

BREVI NOTE SULLA TUTELA COLLETTIVA DELLA PROFESSIONALITÀ NEI CONTESTI DIGITALIZZATI

Francesco Marasco *

SOMMARIO: 1.- Evoluzione tecnologica e suo impatto sul mercato delle professionalità; 2.- Il sindacato quale argine alla “disgregazione digitale” della professionalità dei lavoratori; 3.- L’azione contrattual-collettiva a salvaguardia della professionalità: riflessioni a margine di un’indagine empirica.; 4.- Prime conclusioni circa la necessità di integrare l’uomo con la macchina e le relazioni industriali con le moderne tecnologie.

1.- Evoluzione tecnologica e suo impatto sul mercato delle professionalità.

Nel prendere spunto da una recente ordinanza della Suprema Corte di Cassazione, che valorizza la «velocità dell’evoluzione tecnologica del settore cui il dipendente era addetto»¹ come uno dei parametri di riferimento per verificare l’esistenza di un danno da demansionamento ascrivibile al datore di lavoro, sorge spontaneo chiedersi se l’evoluzione tecnologica possa essa stessa soverchiare, declassandola se non annichilendola, la professionalità dei lavoratori, a cominciare da quelli che operano nei moderni contesti digitalizzati; e sorge del pari spontaneo chiedersi quali siano – ove mai ve ne fossero – gli accorgimenti tecnico-pratici da intraprendere a salvaguardia della forza lavoro. Invero, costituisce una nozione di fatto rientrante nella comune esperienza quella secondo cui l’incalzare dell’Intelligenza Artificiale (AI) avrà un significativo impatto sul mantenimento dei livelli occupazionali, pur a seconda del grado di esposizione delle varie qualifiche/tipologie di lavoratori rispetto alla AI medesima.

A tal proposito, si è affermato che le prime qualifiche/tipologie di lavoratori interessate da tale impatto saranno proprio quelle che non contemplano alcuna competenza specialistica per lavorare con i sistemi di AI². A questa prima categoria se ne aggiunge, poi, una seconda, rappresentata da coloro che hanno un patrimonio professionale mediamente/altamente specializzato e, quindi, anche un trattamento economico e normativo superiore a quello di tante altre qualifiche/tipologie di lavoratori (ad es.: programmatori; consulenti; esperti di “marketing”; etc.)³.

Si tratta di considerazioni che, peraltro, devono essere corredate da rilievi ulteriori circa il fatto che l’impatto dell’AI non è necessariamente destinato a soppiantare del tutto le mansioni canonicamente

* Assegnista di ricerca in Diritto del Lavoro presso l’Università degli Studi di Trento, Facoltà di Giurisprudenza.

¹ Il riferimento è a Cass., Sez. Lav, 10/02/2025, n. 3400. La vicenda concerneva l’adibizione di un dipendente a mansioni inferiori per un lungo periodo di tempo, che non hanno consentito di disimpegnare le attività lavorative altamente specialistiche proprie della sua qualifica: ciò per un lungo lasso di tempo che, complice l’incalzare del progresso tecnologico, ha portato alla «distruzione» (così nel provvedimento) del patrimonio di conoscenze duramente maturato.

² OECD, *Artificial intelligence and the changing demand for skills in the labour market*, in www.oecd.org (2024), secondo cui «most workers who will be exposed to artificial intelligence (AI) will not require specialised AI skills (e.g. machine learning, natural language processing, etc.) to work with AI».

³ Id., *Artificial intelligence* cit., secondo cui «high-skill, high-wage occupations are the most exposed to artificial intelligence ... genetic counsellors, financial examiners and actuaries are the three occupations with the highest exposure». Si aggiunge anche l’ulteriore studio commissionato dalla Banca d’Italia: A. Della Zuanna, D. Dottori, E. Gentili, S. Lattanzio, *Una valutazione dell’esposizione del mercato del lavoro all’Intelligenza Artificiale*, in www.bancaditalia.it, Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers) 878 (2024); stando al metodo ivi adottato (Webb) «occupations exposed to AI technology generally employ highly educated individuals, who are in the upper part of the wage distribution, while past waves of automation affect low or middleskilled individuals».

disimpegnate, ben potendo rivelarsi anche complementare rispetto a quest'ultime; e circa il fatto che l'impatto in termini di mantenimento dei posti di lavoro resta difficilmente stimabile⁴, dipendendo molto da come ciascuna realtà imprenditoriale (soprattutto in un tessuto produttivo composto in larga parte da PMI, qual è quello italiano) deciderà di implementare i sistemi di AI.

