Parlamento europeo
2024-2029

TESTI APPROVATI

P10_TA(2025)0337

Digitalizzazione, intelligenza artificiale e gestione algoritmica sul luogo di lavoro – plasmare il futuro del lavoro

Risoluzione del Parlamento europeo del 17 dicembre 2025 recante raccomandazioni alla Commissione sulla digitalizzazione, l'intelligenza artificiale e la gestione algoritmica sul luogo di lavoro – plasmare il futuro del lavoro (2025/2080(INL))

Il Parlamento europeo,

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

– visti gli articoli 153 e 16 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

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

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

– vista la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare l'articolo 7 sul rispetto della vita privata e della vita familiare, l'articolo 8 sulla protezione dei dati di carattere personale e l'articolo 31 su condizioni di lavoro giuste ed eque,

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

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

lavoro[1],

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

– vista la direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro[3],

– vista la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro[4],

– vista la direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea[5],

– vista la direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio[6],

– vista la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle

---

1 Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (GU L 183 del 29.6.1989, pag. 1).

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

3 Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro (GU L 299 del 18.11.2003, pag. 9).

4 Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303 del 2.12.2000, pag. 16).

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

6 Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79).

condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali[7] ("direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali"),

– visto il regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 giugno 2024, che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale)[8],

– visto il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)[9],

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

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

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

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

– visto l'accordo quadro delle parti sociali europee sulla digitalizzazione (giugno 2020),

– vista la comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al

---

7 Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (GU L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

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

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

Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, del 7 giugno 2023, su un approccio globale alla salute mentale,

– vista la comunicazione della Commissione, del 29 gennaio 2025, dal titolo "Bussola per la competitività dell'UE",

– vista la comunicazione della Commissione, dell'11 febbraio 2025, dal titolo "Avanti insieme: un'Unione più coraggiosa, più semplice e più rapida", che conferma l'obiettivo di ridurre gli oneri amministrativi di almeno il 25 % in generale e di almeno il 35 % per le PMI,

– vista la comunicazione della Commissione del 9 aprile 2025 dal titolo "Piano d'azione per il continente dell'IA",

– viste la relazione di Mario Draghi del settembre 2024 sul futuro della competitività europea ("relazione Draghi") e la relazione di Enrico Letta dell'aprile 2024 dal titolo "Much more than a market" (Molto più di un mercato) ("relazione Letta"),

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

– vista la relazione dell'OCSE dal titolo "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD labour survey" (Gestione algoritmica sul posto di lavoro: nuove evidenze da un'indagine dell'OCSE presso i datori di lavoro), OECD Artificial Intelligence Papers, n. 31,

– vista la valutazione del valore aggiunto europeo a cura del Servizio Ricerca del Parlamento europeo pubblicata nell'ottobre 2025 dal titolo "Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work" (Digitalizzazione, intelligenza artificiale e gestione algoritmica sul luogo di lavoro – definizione del futuro del lavoro)[10],

– visti gli articoli 47 e 55 del suo regolamento,

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

– vista la relazione della commissione per l'occupazione e gli affari sociali (A10-0244/2025),

A. considerando che la transizione digitale, guidata dalla

---

10 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/774670/EPRS_STU(2025)774670_EN.pdf.

digitalizzazione, dall'automazione e dall'intelligenza artificiale (IA), sta rimodellando i mercati del lavoro e modificando la natura del lavoro; che, dato che si stanno automatizzando alcuni compiti, diventa sempre più importante creare nuove professioni, sviluppare mansioni lavorative, offrire opportunità di formazione, riqualificazione e aggiornamento delle competenze dei lavoratori e trasformare i posti di lavoro esistenti attraverso nuove tecnologie al fine di accrescere la competitività e promuovere la crescita economica, nonché di rafforzare la forza lavoro e migliorare le condizioni di lavoro; che sfruttare queste nuove tecnologie richiede un continuo adattamento delle autorità pubbliche, delle politiche in materia di istruzione, delle imprese e dei lavoratori per garantire che l'Europa possa beneficiare della crescita netta dell'occupazione stimata dal Forum economico mondiale nella misura di 78 milioni di nuovi posti di lavoro entro il 2030 grazie all'IA (7 % dell'occupazione totale attuale)[11];

B. considerando che la transizione digitale sul luogo di lavoro dovrebbe basarsi sui principi della precauzione e dell'etica come impostazione predefinita ed essere orientata in modo da proteggere e promuovere la dignità umana, rafforzare la produttività, l'efficienza, l'innovazione e la competitività dell'economia europea e del mercato comune, in maniera che tutti ne traggano beneficio; che tale transizione deve rispettare in egual misura i principi del progresso sociale e della protezione dei diritti dei lavoratori, e contribuire a un'occupazione di qualità, al miglioramento delle condizioni di lavoro, all'emancipazione e al benessere di tutti i lavoratori, sostenendo nel contempo condizioni di parità nel mercato interno, l'innovazione e la competitività delle imprese; che l'IA è una tecnologia tuttora in evoluzione e, pertanto, le aziende dell'UE hanno ancora l'opportunità di assumere una posizione di leadership in alcuni segmenti[12]; che la mancata introduzione di sistemi di IA per rafforzare la competitività dell'UE potrebbe essere dannosa per la crescita, gli investimenti e l'innovazione futuri; che il 64 % delle PMI nel mercato unico europeo ritiene che gli ostacoli normativi o gli oneri amministrativi siano attualmente il problema principale;

C. considerando che la transizione digitale nel mercato del lavoro sta stimolando una crescente domanda di alfabetizzazione e competenze di base e di alto livello nell'ambito dell'intelligenza artificiale e in quello digitale; che sia la relazione Draghi che la relazione Letta identificano nel divario di competenze digitali uno dei principali ostacoli alla competitività dell'Europa;

D. considerando che la rapida integrazione dei sistemi di IA deve essere

---

11 FEM, Future of Jobs Report 2025 (Relazione 2025 sul futuro dell'occupazione) (gennaio 2025).

12 Relazione di Mario Draghi sul futuro della competitività europea (settembre 2024), parte A "A competitiveness strategy for Europe" (Una strategia di competitività per l'Europa).

