto DIGILARE affrontava anche un'altra delle grandi transizioni dei nostri giorni, quella ambientale, che non sta ricevendo molta attenzione da parte del dialogo sociale. Pertanto, sembra opportuno integrare la sostenibilità ambientale nell'agenda della rappresentanza dei lavoratori e dei datori di lavoro.

I risultati del progetto DIGILARE hanno evidenziato la crescente, anche se lenta, rilevanza delle misure ambientali nella contrattazione collettiva e nei diritti di informazione e consultazione. La transizione verde e la digitalizzazione sono processi interconnessi che richiedono una governance partecipativa.

Per rafforzare questo impegno, potrebbe essere opportuno creare un articolo 4.2.f nella direttiva 2002/14/CE che riconosca il diritto degli organi di rappresentanza di essere informati e consultati sull'impatto ambientale delle decisioni aziendali.

Al di là di questa modifica, una possibile strada da seguire è quella di promuovere l'inclusione di "clausole verdi" nei contratti collettivi, affrontando temi quali la mobilità sostenibile, l'efficienza energetica o la gestione dei rifiuti. Affinché questa idea sia efficace, è necessario formare i rappresentanti in materia di competenze ambientali, integrando la sostenibilità nella cultura sindacale e aziendale.

A fronte di tale spesa, dovrebbero essere creati meccanismi di finanziamento che aiutino le imprese ad affrontare questo investimento. Sia attraverso vantaggi fiscali, come la deducibilità di questo tipo di spese nella liquidazione dell'imposta sulle società, sia attraverso contributi economici diretti da parte dello Stato, è necessario che le imprese non debbano sostenere da sole il peso di questa transizione ambientale.

L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

Il progetto DIGILARE dimostra che l'informazione e la consultazione in tempi di digitalizzazione non sono solo una questione tecnica, ma una sfida strutturale che riguarda la democrazia sul lavoro, la tutela dei diritti e la competitività delle imprese. Le linee di lavoro proposte puntano a un approccio globale che combini riforme normative, contrattazione collettiva e cooperazione transnazionale. L'obiettivo non è solo quello di adattare le istituzioni del lavoro all'era digitale, ma anche di garantire che questa transizione avvenga secondo i principi di trasparenza, equità e sostenibilità.

Un asse fondamentale per raggiungere questo obiettivo sarà la formazione e la riqualificazione professionale. La digitalizzazione esige nuove competenze tecniche, capacità di risoluzione dei problemi e profili emergenti come gli specialisti nell'analisi dei dati. Le imprese e anche i sindacati devono promuovere piani di formazione continua e di e che evitino l'obsolescenza professionale e rafforzino l'occupabilità, garantendo che la transizione tecnologica non si traduca in esclusione dal mondo del lavoro.

L'efficacia di qualsiasi delle riforme menzionate dipende dalla preparazione tecnica e strategica dei rappresentanti, sia dei lavoratori che dei datori di lavoro. Il progetto DIGILARE ha evidenziato che, in molti casi, la mancanza di competenze digitali limita la partecipazione effettiva.

Per questo motivo, appare necessario progettare programmi di formazione continua in competenze digitali e analisi dei dati per i rappresentanti sindacali e i membri dei comitati aziendali, da un lato, ma anche per i responsabili delle risorse umane, affinché possano valutare, ad esempio, se gli algoritmi utilizzati dall'azienda stanno effettivamente fornendo la soluzione più appropriata in termini di efficienza e produttività.

Il programma Europa Digitale può fungere da modello per la creazione di un Fondo europeo per l'adattamento alla digitalizzazione. Non dovrebbe occuparsi solo dell'alfabetizzazione digitale di base, che è ovviamente essenziale, ma dovrebbe includere contenuti avanzati, a livello europeo e in ciascuno Stato membro, che facilitino la transizione digitale nel mondo del lavoro, compresa l'alfabetizzazione algoritmica che renda effettivi i diritti di informazione e consultazione. L'azione delle parti sociali nell'ambito di questo ipotetico programma sarebbe determinante nella progettazione di iniziative concrete di formazione.

In questo contesto, si raccomanderebbe l'istituzione di osservatori europei sulla digitalizzazione e le relazioni industriali, con il mandato di raccogliere dati in modo sistematico e comparativo, identificare le buone pratiche e monitorare la giurisprudenza nazionale, fungendo da punti di riferimento e consulenti esperti per le istituzioni e le parti sociali.

Parimenti, potrebbero essere promossi progetti di ricerca e programmi di formazione congiunti a livello europeo, orientati all'omogeneizzazione dei criteri interpretativi e al rafforzamento della capacità negoziale delle parti sociali, garantendo l'adeguato trasferimento di conoscenze e il coordinamento interistituzionale necessario per la loro efficace attuazione.

ALTRE OPZIONI NORMATIVE

La proposta contenuta nel presente documento ha carattere di intervento minimo. Il lavoro svolto dal progetto DIGILARE, tuttavia, ha aperto la strada ad azioni più ambiziose o di natura diversa, che contemplerebbero contenuti più avanzati rispetto a quelli qui proposti. Si rimanda ai risultati teorici del progetto, di prossima pubblicazione, per una loro valutazione.

In ogni caso, concludiamo il presente documento indicando quali potrebbero essere queste alternative di intervento:

- Una direttiva omnibus sulla governance algoritmica o digitale nelle imprese, che raccoglierebbe in modo vincolante molte delle proposte che abbiamo indicato come azioni di soft law.
- Una direttiva di rafforzamento della direttiva sull'orario di lavoro per garantire, sotto questo profilo, il diritto alla disconnessione.