Intanto, resta fermo quanto già osservato dalla dottrina, ossia che «le evoluzioni più recenti del contesto tecnologico produttivo non fanno ... che accentuare le tensioni che da tempo si registrano intorno al modello del lavoro subordinato nell'impresa»⁵, le quali si estendono adesso anche alla sfera della professionalità: ma a chi spetta ricomporre queste tensioni?

Verosimilmente, tale onere non parrebbe gravare sull'imprenditore/datore di lavoro, complice anche il fatto che, per costante giurisprudenza di legittimità, questi non ha alcun obbligo di formare il lavoratore per fargli salvaguardare il proprio posto di lavoro⁶. Di modo che l'attenzione si rivolge tutta alle parti sociali, cui è da sempre demandato l'arduo compito di forgiare «le mansioni e i sistemi di inquadramento»⁷.

2.- Il sindacato quale argine alla “disgregazione digitale” della professionalità dei lavoratori.

Per una migliore comprensione del ruolo delle parti sociali in tal senso, giova rammentare come costituisca principio ormai pacifico in giurisprudenza quello secondo cui la professionalità non è solo una connotazione qualitativa della prestazione lavorativa a beneficio dell'imprenditore/datore di lavoro, ma anche un bene da tutelare⁸ oltreché un segno distintivo di ciascun lavoratore.

Di fatti, nella prospettiva del lavoratore, la professionalità è estrinsecazione di un peculiare tipo di dignità (c.d. dignità professionale) derivante proprio da quell'«insieme di conoscenze tecniche, capacità pratiche, esperienza ed intelligenza possedute dal lavoratore entro il concreto contesto lavorativo»⁹ che guidano il lavoratore medesimo verso un'esistenza libera e dignitosa, costituendo il presupposto della relativa fonte di reddito.

Orbene, a fronte di «cambiamenti tecnologici che mettono in discussione principi e istituti giuridici che hanno concorso alla costruzione delle fondamenta del diritto del lavoro»¹⁰, quali sono quelli testé ripercorsi, che tipo di iniziative le parti sociali devono mettere in pratica perché le attuali professionalità dei lavoratori, ampiamente condizionate «dalla costante innovazione di macchinari,

⁴ Difficoltà, quella inerente alle stime, da sempre avvertita in dottrina: C. Valenti, *La tutela della professionalità nel mercato del lavoro che cambia*, in *Lavoro e diritto* 1 (2021) 132.

⁵ Così, P. Passalacqua, *Subordinazione, ascesa della professionalità e declino dell'orario di lavoro*, in *Federalismi.it* 17 (2022) 170.

⁶ Cass., Sez. Lav., 11/03/2013, n. 5963; sulla limitazione del “repechage” alle sole mansioni per cui il lavoratore sia già stato formato al tempo del licenziamento, v. Cass., Sez. Lav., 13/08/2008, n. 21579; Cass., Sez. Lav., 08/03/2016, n. 4509; Cass., Sez. Lav., 06/12/2018, n. 31653.

⁷ M. Brollo, *Tecnologie digitali e nuove professionalità*, in *Dir. rel. ind.* 2 (2019) 471.

⁸ Pacifica è, ormai, l'acquisizione giurisprudenziale del «diritto del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità sul luogo di lavoro (art. 1, 2 Cost.)» mediante svolgimento delle mansioni a lui affidate, il cui «degrado» è in tanto tutelabile, in quanto foriero di «riflessi sulla vita sociale e di relazione»: Cass., Sez. Lav., 07/02/2023, n. 3692.