accompagnata da una formazione sufficiente; che solo il 15 % dei lavoratori ha partecipato nel 2023 ad attività di formazione pertinenti per approfondire le proprie conoscenze e competenze in materia di IA, mentre il 42 % dei lavoratori riconosce la necessità di migliorare le proprie competenze in materia di IA e il 61 % prevede che nei prossimi cinque anni subentreranno nuovi requisiti in termini di competenze; che le PMI, in particolare, non dispongono tuttavia delle strategie e delle risorse necessarie per attenuare il rischio che la manodopera meno qualificata nelle piccole imprese sia soggetta a una carenza di competenze; che le persone più bisognose di formazione in materia di competenze digitali sono quelle che hanno meno probabilità di parteciparvi[13];

E. considerando che l'adattamento dei sistemi di istruzione, in particolare nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, e il miglioramento della cooperazione tra gli istituti di istruzione, i sindacati e i datori di lavoro sono essenziali per prevedere le future necessità del mercato del lavoro e dotare i discenti delle competenze necessarie affinché possano prosperare in una società competitiva, digitale e tecnologicamente avanzata;

F. considerando che l'IA e la gestione algoritmica sono concetti in evoluzione; che i sistemi di gestione algoritmica sono utilizzati prevalentemente per le seguenti attività gestionali: assunzione, pianificazione del lavoro/dei compiti, incoraggiamento/orientamento dei lavoratori e monitoraggio/controllo; valutazione dei lavoratori, gestione/formazione dei talenti, ricompensa dei lavoratori e licenziamento dei lavoratori; che la gestione algoritmica spesso non è utilizzata attraverso software specifici, ma come parte integrante del software preesistente; che qualsiasi iniziativa futura in questo settore dovrebbe essere adeguata alle esigenze future e sufficientemente flessibile da poter essere adattata alle evoluzioni che interverranno;

G. considerando che l'IA e la gestione algoritmica possono offrire numerose opportunità per l'ottimizzazione del lavoro, una maggiore coerenza e obiettività delle decisioni gestionali e il miglioramento della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché della soddisfazione dei lavoratori, ma comportano anche alcuni rischi, quali una ridotta autonomia dei lavoratori, la mancanza di trasparenza e una maggiore intensità di lavoro, se non sono progettate e utilizzate in modo antropocentrico; che l'uso dell'IA e della gestione algoritmica può ridurre i compiti tediosi e il carico di lavoro complessivo, migliorare l'assegnazione dei compiti e la produttività, prevenire i rischi professionali e ridurre i costi; che un quadro europeo in materia di IA può garantire che l'IA sia utilizzata come un sostegno efficace ai lavoratori umani, con l'obiettivo di generare reali incrementi di produttività e migliori condizioni di lavoro e non solo benefici speculativi; che la ricerca dimostra che molti investimenti delle

---

13 https://www.cedefop.europa.eu/it/publications/9201.

imprese nell'IA generativa, malgrado la sua capacità di creare nuovi contenuti, non hanno ancora prodotto guadagni o rendimenti misurabili in termini di produttività[14];

H. considerando che è importante prevenire e affrontare i rischi relativi alla qualità delle condizioni di lavoro e alla salute e sicurezza sul lavoro derivanti dall'IA e dai sistemi di gestione algoritmica, quali l'aumento della pressione da scadenze e da prestazioni, l'intensificazione del lavoro, la discriminazione, il monitoraggio intrusivo e la sorveglianza indebita, come pure alcune distorsioni nei sistemi di IA, la perdita di autonomia, la dequalificazione, l'isolamento sociale, lo stress sul luogo di lavoro e altri problemi psicosociali e di salute mentale; che la legislazione europea vigente, compresi il regolamento generale sulla protezione dei dati, il regolamento sull'intelligenza artificiale e l'*acquis* sociale europeo, contribuisce ad affrontare e prevenire alcuni di tali rischi; che il regolamento sull'intelligenza artificiale non è ancora pienamente applicabile;

I. considerando che gli sviluppi tecnologici che generano una connettività e una disponibilità costanti possono rendere meno netti i confini tra la sfera del lavoro e quella della vita privata;

J. considerando che la diffusione dell'IA e dei sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro comporta la raccolta e il trattamento di un ampio volume di dati dei lavoratori, il che può sollevare preoccupazioni in merito alla protezione dei dati e alla vita privata e impone di gestire tali dati riducendo gli squilibri di potere mediante la definizione collettiva di norme attraverso il dialogo sociale e di garantire il rispetto del regolamento generale sulla protezione dei dati e di eventuali norme più specifiche relative al trattamento dei dati personali nell'ambito dei rapporti di lavoro, come stabilito dal diritto nazionale o dai contratti collettivi applicabili; che è opportuno monitorare l'impatto delle nuove tecnologie sull'ambiente di lavoro e le possibili violazioni della vita privata dei lavoratori;

K. considerando che il consenso sulla base dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera a), del regolamento generale sulla protezione dei dati deve essere liberamente prestato e che, in situazioni di evidente squilibrio, tale consenso liberamente prestato è altamente improbabile; che il consenso non dovrebbe pertanto costituire un motivo legittimo per il trattamento dei dati personali ai fini del monitoraggio automatizzato o del processo decisionale automatizzato, dato lo squilibrio di potere tra l'interessato e il titolare del trattamento nell'ambito dei rapporti di lavoro e dell'esecuzione di un contratto;

L. considerando che i sistemi di gestione algoritmica sono stati

---

14 https://www.techmonitor.ai/digital-economy/ai-and-automation/ai-investment-struggles-boost-productivity-gartner-survey.

inizialmente adottati e utilizzati in maniera generalizzata dalle piattaforme di lavoro digitali, ma sono ora ampiamente in uso in tutto il mercato del lavoro;

M. considerando che, secondo le stime, tra un quarto e l'80 % delle imprese dell'Unione utilizza almeno una forma di gestione algoritmica; che è probabile che l'adozione della gestione algoritmica cresca in modo significativo nei prossimi anni[15]; che le prestazioni lavorative del 26,5 % dei lavoratori dell'UE sono monitorate da un "programma informatico", con una maggiore prevalenza nelle grandi imprese; che, per il 27,4 % dei lavoratori, l'assegnazione dei compiti avviene mediante un sistema informatico[16]; che il 35 % delle imprese europee utilizza sistemi di gestione algoritmica per la valutazione[17]; che è necessario un approccio globale e cooperativo, unitamente al dialogo sociale, per creare condizioni di parità per un'IA e una gestione algoritmica responsabili sul luogo di lavoro;

N. considerando che il 62 % degli europei ha una visione positiva dell'uso dei robot e dell'IA sul luogo di lavoro e il 73 % concorda sul fatto che i robot e l'IA aumentano la velocità con cui i lavoratori svolgono le loro mansioni[18]; che il 66 % degli europei ritiene che l'uso dei robot e dell'IA determinerà la perdita di un maggior numero di posti di lavoro rispetto a quelli che permetterà di creare; che il 61 % degli europei ritiene che i robot e l'IA abbiano un impatto negativo sulla comunicazione tra colleghi; che i giovani, i lavoratori e le persone con un livello di istruzione superiore hanno una visione più positiva dell'uso delle nuove tecnologie sul luogo di lavoro; che ciò riflette una crescente apertura all'innovazione e il potenziale dell'IA per migliorare la produttività, la qualità del lavoro e la competitività economica, a condizione che sia sviluppata e attuata in maniera responsabile;

O. considerando che, secondo un'indagine dell'OCSE, il 60 % dei dirigenti ritiene che la gestione algoritmica migliori la qualità del loro processo decisionale; che, allo stesso tempo, quasi due terzi dei dirigenti intervistati hanno espresso preoccupazione in merito agli strumenti di gestione algoritmica che utilizzano: responsabilità poco chiara in caso di decisione sbagliata (28 %), incapacità di seguire la logica delle decisioni o raccomandazioni algoritmiche (27 %) e protezione inadeguata della salute fisica e mentale dei lavoratori

---

15 "Si può sostenere che oltre un quarto delle imprese dell'UE-27 utilizza la gestione algoritmica", "in base all'indagine Delphi, è molto probabile che nei prossimi dieci anni la gestione algoritmica cresca del 3-6 % all'anno" (https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5afb4511-0ddf-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en).

16 Indagine europea sulle condizioni di lavoro, 2024.

17 Documento di lavoro dell'OCSE, "Algorithmic Management in the Workplace" (Gestione algoritmica sul luogo di lavoro), 2025, pag. 17.

18 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

(27 %)[19];

P. considerando che meno della metà delle persone attualmente occupate dichiara di essere stata informata dal proprio datore di lavoro in merito all'uso delle tecnologie digitali, mentre oltre la metà dei datori di lavoro e dei dirigenti riferisce di averlo fatto; che solo il 18 % delle persone attualmente occupate riferisce di aver ricevuto una spiegazione dettagliata, comprese informazioni sui benefici, sugli svantaggi e sui loro diritti;

Q. considerando che la consultazione e il coinvolgimento regolari delle parti sociali, dei dirigenti, dei lavoratori e dei loro rappresentanti nella diffusione delle nuove tecnologie migliorano notevolmente l'accettazione e le percezioni positive del loro utilizzo, massimizzando i benefici e consentendo di affrontare eventuali rischi correlati durante l'intero ciclo di vita tecnologico;

R. considerando che le piccole e medie imprese (PMI) rappresentano il 99 % di tutte le imprese dell'Unione e che qualsiasi iniziativa futura dovrebbe tenere conto delle loro limitate risorse tecniche, finanziarie e amministrative, garantendo la proporzionalità, evitando inutili oneri amministrativi e promuovendo un ambiente che favorisca l'adozione responsabile delle tecnologie digitali;

S. considerando che meno della metà delle persone attualmente occupate dichiara di essere stata informata dal proprio datore di lavoro in merito all'uso delle tecnologie digitali, mentre oltre la metà dei datori di lavoro e dei dirigenti riferisce di averlo fatto; che tale percentuale comprende coloro che dichiarano di essere stati informati, ma senza ulteriori dettagli (16 %), e coloro che riferiscono di aver ricevuto una spiegazione dettagliata, comprese informazioni sui benefici, sugli svantaggi e sui loro diritti (18 %)[20];

T. considerando che la maggior parte degli europei è a favore di norme sulle tecnologie digitali sul luogo di lavoro, nello specifico oltre l'80 % è favorevole a norme sulla tutela della vita privata dei lavoratori e il 77 % è favorevole al coinvolgimento dei lavoratori nella progettazione e nell'adattamento delle tecnologie;

1. sottolinea che ogni nuova tecnologia deve essere introdotta e utilizzata con l'obiettivo generale di servire le persone e dovrebbe basarsi sul principio dell'etica come impostazione predefinita e sul principio di precauzione, nonché su un approccio antropocentrico, ed essere gestita dalle persone in conformità delle disposizioni in

---

19 A. Milanez, A. Lemmens e C. Ruggiu (2025), "Algorithmic management in the workplace: New evidence from an OECD employer survey" (Gestione algoritmica sul luogo di lavoro: nuovi dati emersi da un'indagine dell'OCSE tra i datori di lavoro), documenti dell'OCSE sull'intelligenza artificiale, n. 31, Pubblicazioni dell'OCSE, Parigi.

20 https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3222.

materia di sorveglianza umana di cui all'articolo 14 del regolamento sull'intelligenza artificiale e all'articolo 22 del regolamento generale sulla protezione dei dati;

2. ricorda che la transizione digitale, compreso il crescente utilizzo dell'IA e della gestione algoritmica, ha il potenziale di generare risultati positivi per il mercato del lavoro e nuove opportunità occupazionali; esprime tuttavia preoccupazione per le notevoli sfide che tale transizione comporta per i lavoratori, in particolare in termini di condizioni lavorative e occupazionali; sottolinea pertanto che qualsiasi nuova iniziativa in materia di IA e gestione algoritmica deve garantire posti di lavoro di qualità e salvaguardare il benessere dei lavoratori nell'era digitale;

Dotare i lavoratori di competenze e conoscenze

3. pone l'accento sul fatto che le nuove tecnologie sul luogo di lavoro possono rappresentare un importante vantaggio in termini di competitività e produttività, sostenere l'innovazione e migliorare la redditività delle imprese che le utilizzano; sottolinea, a tale proposito, che le imprese dovrebbero essere incoraggiate a integrare tali tecnologie in modo responsabile, trasparente e inclusivo per quanto concerne la vita privata e la protezione dei dati dei lavoratori, al fine di instaurare un clima di fiducia tra questi ultimi; segnala che l'uso di tali tecnologie sul luogo di lavoro dovrebbe essere attentamente sorvegliato anziché limitato;