⁹ Brollo, M. Vendramin, *Le mansioni del lavoratore: inquadramento e jus variandi. Mansioni, qualifiche, Jus Variandi*, in M. Martone (cur.), *Contratto di lavoro e organizzazione – Contratto e rapporto di lavoro*, in M. Persiani, F. Carinci (dirr.), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova 2012, 540.

¹⁰ M. Tiraboschi, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *Dir. rel. ind.* 4 (2024) 5.

attrezzature e impianti di produzione ovvero dalle mutate condizioni o dinamiche organizzative del loro impiego»¹¹, continuino a trovare una loro allocazione ottimale nel mercato?

In effetti, i sistemi di AI e gli algoritmi impongono ormai di ragionare per obiettivi/risultati (quasi sfidando l'originaria concezione della prestazione lavorativa come obbligazione di mezzi), sicché parrebbe inevitabile tendere verso una maggiore frammentazione/settorializzazione delle attività lavorative, con l'affioramento di quelle che sono state definite come "micro-task"¹².

Si assisterebbe, così, a un'azione disgregativa della professionalità dei lavoratori, per fronteggiare la quale occorrerebbe concepire quest'ultima, giusta quanto già osservato dalla dottrina in tempi non sospetti, come «un "semilavorato" adattabile ad esigenze mutevoli»¹³.

Ancor meglio e ancor più approfonditamente, occorrerebbe ricercare un meccanismo con cui, volendo sempre impiegare le medesime parole già impiegate dalla dottrina, «integrare la quota di professionalità divenuta obsoleta», colmando così «quel gap debitorio, nell'ambito del contratto di lavoro, e quindi dello scambio, che in determinati casi potrebbe altrimenti condurre al licenziamento»¹⁴.

Così ricostruita la mappa del problema e della ipotetica soluzione, è ora possibile soffermarsi sulle iniziative concretamente percorse dalla contrattazione collettiva, onde verificare quanto sopra esposto e come le parti sociali abbiano cercato di arginare le esternalità negative addotte dalla AI sul mercato del lavoro e, segnatamente, la sua potenzialità corrosiva della professionalità dei lavoratori.

A tale scopo, si è ritenuto opportuno fare riferimento a un paniere-campione di contratti collettivi, consistenti per lo più in alcuni rinnovi contrattuali intervenuti a partire dal 2019 in poi e considerati significativi ai fini della presente ricerca, sì da tentare di fornire una risposta empirica alla suesposta domanda.

3.- L'azione contrattual-collettiva a salvaguardia della professionalità: riflessioni a margine di un'indagine empirica.

Ebbene, dall'analisi del cennato campione di contratti collettivi emerge una comune consapevolezza su ciò che «i processi digitali e i cambiamenti tecnologici e organizzativi hanno coinvolto tutte le aziende e tutte le persone a prescindere da livello e aree di appartenenza, mettendo a disposizione nuovi strumenti di lavoro e modalità di interazione ... con possibilità di crescita e arricchimento professionale secondo modalità diverse da quelle classiche in essere nell'ambito di strutture e gerarchie articolate»¹⁵.

Ciò che non è condiviso, è il metodo con cui i cambiamenti dettati dalle innovazioni tecnologiche vengono implementati all'interno delle canoniche strutture gerarchiche aziendali, registrandosi al riguardo almeno quattro tendenze contrattual-collettive.

¹¹ Id., *I sistemi* cit. 9-10.

¹² E. Dagnino, *Intelligenza artificiale e mercati del lavoro. Prima rassegna ragionata della letteratura economica e giuridica*, Casi e materiali di discussione del CNEL, 3 (2024) 17.

¹³ U Romagnoli, *Commento all'art. 13, Statuto dei diritti dei lavoratori*, in A. Scialoja, G. Branca (curr.), *Commentario del Codice Civile, Supplemento Legge 20 maggio 1970, n. 300*, Roma 1972, 180.

¹⁴ L. Ferluga, *Nuove tecnologie e professionalità*, in A. Bellavista, R. Santucci (curr.), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Torino 2022, 174.

¹⁵ Protocollo nuove professionalità, competenze emergenti e classificazione dell'11 settembre 2024, allegato al rinnovo del CCNL Elettrico dell'11 febbraio 2025.

Ebbene, la prima delle tendenze negoziali riscontrate è stata quella di istituire, a livello nazionale o anche aziendale, ora specifiche procedure di informazione e consultazione sindacale¹⁶, ora osservatori ovvero comitati bilaterali aventi lo scopo di monitorare e analizzare «i cambiamenti conseguenti alle transizioni strutturali, anche ai fini dell'individuazione di nuove mansioni e figure professionali del loro inquadramento nell'attuale sistema delle aree professionali»¹⁷; a tale attività di monitoraggio si dovrebbero affiancare, in modo più o meno analogo tra i vari settori merceologici, iniziative ovvero soluzioni condivise da ponderarsi in un secondo momento, non preventivamente dettagliate quanto ai loro contenuti e vincolatività.

A fronte di questa alea circa il se e il come verranno discusse e attuate queste future iniziative, paiono di gran lunga più ambiziosi i tentativi contrattual-collettivi di determinare, chiaramente e sin da subito, come le innovazioni digitali modificheranno la struttura gerarchica aziendale e i connotati delle qualifiche e mansioni lavorative. In tal senso, è possibile registrare una seconda tendenza negoziale che demanda direttamente ed esclusivamente alle figure manageriali, quali sono i quadri, l'attività di orientamento della forza lavoro aziendale verso i «processi di cambiamento strutturale tecnico ed organizzativo utilizzando un articolato portafoglio di competenze tecnologiche, organizzative, personali e sociali»¹⁸: a queste figure è, dunque, affidato il compito di farsi portavoce del cambiamento, arrivando così le relative declaratorie a modificarsi, contemplando ora ed espressamente tale skill.

Una terza tendenza negoziale – che condivide la *ratio* della seconda analizzata, benché più incalzante – evidenzia, invece, un intervento massivo su ciascuna qualifica interessata dal cambiamento, modificando al contempo esemplificazioni ormai vetuste: in tale direzione si muove, con ritrovato vigore, l'Ipotesi di Accordo del CCNL Commercio siglata in data 22 marzo 2024, per quanto concerne in particolar modo il settore dell'«Information and Communication Technology», giacché in esso rientrano aziende «connotate da particolari caratteristiche, quali la continua evoluzione delle tecnologie, i periodici e frequenti adeguamenti nelle competenze e conoscenze, nonché la necessità di adeguamenti e rivisitazione degli organici»¹⁹.

Peraltro, per quanto questa tendenza sia oltremodo coraggiosa, resta pur sempre una fotografia dello stato dell'arte delle professionalità valida alla data in cui viene stipulato il contratto collettivo; di modo che, al variare del mercato delle professionalità, potrebbe rendersi necessario un (ulteriore) rinnovo del suddetto contratto e, sul punto, non sempre le parti sociali si sono rivelate proattive.

¹⁶ CCA Italo – NTV S.p.A. del 20 febbraio 2019, ove l'informativa sindacale annovera anche gli «effetti occupazionali scaturenti da volumi di produzione, dalle innovazioni tecnologiche e dalle variazioni organizzative e produttive, nonché dalle articolazioni e variazioni dei regimi di orario».

¹⁷ Così, l'Accordo di rinnovo del CCNL Settore Credito siglato il 19 dicembre 2019. Nello stesso senso anche la Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Chimico Farmaceutico stipulata in data 13 giugno 2022, nella cui sezione «Innovazioni normative» è menzionato un osservatorio destinato a verificare «competenze, contenuti professionali, nuovi profili e fabbisogni formativi anche alla luce delle trasformazioni nel mondo del lavoro determinate da transizione ecologica, transizione energetica e digitalizzazione».

¹⁸ CCNL Metalmeccanici del 5 febbraio 2021, art. 1 del Titolo II, Sezione Quarta.