4. sottolinea che l'intelligenza artificiale può fungere da fattore abilitante fondamentale per l'imprenditorialità innovativa, in particolare per aiutare le micro, piccole e medie imprese ad espandersi, migliorare la produttività e competere nell'economia digitale; invita la Commissione e gli Stati membri ad agevolare l'accesso agli strumenti, alle conoscenze e alle infrastrutture relativi all'IA per le start-up e le piccole imprese, anche attraverso programmi e servizi di consulenza mirati dell'Unione, rispettando nel contempo il principio della proporzionalità e della sostenibilità operativa; sottolinea che gli investimenti nell'IA a livello dell'Unione possono contribuire a creare nuovi posti di lavoro e a costruire un ecosistema più resiliente e competitivo di microimprese e piccole imprese in tutta l'Unione; accoglie con favore le iniziative faro settoriali contenute nella comunicazione della Commissione dell'8 ottobre 2025 dal titolo "Strategia per l'IA applicata";

5. riconosce che l'alfabetizzazione, l'istruzione e il continuo sviluppo delle competenze e la riqualificazione all'interno delle imprese sulle nuove tecnologie introdotte sul luogo di lavoro, in particolare quelle che incidono direttamente sui compiti e sulle prestazioni dei lavoratori, sono fondamentali per garantire condizioni di lavoro adeguate, il benessere, la sicurezza, l'autonomia e lo sviluppo professionale dei lavoratori, nonché per migliorare l'adattabilità

complessiva e la competitività delle imprese[21]; sottolinea che la formazione è essenziale anche per i datori di lavoro, i dirigenti e altre persone che impiegano, sviluppano e supervisionano l'uso quotidiano di tali sistemi; sottolinea che i lavoratori e i loro rappresentanti, compresi i sindacati, dovrebbero essere informati e coinvolti nelle procedure di diffusione di tali tecnologie, al fine di ottenere buoni risultati, e devono disporre di tempo e sostegno sufficienti per familiarizzarsi con tali tecnologie;

6. accoglie con favore l'iniziativa "Unione delle competenze"; chiede alla Commissione di garantire che la prevista tabella di marcia per posti di lavoro di qualità rispecchi pienamente la necessità di miglioramento del livello delle competenze, riqualificazione e formazione sul lavoro anche in materia di IA e gestione algoritmica su base continua mediante un diritto individuale alla formazione per tutti i lavoratori; sottolinea che tutte le iniziative pertinenti volte ad accompagnare i lavoratori e le imprese in questa transizione devono prioritizzare lo sviluppo delle competenze nell'IA e nella digitalizzazione per rafforzare il mercato del lavoro e la competitività globale dell'Europa; sottolinea che è opportuno sostenere adeguatamente tali iniziative, anche attraverso risorse finanziarie sufficienti a livello nazionale e dell'Unione;

7. sottolinea il ruolo fondamentale del Fondo sociale europeo Plus (FSE+) nel preparare la forza lavoro, i datori di lavoro e i dirigenti attuali e futuri alla transizione digitale attraverso investimenti mirati nello sviluppo delle competenze, nella formazione e nelle opportunità di lavoro inclusive; invita la Commissione a mantenere e rafforzare ulteriormente il Fondo nel periodo successivo al 2027 in modo da garantire l'accesso al miglioramento delle competenze e alla riqualificazione in ambito digitale per tutti i lavoratori, con particolare attenzione ai lavoratori nei settori e nelle regioni più colpite dai cambiamenti tecnologici, affinché possa continuare a fungere da strumento chiave dell'Unione per sostenere una transizione digitale equa, inclusiva, innovativa e competitiva;

8. sottolinea che sono essenziali investimenti pubblici strategici nell'IA per integrare l'innovazione privata, garantire una governance etica e trasparente dell'IA e facilitare un accesso equo agli strumenti e alle competenze in ambito digitale in tutte le regioni; esorta gli Stati membri ad accelerare l'attuazione delle misure relative all'IA nell'ambito dei loro piani nazionali per la ripresa e la resilienza, in stretto coordinamento con le autorità regionali e locali, in modo da massimizzare il contributo del dispositivo a una transizione digitale equa e competitiva;

9. invita la Commissione e gli Stati membri a continuare a monitorare

---

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

la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro e a promuovere la cooperazione tra gli istituti di istruzione, i datori di lavoro e i sindacati al fine di prevedere meglio le competenze che saranno necessarie in futuro per sfruttare il potenziale della transizione digitale; sottolinea che un'approfondita valutazione delle competenze aiuterà i lavoratori, i datori di lavoro e gli erogatori di formazione a individuare le esigenze di miglioramento delle competenze e di riqualificazione connesse all'intelligenza artificiale e alla gestione algoritmica sul luogo di lavoro; sottolinea che tale valutazione dovrebbe essere pratico, accessibile e adattato alle realtà specifiche delle PMI e fungere da base per programmi di formazione mirati sostenuti attraverso i finanziamenti dell'Unione e nazionali esistenti; accoglie con favore la proposta di creare un osservatorio europeo sull'analisi del fabbisogno di competenze; sottolinea che l'attuale mancanza di dati disaggregati relativi alla prevalenza e al tipo di sistemi di IA e di gestione algoritmica utilizzati e alle categorie di lavoratori soggette a tali sistemi ostacola l'elaborazione di politiche basate su elementi concreti ed esorta la Commissione a migliorare la raccolta dei dati in questo ambito;

10. sottolinea che, in linea con i principi di sussidiarietà e rispetto dei sistemi nazionali di relazioni industriali, gli Stati membri possono consentire alle parti sociali di mantenere, negoziare, concludere e applicare contratti collettivi al fine di attuare o integrare le disposizioni in materia di IA e gestione algoritmica stabilite a livello dell'Unione;

11. esprime preoccupazione per il fatto che l'uso dell'IA e dei sistemi di gestione algoritmica stia contribuendo alla graduale eliminazione di certi posti di lavoro di livello base, che tradizionalmente fungono da punto di accesso essenziale nel mercato del lavoro; sottolinea che tali rischi interessano in modo sproporzionato i giovani e le persone in cerca di prima occupazione; sottolinea che, affinché l'Unione possa cogliere i vantaggi della trasformazione digitale sul luogo di lavoro, creare e rimodellare i posti di lavoro, è necessario garantire che i lavoratori, compresi i lavoratori di livello base e quelli scarsamente qualificati, dispongano delle competenze necessarie per lavorare nell'era digitale; sottolinea che il pieno impatto tuttora sconosciuto dell'evoluzione dell'IA e della gestione algoritmica sta già interessando anche altri tipi di lavoro e altre categorie di lavoratori, compresi i posti di lavoro altamente qualificati; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri ad adottare misure proattive, compreso l'inserimento di pertinenti formazioni sulle competenze digitali nei sistemi di istruzione nazionali compresi i curricula dell'istruzione e della formazione professionale (IFP), per garantire un sostegno adeguato ai giovani che entrano nel mercato del lavoro e per offrire loro opportunità occupazionali significative nell'economia digitale in evoluzione;

Creare un luogo di lavoro sicuro e inclusivo

12. sottolinea che il crescente utilizzo delle tecnologie digitali sul luogo di lavoro presenta sia opportunità che sfide, mentre il pieno impatto di tale transizione non è ancora noto; ritiene che, da un lato, tali tecnologie possano aumentare la flessibilità e consentire un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso il lavoro a distanza e regimi di lavoro flessibili; riconosce, d'altro canto, che essi comportano numerosi rischi per la salute mentale dei lavoratori e per il loro equilibrio tra vita professionale e vita privata, rendendo meno netti i confini tra vita professionale e vita privata a causa della crescente pressione sui lavoratori affinché siano raggiungibili in qualsiasi momento; sottolinea inoltre che la gestione algoritmica comporta rischi per la protezione dei dati, tra cui la sorveglianza indebita e il monitoraggio dei lavoratori al di fuori del luogo di lavoro; pone l'accento sul fatto che tali sviluppi, se non opportunamente gestiti, possono portare a uno stress lavorativo eccessivo, al burnout, all'aumento dei rischi psicosociali connessi al lavoro, alla perdita di autonomia e a una crescente sensazione di isolamento sociale e professionale;

13. riconosce che, senza un adeguato controllo umano, la gestione algoritmica può essere fonte di discriminazione e pregiudizi a danno dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici; sottolinea che la progettazione, la diffusione e l'uso dell'IA e dei sistemi di gestione algoritmica devono prevenire proattivamente i pregiudizi e la discriminazione, in particolare quelli basati sul genere, la razza o l'origine etnica, l'età, la disabilità, l'orientamento sessuale o altre caratteristiche protette, al fine di promuovere e salvaguardare l'uguaglianza e la diversità sul luogo di lavoro; esprime preoccupazione per il fatto che i gruppi vulnerabili abbiano un minore accesso alle opportunità di lavoro legate all'IA e agli strumenti dell'IA che migliorano la produttività sul luogo di lavoro[22], il che potrebbe impedire che i benefici dell'IA siano condivisi ampiamente ed equamente;

14. riconosce che l'IA e la gestione algoritmica potrebbero migliorare l'efficienza e consentire adeguamenti personalizzati agli ambienti di lavoro nonché le condizioni di lavoro in generale, ma possono anche aumentare la pressione da prestazioni e che ciò può tradursi in gravi rischi per la salute e la sicurezza, quali disturbi muscolo-scheletrici e cardiovascolari o spossatezza fisica o mentale, e può indurre i lavoratori a trascurare o ignorare gli avvisi di sicurezza, con un conseguente aumento significativo del rischio di incidenti sul lavoro; sottolinea che l'uso dell'IA e dei sistemi di gestione algoritmica dovrebbe fungere da strumento di sostegno con un reale valore aggiunto per i lavoratori e che le prospettive dei lavoratori in merito alla sua integrazione negli spazi di lavoro sono ampiamente

---

22 https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/who-will-be-the-workers-most-affected-by-ai_fb7fcccd/14dc6f89-en.pdf.

inesplorate;

15. sottolinea la necessità di monitorare e affrontare tali rischi in modo globale e che qualsiasi introduzione di nuovi strumenti di IA o sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro o qualsiasi modifica significativa nell'uso degli stessi dovrebbe essere soggetta a una valutazione della salute e della sicurezza e a un monitoraggio continuo, il che comprende una valutazione dei rischi, misure di prevenzione e protezione, sotto la responsabilità dei datori di lavoro, conformemente alla direttiva 89/391/CEE e un monitoraggio continuo, considerando le più recenti conoscenze scientifiche, e per garantire la sorveglianza e il controllo umani di tali valutazioni; incoraggia lo sviluppo, in cooperazione con le parti sociali, al livello appropriato, di orientamenti specifici per settore sulla diffusione responsabile dell'IA sul luogo di lavoro che assicuri il rispetto dei diritti fondamentali e lo scambio delle migliori pratiche;

16. pone l'accento sul ruolo cruciale del dialogo sociale e dell'attivo coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, a norma della direttiva 2002/14/CE, nella diffusione, nell'uso e nella valutazione dell'IA e delle tecnologie di gestione algoritmica sul luogo di lavoro, in particolare per calibrarne l'uso ai diversi settori; sottolinea che la partecipazione significativa dei lavoratori e dei loro rappresentanti ai processi decisionali in tutte le fasi come pure la fornitura di informazioni, la consultazione e l'offerta di formazione sul posto di lavoro per facilitare l'applicazione di nuove tecnologie da parte di tutti i lavoratori, favorendo un senso di autonomia, autostima e fiducia, contribuiscono a mitigare i rischi delle nuove tecnologie, consentendo un'integrazione efficace e antropocentrica dell'IA sul luogo di lavoro;

17. pone in risalto l'esigenza di una chiara attribuzione delle responsabilità di sorveglianza in materia di diffusione e uso dell'IA e dei sistemi di gestione algoritmica nei luoghi di lavoro in linea con il principio "human in control" , in modo da garantire l'attribuzione di responsabilità, assicurare una supervisione umana efficace e consentire ai lavoratori di individuare il punto di contatto umano qualora abbiano necessità di esercitare i propri diritti; sottolinea che la sorveglianza e la verifica umane efficaci richiedono un'effettiva capacità di comprendere, monitorare e, se necessario, intervenire nel funzionamento dei sistemi di IA, tenendo conto delle sfide intrinseche poste da sistemi di IA complessi e opachi e dei rischi di distorsione dell'automazione; sottolinea pertanto che il controllo umano non deve essere solo un esercizio formalistico, ma una salvaguardia accessibile per verificare, spiegare e correggere le decisioni in materia di IA e che tale punto di contatto umano deve disporre delle competenze, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione;

18. sottolinea che i dati personali delle persone che svolgono un lavoro possono essere aggregati in una banca dati collettiva in cui

potrebbero essere trattati da algoritmi, il che richiede pertanto una protezione dei dati anche a livello collettivo;

19. sottolinea il potenziale che l'IA e la gestione algoritmica presentano per l'inclusione dei lavoratori con disabilità nel mercato del lavoro; riconosce, tuttavia, che vi sono sfide particolari cui le persone con disabilità, i lavoratori più anziani e le persone vulnerabili possono dover far fronte nell'adattarsi alle nuove tecnologie sul luogo di lavoro; invita pertanto la Commissione e gli Stati membri a provvedere affinché le imprese che utilizzano l'IA e sistemi di gestione algoritmica introducano misure di sostegno inclusive e mirate che promuovano una maggior partecipazione delle persone con disabilità al mercato del lavoro e il loro accesso alle nuove tecnologie; mette in evidenza che tutte le persone dovrebbero beneficiare dei progressi tecnologici;

20. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire il diritto a soluzioni ragionevoli efficaci per le persone con disabilità, in linea con la direttiva 2000/78/CE, e a rispettare la loro autorità ultima nel determinare se le tecnologie assistive basate sull'IA sul luogo di lavoro siano adeguate alle loro esigenze individuali; sottolinea, in tale contesto, l'importanza di metodi di lavoro flessibili e della formazione sul lavoro, così come di effettive possibilità di espandere l'uso della tecnologia assistiva in consultazione con le persone con disabilità e i loro rappresentanti; invita la Commissione a integrare l'impatto dell'uso dell'IA sul luogo di lavoro nella prossima revisione della strategia dell'Unione per i diritti delle persone con disabilità;

Garantire un contesto normativo adeguato alle esigenze future

21. sottolinea che, se mira ad essere in prima linea nella transizione digitale, l'Unione deve dare l'esempio fissando standard elevati per la diffusione dell'IA e della gestione algoritmica sul luogo di lavoro, comprese norme chiare in materia di trasparenza e supervisione umana;

22. ricorda che l'attuale *acquis* dell'Unione costituisce un importante elemento costitutivo della regolamentazione della gestione algoritmica e dell'uso dell'IA sul luogo di lavoro; accoglie con favore, a tale proposito, la direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali, che introduce, tra l'altro, norme in materia di trasparenza, protezione dei dati, supervisione e riesame umani, informazione e consultazione, e salute e sicurezza nei settori in cui tali tecnologie stanno sempre più plasmando le decisioni sul lavoro, nonché il regolamento sull'intelligenza artificiale, e ricorda il regolamento (UE) 2016/679; sottolinea tuttavia che, nonostante tale quadro legislativo, permane una serie di lacune in materia di protezione, diritti e condizioni di lavoro dei lavoratori per quanto riguarda l'uso di detti strumenti sul luogo di lavoro, compresi il rispetto dei dati personali e della vita privata, l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e il diritto alla disconnessione; evidenzia che le

disposizioni della direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali riguardanti la gestione algoritmica (in particolare il diritto dei lavoratori alla trasparenza, al riesame umano, all'informazione e alla consultazione dei lavoratori, così come alla SSL) si applicano esclusivamente alle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, lasciando meno tutelati gli altri lavoratori che sono sempre più soggetti alla gestione algoritmica; sottolinea che è necessario garantire parità di trattamento a tutti i lavoratori e che le iniziative future siano coerenti con il quadro di protezione istituito dalla direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali;

23. invita la Commissione e gli Stati membri a garantire che le imprese e le istituzioni pubbliche europee abbiano accesso a strumenti di IA affidabili e sovrani, sviluppati in conformità dei valori democratici europei, evitando il lock-in tecnologico nei confronti di fornitori situati in giurisdizioni di paesi terzi;

24. invita la Commissione e gli Stati membri a provvedere affinché la diffusione di sistemi algoritmici sul luogo di lavoro privilegi l'uso di tecnologie sviluppate, addestrate e ospitate all'interno dell'Unione, al fine di salvaguardare i diritti fondamentali, la protezione dei dati, la cibersicurezza e l'autonomia strategica;

25. sottolinea che le risposte normative a livello europeo dovrebbero essere attentamente esaminate e precedute da un'analisi della legislazione vigente, elaborate in cooperazione con le parti sociali e nel rispetto della sussidiarietà, al fine di garantire una soluzione armonizzata con un elevato livello di protezione dei lavoratori in tutta l'Unione e condizioni di parità nel mercato interno, anche attraverso la piena attuazione dei quadri giuridici europei e nazionali esistenti; sottolinea altresì l'importanza di garantire un contesto normativo prevedibile al fine di promuovere l'innovazione, la competitività e la concorrenza leale; invita la Commissione a garantire che qualsiasi legislazione e iniziativa relativa alla gestione algoritmica sul luogo di lavoro eviti duplicazioni o sovrapposizioni con i pertinenti strumenti dell'Unione già esistenti, non imponga inutili oneri amministrativi, in particolare alle PMI, riduca i costi e faciliti la conformità;

26. riconosce che le imprese, in particolare le PMI, fanno già i conti con sfide significative nell'orientarsi in un quadro normativo divergente e sempre più complesso; sottolinea la necessità di orientamenti, strumenti e meccanismi di sostegno su misura per aiutare le PMI ad attuare efficacemente tutte le prescrizioni;

27. invita la Commissione a effettuare una valutazione d'impatto integrata da un test PMI e una verifica della competitività e a presentare, sulla base dell'articolo 153, paragrafo 2, lettera b), in combinato disposto con l'articolo 153, paragrafo 1, lettera b), e l'articolo 16, paragrafo 2, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, e dei risultati delle suddette fasi, una proposta sulla

gestione algoritmica sul luogo di lavoro, seguendo le raccomandazioni riportate in allegato, che affronti le restanti lacune della legislazione vigente, eviti la creazione di strumenti giuridici che si sovrappongono e migliori l'armonizzazione del mercato interno;

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

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

ALLEGATO ALLA RISOLUZIONE:

RACCOMANDAZIONI IN ORDINE AL CONTENUTO DELLA PROPOSTA RICHIESTA

Il Parlamento europeo ritiene che, se la Commissione, dopo aver effettuato una valutazione d'impatto integrata da un test PMI e una verifica della competitività, presenta una proposta sulla gestione algoritmica sul luogo di lavoro, dovrebbero esservi integrate le seguenti raccomandazioni:

Raccomandazione 1

Oggetto e ambito di applicazione

La finalità della proposta dovrebbe essere migliorare le condizioni di lavoro e promuovere l'introduzione e l'uso trasparenti, equi, responsabili e sicuri di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati per prendere o sostenere le decisioni sul luogo di lavoro, garantendo la sorveglianza umana, la protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori e la protezione dei lavoratori in relazione al trattamento dei loro dati personali.

La proposta dovrebbe applicarsi a ciascun lavoratore subordinato e datore di lavoro nell'Unione. I lavoratori che hanno un rapporto contrattuale con un intermediario dovrebbero godere dello stesso livello di protezione dei lavoratori che hanno un rapporto contrattuale diretto con il loro datore di lavoro.

La proposta dovrebbe rispettare il principio di proporzionalità e garantire che gli oneri amministrativi e di conformità imposti siano adeguati alle dimensioni del datore di lavoro e alle risorse a sua disposizione, alla natura delle tecnologie utilizzate e al livello di rischio connesso, in particolare per quanto riguarda le microimprese e le piccole e medie imprese.

Raccomandazione 2

Definizioni

La proposta dovrebbe contenere la seguente definizione:

"gestione algoritmica": sistemi di monitoraggio automatizzati e sistemi decisionali automatizzati, ai sensi della direttiva sul lavoro mediante

piattaforme digitali[1].

La proposta dovrebbe inoltre contenere le definizioni di: "lavoratore", "datore di lavoro", "rappresentanti dei lavoratori" e "luogo di lavoro", in conformità del diritto del lavoro dell'Unione, compresa la giurisprudenza della Corte di giustizia, al fine di evitare discrepanze.

Raccomandazione 3

Trasparenza e diritto all'informazione

La proposta dovrebbe garantire che i datori di lavoro forniscano ai lavoratori interessati e ai rappresentanti dei lavoratori, per iscritto e in un formato accessibile, informazioni sull'uso effettivo o previsto di sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro.

Tali informazioni dovrebbero essere fornite in conformità del regolamento generale sulla protezione dei dati[2] e dovrebbero comprendere:

a) una dichiarazione chiara del fatto che sono in uso o intendono essere introdotti sistemi di gestione algoritmica per svolgere un processo decisionale automatizzato o semiautomatizzato, compresa una descrizione generale della finalità e delle decisioni adottate o sostenute da tali sistemi, del loro funzionamento e dei lavoratori e dei processi da essi interessati; la natura di tali informazioni è proporzionata e limitata a quanto è necessario affinché i lavoratori possano svolgere il loro lavoro, comprendere in che modo i sistemi algoritmici influenzano le decisioni che li riguardano ed esercitare i loro diritti;

b) l'impatto di detti sistemi sulle condizioni di lavoro e la situazione occupazionale dei lavoratori;

c) le categorie di dati raccolti e trattati da tali sistemi in relazione ai lavoratori subordinati, la finalità della raccolta dei dati e i dettagli delle persone alle quali i dati sono trasferiti;

d) i meccanismi di sorveglianza umana;

e) le misure di formazione e sostegno per i lavoratori direttamente

---

1 Direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali (GU L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj).

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

interessati.

Le informazioni dovrebbero essere fornite al più tardi il primo giorno lavorativo dei lavoratori interessati, prima dell'introduzione di modifiche che incidano in modo sostanziale sulle loro condizioni di lavoro e in qualsiasi momento su richiesta dei lavoratori o dei loro rappresentanti.

Le informazioni dovrebbero essere fornite in modo chiaro, trasparente, facilmente comprensibile e accessibile, utilizzando un linguaggio chiaro e adeguato al livello di alfabetizzazione digitale che ci si può ragionevolmente aspettare dai lavoratori, e dovrebbero essere accessibili alle persone con disabilità. Le autorità competenti e i rappresentanti dei lavoratori dovrebbero avere il diritto di chiedere ulteriori chiarimenti e dettagli in merito a qualsiasi informazione fornita.

I candidati che partecipano a una procedura di assunzione dovrebbero ricevere informazioni pertinenti sui sistemi decisionali automatizzati utilizzati durante la procedura di assunzione al momento della presentazione della candidatura per un posto vacante. I lavoratori subordinati dovrebbero essere dotati di strumenti per l'esercizio effettivo dei loro diritti di accesso ai dati e dei loro diritti di portabilità.

Raccomandazione 4

Consultazione

La proposta dovrebbe garantire che l'introduzione e l'utilizzo di nuovi sistemi di gestione algoritmica, o aggiornamenti dei sistemi esistenti, che incidono direttamente sulla retribuzione, sulla valutazione, sulle modalità di lavoro, sull'assegnazione dei compiti o sull'orario di lavoro dei lavoratori siano considerate decisioni suscettibili di comportare cambiamenti sostanziali nell'organizzazione del lavoro o nelle relazioni contrattuali e, in quanto tali, siano soggette a consultazione a norma dell'articolo 4, paragrafo 2, lettera c), della direttiva 2002/14/CE[3], fatta salva la direttiva 2009/38/CE[4].

Tale consultazione dovrebbe essere effettuata per quanto riguarda:

a) gli obiettivi dell'introduzione o dell'aggiornamento, i processi

---

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

4 Direttiva 2009/38/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 6 maggio 2009, riguardante l'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie (GU L 122 del 16.5.2009, pag. 28).

lavorativi e i lavoratori interessati;

b) il carico di lavoro, l'intensità del lavoro, la programmazione, l'orario di lavoro, la flessibilità, la retribuzione, il contenuto del lavoro, la valutazione delle prestazioni o i rapporti contrattuali;

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

d) le tipologie di dati raccolti;

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

f) i meccanismi di sorveglianza e verifica umana;

g) le misure di formazione e sostegno, inclusa l'assistenza di esperti, per i lavoratori e per i dirigenti che introducono e utilizzano tali sistemi.

Raccomandazione 5

Prassi vietate

La proposta dovrebbe vietare la raccolta, lo stoccaggio, il monitoraggio, la vendita o qualsiasi altra trasformazione di:

a) stati emotivi, psicologici o neurologici, attività cognitiva o dati biometrici dei lavoratori;

b) comunicazioni private, compresi scambi con altri lavoratori e rappresentanti dei lavoratori, tranne nei casi in cui tale trattamento sia lecito a norma dell'articolo 6, paragrafo 1, lettera c) o d), del regolamento generale sulla protezione dei dati;

c) i dati dei lavoratori fuori servizio, che non offrono o non svolgono un lavoro o che si trovano in spazi privati, il monitoraggio della geolocalizzazione in tempo reale al di fuori dell'orario di lavoro o al di là di quanto strettamente necessario per l'esecuzione delle mansioni;

d) i dati per la previsione dell'esercizio dei diritti fondamentali, tra cui la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione;

e) categorie particolari di dati personali ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 1, del regolamento generale sulla protezione dei dati, nonché deduzioni su tali categorie.

Il divieto di tali pratiche dovrebbe applicarsi anche durante l'intera procedura di assunzione.

Raccomandazione 6

Sorveglianza e verifica umana

La proposta dovrebbe garantire una sorveglianza umana continua, significativa ed efficace in ogni momento su tutte le decisioni prese o sostenute dai sistemi di gestione algoritmica. Dovrebbe provvedere inoltre a che i datori di lavoro designino e informino i lavoratori e i loro rappresentanti delle entità responsabili per il monitoraggio del funzionamento e dell'impatto di tali sistemi nonché del riesame delle loro decisioni. Le persone responsabili della supervisione e della valutazione dovrebbero disporre della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tali funzioni, compresa l'autorità di non accogliere le decisioni automatizzate.

La proposta dovrebbe garantire che ai lavoratori sia riconosciuto il diritto di ottenere dal datore di lavoro, in un tempo ragionevole, una spiegazione orale o scritta significativa e comprensibile in merito a qualsiasi decisione presa o sostanzialmente sostenuta dalla gestione algoritmica che incida sugli aspetti essenziali del loro lavoro, tra cui l'assegnazione dei compiti, la valutazione delle prestazioni, la programmazione dell'orario di lavoro, la retribuzione e le misure disciplinari, qualora un'eventuale decisione relativa a tali questioni sia stata adottata o sia stata sostanzialmente influenzata da un sistema algoritmico. Se il lavoratore percepisce che i suoi diritti sono stati violati dalle decisioni adottate o sostanzialmente sostenuti da sistemi di gestione algoritmica, dovrebbe avere il diritto di chiedere il riesame di tale decisione.

Qualora, a seguito di una revisione umana, si accerti che una decisione individuale adottata o sostenuta dalla gestione algoritmica ha violato i diritti di un lavoratore, il datore di lavoro dovrebbe adottare le misure necessarie, tra cui, se del caso, la modifica del sistema di gestione algoritmica o la cessazione del suo uso, e un adeguato risarcimento del danno subito.

Le decisioni riguardanti l'avvio o la cessazione del rapporto di lavoro, il rinnovo o il mancato rinnovo di un accordo contrattuale o qualsiasi modifica della retribuzione o azione disciplinare dovrebbero sempre essere adottate da un essere umano e dovrebbero essere soggette a riesame umano.

La proposta dovrebbe provvedere a che i lavoratori o i loro rappresentanti possano chiedere al datore di lavoro di avviare un riesame del funzionamento dei sistemi esistenti di gestione algoritmica qualora vi sia la fondata preoccupazione che tali sistemi presentino distorsioni, discriminazioni o difetti sistemici o rappresentino una minaccia per il benessere psichico o fisico dei lavoratori o per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro.

Raccomandazione 7

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

La proposta dovrebbe garantire che i datori di lavoro integrino, in cooperazione con i rappresentanti dei lavoratori, la valutazione dei rischi dei sistemi di gestione algoritmica nei loro sistemi di salute e sicurezza, in particolare per quanto riguarda i possibili rischi di infortuni sul lavoro, rischi psicosociali ed ergonomici nonché l'indebita pressione esercitata sui lavoratori.

I datori di lavoro dovrebbero utilizzare i sistemi di gestione algoritmica in modo da rispettare il benessere dei lavoratori e non mettere a rischio la loro sicurezza o la loro salute psicofisica. Se del caso, dovrebbero adottare misure di attenuazione.

Raccomandazione 8

Responsabilità delle autorità nazionali competenti

La proposta dovrebbe garantire che gli ispettorati del lavoro o altre autorità nazionali competenti, quali gli organismi per la parità, vigilino, se del caso, sull'uso sicuro, trasparente e non discriminatorio dei sistemi di gestione algoritmica sul luogo di lavoro.

Gli ispettorati del lavoro dovrebbero avere il compito di monitorare, controllare e valutare la sicurezza dei sistemi algoritmici utilizzati nei contesti occupazionali, in particolare per quanto riguarda l'incidenza di tali sistemi sulla salute psicofisica e i diritti fondamentali dei lavoratori.

Gli ispettorati del lavoro dovrebbero essere dotati di risorse, poteri, competenze tecniche e formazione adeguati per svolgere efficacemente le loro funzioni senza duplicare i controlli o i meccanismi di conformità esistenti a norma del diritto nazionale. Su richiesta, dovrebbero avere accesso alle informazioni sull'uso della gestione algoritmica nei luoghi di lavoro.

Gli Stati membri dovrebbero garantire orientamenti su misura e meccanismi di sostegno dedicati per aiutare le PMI a comprendere e attuare efficacemente gli obblighi relativi ai sistemi di monitoraggio automatizzati e ai sistemi decisionali automatizzati.

Raccomandazione 9

Applicazione

La proposta dovrebbe prevedere che la Commissione, gli Stati membri, le loro autorità nazionali competenti e le parti sociali cooperino, condividano le migliori pratiche al fine di sviluppare capacità e garantire un'applicazione efficace.

La proposta dovrebbe garantire che i lavoratori che esercitano i loro diritti siano protetti da trattamenti sfavorevoli, ritorsioni e licenziamenti e abbiano accesso alle prove nei procedimenti amministrativi e giudiziari.

Raccomandazione 10

Controllo

La proposta dovrebbe garantire che le autorità di protezione dei dati istituite a norma del regolamento generale sulla protezione dei dati monitorino anche l'applicazione delle sue disposizioni in relazione al trattamento dei dati nei contesti occupazionali, in cooperazione con le autorità nazionali del lavoro e altre autorità competenti.

Raccomandazione 11

Non regresso e disposizioni più favorevoli

Le norme e le garanzie derivanti da tali raccomandazioni dovrebbero fornire un livello di protezione almeno equivalente a quello previsto dal diritto dell'Unione vigente, tra cui la direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali, il regolamento sull'intelligenza artificiale, il regolamento sui servizi digitali[5] e il regolamento generale sulla protezione dei dati.

La proposta non dovrebbe costituire un motivo valido per ridurre il livello generale di protezione riconosciuto ai lavoratori negli Stati membri.

La proposta dovrebbe garantire che gli Stati membri e le parti sociali rimangano liberi di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli.

---

5 Regolamento (UE) 2022/2065 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativo a un mercato unico dei servizi digitali e che modifica la direttiva 2000/31/CE (regolamento sui servizi digitali) (GU L 277 del 27.10.2022, pag. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2022/2065/oj).