¹⁹ In tal senso, le «tecnologie emergenti» ovvero le «nuove tecnologie» o gli «sviluppi tecnologici» costituiscono il tratto distintivo delle neo-coniate qualifiche di «ICT Consultant», di «ICT Operations Manager» e di «Systems Architect»; mentre la realizzazione di «progetti e processi di digitalizzazione e riorganizzazione aziendale» è il tratto distintivo della neo-coniata qualifica di «Innovation Manager» (oppure «Digital Innovation Manager») laddove la «blockchain» è il tratto distintivo della neo-coniata qualifica di «Blockchain Manager». Ampio spazio è poi dedicato al concetto di «cambiamento», che accomuna le neo-coniate qualifiche di «Business Analyst» e «Chief Information Officer».

Forse, a tale difficoltà potrebbe sopperire la quarta delle tendenze negoziali registrate, che mira a ridefinire la struttura fondamentale del sistema classificatorio della forza lavoro, facendolo ergere su di un'articolazione per competenze, a cominciare da quelle digitali: con particolare riguardo a tali competenze, esse spaziano dal ricercare contenuti digitali sino all'«utilizzare in modo creativo le tecnologie digitali»; dopodiché, a seconda del livello di padronanza di tali competenze, che può andare da base ad altamente specializzato, si individua la correlata categoria professionale utile a definire la qualifica (al livello base corrisponderà la categoria di operaio, e così via, sino ad arrivare al livello altamente specializzato cui corrisponderà la categoria di responsabile)²⁰.

In alternativa alla metodologia esposta, ma sempre nell'ambito della quarta tendenza negoziale in commento, alcune parti sociali hanno proposto per l'adozione di un nuovo sistema di classificazione della forza lavoro da realizzarsi con l'ausilio di una commissione bilaterale e basato su due essenziali coordinate astratte, quali sono la polivalenza (intesa come intervento su più posizioni di lavoro) e polifunzionalità (intesa come esercizio di attività complementari quali coordinamento, conduzione, controllo, manutenzione e qualità), destinate ad assurgere a forme di salvaguardia dello specifico patrimonio professionale già in possesso dei lavoratori che, senza dimenticare l'importanza delle c.d. "soft skills", viene adeguato ai cambiamenti introdotti dalle innovazioni tecnologiche: si tratta, a ben vedere, di due fattori con cui anticipare, lavorando in macro-categorie, l'effettivo impatto di questi nuovi strumenti sulla forza lavoro, verificando come ciò possa provocare «un aumento, riduzione e/o mutamento del valore del patrimonio individuale di capacità, competenze, esperienza e autonomia» della stessa²¹.

Orbene, quest'ultima tendenza negoziale spinge a porsi qualche domanda preliminare sull'effettiva capacità delle parti sociali di approntare meccanismi proficui e dinamici con cui adeguarsi al cambiamento imposto dall'innovazione digitale; opzione, questa della dinamicità, sicuramente preferibile rispetto a una pur encomiabile fotografia statica dell'odierno mercato delle professionalità (avallata dalla terza delle tendenze contrattuali sopra evidenziate).

In particolare, una prima domanda concerne l'attitudine delle parti sociali di essere protagoniste del cambiamento, giacché non tutte possono essere in grado di affrontare la transizione digitale in corso, complice già solo la repentina evoluzione dei tecnicismi che accompagneranno le neo-coniate qualifiche²². Una seconda domanda concerne, invece, l'opportunità che l'AI venga contrattualmente contemplata e disciplinata quale strumento con cui rendere la prestazione lavorativa.

Ebbene, se volessimo cercare una risposta alla prima domanda, questa potrebbe forse rinvenirsi nell'Accordo di rinnovo del CCNL Alimentari del 1° marzo 2024, in cui è previsto che la commissione deputata a realizzare il sistema classificatorio sia affiancata da «uno specifico comitato scientifico» che possa agevolare i lavori, grazie al patrimonio di conoscenze messo a disposizione da quest'ultimo in favore delle parti sociali che compongono detta commissione.

Mentre se volessimo cercare una risposta alla seconda domanda, a detta dello scrivente molto più interessante, essa potrebbe rinvenirsi in modo piuttosto esauriente all'interno di un'esperienza contrattual-collettiva a quanto consta isolata, qual è quella rappresentata dall'Accordo Territoriale di Cuneo per lavoratori delle cooperative del settore confezionamento del 2022: in quest'accordo, le

²⁰ Questa è l'impostazione adottata dal CCNL per il settore ICT siglato da Cifa e Confsal nel 2021.

²¹ Accordo di rinnovo del CCNL Alimentari del 1° marzo 2024, art. 26.

²² Si pensi al concetto di blockchain che, nell'ottica dell'Ipotesi di rinnovo del CCNL Commercio del 2024, contraddistinguerà, come detto, la neo-coniata qualifica di "Blockchain Manager".

parti sociali, muovendo dalla premessa per cui «l'adozione ... di robots/cobots e/o intelligenze artificiali costituisce fattore evolutivo e di competitività in sé positivo», hanno convenuto sulla necessità che il lavoratore, il quale si trovi a «interagire in modo diretto e abituale» con tali sistemi ne detenga, sia pure limitatamente alle funzioni proprie delle sue mansioni, «il ruolo di user».

Quanto precede, con l'obiettivo non solo di integrare il principio di “human-in-the-loop”, che deve governare l'equa implementazione dei sistemi di AI²³ nei contesti lavorativi, ma anche di incentivare una giusta e funzionale coesistenza²⁴ tra i sistemi di AI e la forza lavoro che ne sarà attinta, affinché la prima non prevarichi sulla seconda o, quantomeno, affinché la seconda sia partecipe, e non già succube, del cambiamento imposto dalla prima.

4.- Prime conclusioni circa la necessità di integrare l'uomo con la macchina e le relazioni industriali con le moderne tecnologie.

Giunti a questo punto, è ora possibile trarre qualche conclusione. Alla luce di tutto quanto precede, è sicuramente fuori discussione quanto già rilevato da attenta dottrina, ossia che «si assiste, a causa della velocità del progresso tecnologico, ad una rapida obsolescenza di alcune figure professionali, anche se non tutti i lavoratori sono investiti nello stesso modo e nella stessa misura dalla rivoluzione digitale»²⁵.

Ulteriore conclusione, meno immediata della prima, è quella formulabile utilizzando le parole di altra attenta dottrina, per cui i mutamenti provocati dalle innovazioni tecnologiche «naturalmente, non procedono in modo uniforme per tutti i settori economici, per tutti i territori e per tutte le tipologie di imprese, servizi o processi produttivi»²⁶, registrandosi una maggiore spinta in tal senso nei settori che vivono in prima persona la transizione tecnologica, quali sono i settori ICT e certe qualifiche professionali del CCNL Commercio, le quali godono finalmente di propria collocazione e autonoma rilevanza.

Ciò che, però, accomuna questo processo a velocità (e risultato) variabile è la natura di mutamento qualitativo delle tipologie professionali²⁷, stante la necessità, avvertita dalle parti sociali, di dar luogo a un nuovo sistema di classificazione che, in un modo o nell'altro, valorizzi il possesso di competenze digitali, pur senza dimenticare le c.d. “soft skills”²⁸, notoriamente insostituibili (finora) dalla AI e, anzi, reputate da taluni autori come funzionali a garantire l'integrazione di quest'ultima nella prestazione lavorativa²⁹.

²³ Tale principio costituisce, infatti, uno degli elementi imprescindibili con cui l'AI deve essere implementata in generale, quindi anche nei contesti lavorativi, come perorato dal c.d. “AI Act” (Reg. UE 2024/1689): sul punto, per tutti, v. L. Zappalà, voce *Human-in-the-loop*, in S. Borrelli, L. Zappalà, L. Lazzeroni, V. Brino, L. Tebano, C. Faleri, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Torino 2022.

²⁴ Parrebbe profilarsi all'orizzonte quel continuum o simbiosi di uomini e macchine professata da parte della dottrina: C. Salazar, *Umano, troppo umano ... o no? Robot, androidi e cyborg nel 'mondo del diritto' (prima notazioni)*, in *BioLaw Journal* 1 (2014) 255s.

²⁵ Ferluga, *Nuove tecnologie* cit. 162.

²⁶ Tiraboschi, *I sistemi* cit. 10.

²⁷ L. Galantino (cur.), *Innovazione tecnologica e professionalità del lavoratore*, Padova 1987, 43.

²⁸ Secondo OECD, *Artificial intelligence* cit. è possibile concludere che «attitudes (emotional skills), cognitive skills, languages and digital skills increased the most among vacancies overall which includes vacancies with moderate and low AI exposure».

²⁹ L'opinione è di A. Viscomi, *Professionalità e diligenza ai tempi della transizione digitale*, in *LLI* 10 (2024) 66, sia pure sotto il profilo della valorizzazione della diligenza richiesta al lavoratore nell'epoca della transizione digitale.

Senonché, proprio con riguardo a tale integrazione, pare mancare un certo grado di coraggio nelle scelte operate dalle parti sociali: invero, pur essendo i lavoratori i destinatari finali *de facto* della trasformazione tecnologica, nella loro qualità di soggetti che si troveranno a doverla mettere quotidianamente in pratica, solo una esperienza contrattual-collettiva si premura di integrare in concreto il cambiamento tecnologico nelle mansioni dei dipendenti attinti, garantendo a questi il ruolo addirittura di “user” dell’AI medesima, sia pure entro i limiti strettamente necessitati dal corretto disimpegno dell’attività lavorativa.

E però, per quanto ambizioso, anche tale tipo di integrazione abbisogna di essere accompagnato da altro elemento imprescindibile di un qualsivoglia cambiamento (incluso il cambiamento tecnologico), qual è quello di garantire un percorso di formazione su come impiegare l’AI quale strumento di lavoro e, prima ancora, di vita: tale impiego, invero, presuppone un certo tasso di alfabetizzazione digitale, consistente in competenze quali navigare tra informazioni e contenuti digitali, valutare i dati oggetto di navigazione e infine gestirli³⁰, affatto scontato tra i lavoratori con maggiore anzianità di servizio. Tra l’altro, questo tipo di formazione professionale, che attenta dottrina ha ritenuto costituire un «processo permanente» perché permanente e anzi elevato è il «ritmo del cambiamento tecnologico»³¹, non deve coinvolgere solo i lavoratori ma anche, se non soprattutto, il sindacato, chiamato a fungere da attore principale della transizione digitale in ambito lavorativo. Ed è su questo punto che si registrano alcune importanti disfunzioni in seno al panorama delle relazioni industriali italiane, ove ad associazioni sindacali storicamente rappresentative e già dotate di un proprio centro ricerche cui demandare la formazione dei propri membri (come nel caso della CISL, il cui statuto contempla un siffatto tipo di centro) si affiancano altre associazioni la cui transizione digitale potrebbe finanche dipendere *in toto* dalla disponibilità negoziale del datore di lavoro a condividere gli strumenti audiovisivi con cui tenere assemblee “online”³², ovvero la propria infrastruttura digitale per dar vita a bacheche sindacali telematiche³³ e, in qualche caso, persino un computer con accesso a internet³⁴. Il descritto scenario non è certo agevolato dal Legislatore europeo, il quale ha previsto l’obbligo per i datori di lavoro di consentire alle associazioni sindacali di avvalersi, con ogni costo a carico del primo, di esperti tecnologici solo nell’ambito del settore del lavoro tramite piattaforme – con buona pace di tutti gli altri settori merceologici – e solo laddove siano impiegati più di 250 lavoratori (così art. 13, co. 3, Direttiva UE 2024/2831).

Ciononostante, sia a livello aziendale – per ora, limitatamente ad alcune grandi “corporate”³⁵ – sia a livello statale – per ora, limitatamente a solo qualche realtà europea³⁶ – stanno prendendo piede dei

³⁰ In tali caratteristiche si estrinseca la competenza digitale rappresentata dalla «alfabetizzazione su informazioni e dati» valorizzata dal CCNL per il settore ICT siglato da Cifa e Confisal nel 2021.

³¹ Così, G. Petroni, *Nuove forme di organizzazione del lavoro e mutamenti qualitativi delle tipologie professionali*, in Galantino (cur.), *Innovazione* cit. 13.

³² Art. 8 dell’Accordo di rinnovo del CCNL Alimentari del 1° marzo 2024; art. 3 del CCA Stellantis.

³³ Art. 11 dell’Accordo di rinnovo del CCNL Alimentari del 1° marzo 2024; art. 4 del CCA Stellantis.

³⁴ Art. 6 del CCA Stellantis.

³⁵ Il riferimento è alle iniziative adottate da Amazon Web Services in tema di tutorial su come usare l’AI, in uno con alcune esercitazioni pratiche, nonché da IBM che, con la piattaforma SkillsBuild, offre corsi gratuiti sui fondamenti dell’AI, sui “chatbot” e su temi annessi quali l’etica dell’AI. Il vantaggio di tali esperienze è quello di offrire corsi accessibili a chiunque e a livello mondiale.

³⁶ Degna di menzione è l’iniziativa Elements Of AI perseguita dal governo finlandese con l’Università di Helsinki, avente quale scopo quello di fornire una formazione sui temi AI articolata in moduli, a partire da «che cos’è l’intelligenza artificiale», sino ad arrivare alle lezioni sul “machine learning” e sulle reti neurali: ogni tema è poi corredato da opportuni esercizi. In direzione analoga sembrerebbe essere orientata anche l’ulteriore esperienza di SkillsFuture in Singapore, ove

corsi di formazione sui sistemi di AI caratterizzati da una forma di apprendimento permanente (“lifelong learning programme”) e, in taluni casi, anche da gratuità: si tratta, in sintesi, di iniziative volte a insegnare a interfacciarsi con e a usare i sistemi di AI, consentendo così a tutti, anche al di fuori dell’ambito lavorativo, di acquisire un certo grado di alfabetizzazione digitale nelle tematiche di AI.

Vero è che anche tali iniziative sono piuttosto frammentate sicché, per consentire uno sviluppo quanto più omogeneo di tali competenze, sarebbe consigliabile un’adeguata opera di incentivazione a livello europeo volta ad armonizzare le regolamentazioni che ciascun Stato Membro deve concretamente porre in essere; a tal proposito, senza voler scadere in eccessi regolatori, potrebbe forse bastare già solo che il Legislatore europeo conferisse un ruolo preminente alla contrattazione collettiva nella gestione di tematiche AI in ogni settore che ne sia potenzialmente affetto, anziché limitarsi a un semplice invito a che la stessa venga incoraggiata dagli Stati Membri³⁷.

Di modo che, ancora una volta, perché si possa professare una fabbrica intelligente, l’unica intelligenza da sviluppare resta sempre quella umana e legislativa, unico argine alla digicrazia e presupposto logico-giuridico indefettibile per un giusto homo conexus.

Abstract.- Posta una breve ricognizione circa i possibili impatti sul contenuto delle mansioni cagionati dall’introduzione di sistemi digitali automatizzati (IA), il contributo si sofferma sull’opportunità e le modalità con cui tutelare la professionalità dei lavoratori chiamati a operare in contesti digitalizzati, onde evitarne la dispersione o il surclassamento. Quindi, effettuata una disamina delle principali tipologie di interventi a opera della contrattazione collettiva in tal senso, il contributo si interroga in merito alla capacità delle associazioni sindacali, quali soggetti tutelanti la forza lavoro, di essere esse stesse protagoniste di questo cambiamento, oppure se è necessario un supporto legislativo.

Given a short overview about the potential impacts on the job tasks caused by the introduction of automated digital systems (AI), the essay focuses on the opportunity and methods by means of which the professionalism of workers called upon to operate in digitized contexts can be protected, in order to avoid its dispersion or outclassing. After examining the main types of collective bargaining measures in this regard, the essay wonders about the ability of trade unions, as protectors of the workforce, to be protagonists by themselves of this change, or whether legislative support is necessary.

l’obiettivo generale è quello di formare le nuove competenze richieste in futuro, per quanto senza un focus esclusivo sulla AI.

³⁷ Invero, l’art. 2, co. 11, “AI Act” sancisce soltanto che «il presente regolamento non osta a che l’Unione o gli Stati membri ... incoraggino o consentano l’applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori».