



Numero 3 / 2025

Alessia GABRIELE

**I diritti di partecipazione «sindacale» in azienda
nell'era delle grandi transizioni**

I diritti di partecipazione «sindacale» in azienda nell'era delle grandi transizioni *

Alessia GABRIELE

Ordinaria di diritto del lavoro nell'Università degli Studi "Kore" di Enna (UKE)

1. Introduzione: le recenti mutazioni del contesto economico e geopolitico e le origini della tutela sindacale nei luoghi di lavoro. – 2. Il ruolo assegnato al sindacato tra conflitto e partecipazione: le ragioni di attualità del dibattito. – 3. Una lettura unitaria dei diritti di partecipazione e di attività sindacale in azienda. – 4. Il rinnovato interesse per la partecipazione: un cambio di passo. – 5. La legge sulla partecipazione sindacale in azienda e le premesse per una nuova frattura dell'unità sindacale – 6. L'estromissione del soggetto sindacato dalla Commissione paritetica. – 7. I diritti di partecipazione sindacale presi sul serio e il contrasto alle disuguaglianze strutturali.

Abstract: Il saggio esamina l'evoluzione dei diritti di partecipazione sindacale in azienda alla luce delle attuali "grandi transizioni" economiche e tecnologiche, come la digitalizzazione e l'uso dell'intelligenza artificiale. L'autrice sostiene che il tradizionale modello di relazioni industriali basato sul conflitto, pur avendo radici nello Statuto dei Lavoratori, necessita oggi di un'integrazione con la logica della partecipazione, già prevista dall'articolo 46 della Costituzione. L'analisi evidenzia come le prerogative sindacali di informazione e consultazione, promosse a livello europeo e nazionale, possano rafforzare il ruolo del sindacato, trasformando la sua funzione di "contropotere" in uno strumento di tutela efficace. Tuttavia, si sottolinea che il recente varo della Legge n. 76 del 2025 sulla partecipazione, pur offrendo nuove opportunità, crea una frattura nel sistema di rappresentanza escludendo le rappresentanze sindacali aziendali (RSA/RSU) e rischiando di avviare un processo di «apartheid sindacale». Senza un'effettiva integrazione tra le nuove forme di partecipazione e gli strumenti sindacali esistenti, la legge rischia di indebolire la funzione di tutela del sindacato e di acuire le esistenti disuguaglianze strutturali tra le diverse realtà produttive del Paese, specialmente nelle aree dove la presenza sindacale è già storicamente debole. Solo mediante una prospettiva unitaria e procedimentalizzata dei diritti di informazione e consultazione sindacale si può garantire un'autentica ed effettiva tutela dei lavoratori e delle lavoratrici nell'era digitale.

The essay analyses the evolution of the trade union's role in the contemporary economic and technological landscape. The author argues that the traditional model of industrial relations based on conflict, while rooted in the Workers' Statute, is no longer sufficient. Therefore, a paradigm shift is needed to integrate the logic of conflict with that of participation, as already envisioned in Article 46 of the Italian Constitution. The author explores how the rights to information and consultation, promoted by European regulations and collective bargaining, can strengthen unions, transforming them from a mere "counter-power" into an effective tool for worker protection. However, the analysis critically examines the recent Law No. 76 of 2025 on participation. According to the author, despite its aim to modernize the system, the law creates a rift in the union structure by establishing a Joint Committee that excludes existing company-level union representatives (RSA/RSU) from organizational and consultative decision-making processes. This risks creating a dangerous union apartheid, where worker representation could be split

* Il contributo rappresenta una rielaborazione dell'intervento dell'A. al Convegno "La gestione proattiva del capitale umano: tecniche ed evoluzioni normative. Catania, 5 giugno 2025", Dipartimento di Giurisprudenza, Università di Catania, (cfr. <<https://www.unictmagazine.unict.it/la-gestione-proattiva-del-capitale-umano-tecniche-ed-evoluzioni-normative>>)

between union and non-union bodies, leading to a loss of effectiveness in protective actions. In conclusion, the essay warns that without an effective integration between the new forms of participation and existing union instruments, Law 76/2025 could weaken the union's function. This could exacerbate structural inequalities and the polarization of the labor market, particularly in areas where union presence is historically weak. Only by adopting a unified and procedural perspective on the rights to union information and consultation can genuine and effective protection be guaranteed for workers in the digital era.

1. Sarebbe un nonsenso oggi parlare di diritti sindacali e di effettività della tutela sindacale nei luoghi di lavoro senza una breve premessa sul mutato contesto economico e politico globale dell'ultimo decennio.

Il rischio che si corre, diversamente ragionando, è quello di trattare in modo anacronistico un tema che, per vocazione, è strettamente connesso al tessuto economico e sociale in cui esso si innesta e da cui trae origine.

Lo scenario internazionale appare caratterizzato da un repentino susseguirsi di eventi che vanno dalle grandi trasformazioni di inizio secolo ai più recenti conflitti geo-politici ed economici (si pensi anche alle nuove questioni economiche indotte dalla recente «guerra dei dazi»)².

E proprio a partire dall'inizio della seconda decade del nuovo millennio, i singoli Stati e l'UE hanno dovuto fronteggiare una convergenza di crisi mai conosciuta prima d'ora (seguendo una rotta politica *crisis-driven*): dalla crisi pandemica a quella climatica, dalla crescita incontrollata dell'inflazione alla digitalizzazione, per giungere fino alla diffusione dei sistemi di *algorithmic management* (d'ora in poi AM) e dell'uso dell'Intelligenza artificiale (d'ora in poi IA)³.

Tutto ciò ha anche portato con sé il sorgere di nuove ineguaglianze ma anche l'accentuarsi delle vecchie.

Di certo, sullo sfondo, un comune denominatore di questi fenomeni si può rintracciare nella cosiddetta iper-globalizzazione, intesa nel senso di “una *globalizzazione incontrollata, dominata dalla logica del predominio del libero mercato come archetipo autosufficiente*”⁴, che ha inciso profondamente soprattutto sulle dinamiche interne del mercato del lavoro⁵.

I cambiamenti innescati sono stati di tipo produttivo a causa delle consistenti trasformazioni dei sistemi e dei processi industriali dovute allo sviluppo tecnologico⁶; e per il maggiore impiego di manodopera nel settore del terziario. Ma si è trattato anche di mutamenti qualitativi e quantitativi. Il volto del lavoro, insomma, è trasformato seguendo un *trend* che rischia di essere accentuato, sia per le ristrutturazioni determinate dalla crescente digitalizzazione, dai sistemi di AM e dalla “transizione verde” dell'economia, sia per gli effetti prodotti dall'inverno demografico⁷.

² T. TREU, *Le istituzioni del lavoro nell'Europa della crisi*, in *Dir. dir. lav. rel. ind.*, 2013, 597; A. PIZZOFRATTO, *Il percorso di riforme del diritto del lavoro nell'attuale contesto economico*, in *Arg. dir. lav.*, 2015, 53 ss.; AA. VV., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro*, in *Atti delle Giornate di Studio nel Cinquantenario della nascita dell'Associazione*, Bologna 16-17 maggio 2013, Milano, 2014.

³ G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Pol. dir.*, 1986, 75 ss., vedilo ora anche in *D&L*, 1, 2025.

⁴ G.G. BALANDI, L. MARIUCCI, *Pandemia e lavoro*, in *Lav. dir.*, 2020, 1.

⁵ A. GARILLI, *La crisi del diritto del lavoro*, in *www.temilavoro.it*, 2012, vol. IV, n. 1, 1; G. GIUGNI, *Il diritto del lavoro alla svolta del secolo*, in *Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2000, 180; E. GHERA, *Il contratto di lavoro oggi: flessibilità e crisi economica*, *ibidem*, 2013, 692; secondo A. LASSANDARI, *Il sistema di contrattazione collettiva oggi: processi disgregativi e sussulti di resistenza*, in *Lav. Dir.*, 2016, 975, “è stata - e resta - la c.d. ‘globalizzazione’ dei rapporti economici ad indebolire appunto sempre più i sindacati dei lavoratori”.

⁶ DEGRYSE, *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets*, in *Working Paper ETUI (European Trade Union Institute)*, Brussels, 2016, in <https://www.etui.org>, 17-18, in uno studio condotto nell'ambito dell'ETUI (European Trade Union Institute), ha individuato in generale quattro “aree di impatto” della digitalizzazione sul mercato del lavoro: *job creation* (nuovi settori, nuovi prodotti, nuovi servizi); *job change* (digitalizzazione, interfaccia uomo/macchina intelligente); *job destruction* (automazione, robotizzazione); e *job shift* (piattaforme digitali, *crowd sourcing*, *sharing economy*).

⁷ Secondo D. PINKUS, N. RUER, *The demographic divide: inequalities in ageing across the European Union*, in *Policy Brief*, 13, 2025, 1 ss. l'Unione Europea si avvierà, a partire dal 2026, verso una fase di progressivo declino della popolazione, con effetti rilevanti sullo sviluppo economico e sui mercati del lavoro. Con il risultato che entro il 2050, la popolazione in età lavorativa è destinata a diminuire in 22 dei 27 Stati membri, mentre la quota di cittadini con età pari o superiore a 85 anni è prevista più che raddoppiare su scala europea.

Rispetto a tale scenario, anche le diverse forme di tutela sindacale non hanno potuto non registrare un cambiamento di paradigma. È stato messo in discussione il tradizionale ruolo svolto dal sindacato nell'ambito dei processi di mediazione politica e si è indebolita la sua capacità rappresentativa a causa della sempre più multiforme composizione della base associativa, anche in termini spazio-temporali⁸.

È ormai certo che il rispecchiamento degli interessi tra sindacato e lavoratori, all'interno delle aziende, non risponda più alle logiche dell'identità di un gruppo sociale predefinito.

La diversificazione e la molteplicità delle attività produttive, la trasformazione delle tecniche di produzione, la variegata realtà dei tipi e dei modelli di contratti (e ciò sia tra le imprese sia nei rapporti tra lavoratori e imprese), oltre alla proliferazione di profili professionali non più coincidenti con i tradizionali inquadramenti contrattuali⁹, si traducono nell'indecifrabilità degli interessi sottesi alle singole esigenze dei lavoratori¹⁰.

Da qui emerge il rischio che, senza la programmazione di una strategia inclusiva, il sindacato rifletta solo un'immagine sbiadita del reale e complesso universo dei lavoratori.

E sorge spontanea la domanda se, nell'era delle grandi transizioni, i diritti sindacali in azienda siano ancora in grado di garantire l'effettività della tutela delle persone che lavorano.

A tal fine appare utile ripercorrere, seppur brevemente, le tappe più significative del riconoscimento legislativo della libertà di organizzazione e di attività sindacale nei luoghi di lavoro¹¹.

Come è noto, è stato proprio il legislatore, con una precisa opzione di politica del diritto¹², a selezionare il sindacato come soggetto titolare di attività sindacale¹³.

Ed è anche per questa ragione che la predisposizione di un apparato di diritti strumentali a garantire il ruolo del sindacato in azienda è parte di una scelta legislativa che va oltre la garanzia, offerta dalla costituzionale formale, della libertà sindacale nei luoghi di lavoro¹⁴.

Le prerogative che le norme di sostegno dello Statuto attribuiscono alle rappresentanze aziendali e ai sindacati a cui sono collegate dispongono «una serie di diritti, comportanti obblighi positivi di collaborare e oneri a carico dell'imprenditore, destinati ad agevolare l'azione sindacale nelle unità produttive»¹⁵.

In questo senso, la disciplina protettiva dei diritti sindacali apprestata con lo Statuto ha disatteso la concezione atomistica del fenomeno sindacale affermata fino ad allora dalla prevalente

⁸ L. BACCARO, C. HOWELL, *The trajectories of neoliberal transformation*, Cambridge, 2018; T. TREU, *Trasformazioni del lavoro: sfide per i sistemi nazionali di diritto del lavoro e della sicurezza sociale*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2018, n. 371.

⁹ A. GARILLI, *Flessibilità organizzativa e mansioni del lavoratore*, in F. CARINCI (a cura di), *Jobs Act: un primo bilancio*, Atti del XI Seminario di Bertinoro-Bologna del 22-23 ottobre 2015, in ADAPT Labour Studies, E-Book series, n. 54, 274 ss.; T. TREU, *Trasformazioni del lavoro*, cit., 5 ss.

¹⁰ L. MARIUCCI, *Back to the future: il caso Fiat tra anticipazione del futuro e ritorno al passato*, in *Lav. Dir.*, 2011, 241, con riferimento al caso Fiat.

¹¹ G.F. MANCINI, *Commissione interna* (voce), in *Enc. Dir.*, VII, Milano, 1960, 889; M. PERSIANI, *Condotta antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale dei lavoratori*, in *Pol. dir.*, 1971, 548-549; R. FLAMMIA, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto, I. Autotutela degli interessi di lavoro*, Milano, 1963, 8 e soprattutto 61; M. GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, Milano, 1976, 20, secondo il quale «Si deve, cioè, ipotizzare una linea di coerenza tra specificità dello scopo sindacale e specificità dei mezzi dell'azione sindacale»; v. anche T. TREU, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, Milano, 1974, 25.

¹² G.F. MANCINI, *Lo Statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969*, in *Pol. dir.*, 1970, 193.

¹³ Il sindacato è solo «una *species* formale dell'ampio *genus* "autotutela degli interessi di lavoro"», così G.F. MANCINI, *Lo Statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969*, cit., p. 192, che riporta, aderendovi, la tesi di R. FLAMMIA, *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto, I. Autotutela degli interessi di lavoro*, cit.; condividono questa impostazione anche G. GIUGNI, *Diritto sindacale. Lezioni*, Bari, 1969, 53 ss.; U. ROMAGNOLI, *Sviluppi recenti della contrattazione aziendale: i delegati*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1970, 614 ss.

¹⁴ Il postulato di questa affermazione è dato dalla considerazione svolta da L. MENGONI, *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, in *Jus*, 1974, p. 413, ora in ID., *Diritto e valori*, Bologna, 1985, 228, secondo cui «Sul piano dell'organizzazione imprenditoriale del lavoro, la libertà sindacale è un principio politicamente neutro, che di per sé non incide sul potere direttivo e disciplinare dell'imprenditore, e quindi sulla struttura normativa del rapporto di lavoro»; sulla contrapposizione tra costituzione formale e materiale, G.F. MANCINI, *Costituzione e movimento operaio*, Bologna, 1976, 9.

¹⁵ L. MENGONI, *I diritti e le funzioni dei sindacati e dei rappresentanti sindacali nell'impresa*, cit., 229.

giurisprudenza¹⁶, assegnando il necessario rilievo collettivo a quelle situazioni soggettive individuali tutelate ad es. dagli artt. 15 e 16-18 dello Statuto¹⁷.

Una conferma di tale impostazione è desumibile anche dalla struttura dell'apparato sanzionatorio e processuale per la lesione dei diritti di attività sindacale in azienda, individuato con il procedimento speciale di cui all'art. 28 Stat. lav., la cui esperibilità è saldamente legata al superamento della prospettiva dualistica tra interesse collettivo e interesse individuale¹⁸.

2. L'impianto normativo di cui al titolo III dello Statuto fornisce concretamente alle organizzazioni sindacali un apparato giuridico funzionale a far sì che, nelle realtà aziendali, l'immunità dal potere sanzionatorio del datore di lavoro - promessa dalla Costituzione - diventi effettiva¹⁹.

Pertanto, la portata innovatrice del consolidamento normativo dei diritti sindacali in azienda va rintracciata non solo nella sua localizzazione in una dimensione aziendale, ma deve essere proiettata anche di riflesso nella astratta potenzialità che da quella sede, per quanto periferica e remota (non solo) geograficamente, si possa contribuire al rafforzamento e alla promozione, su scala nazionale, del ruolo del sindacato al di fuori della fabbrica.

A ciò valga un'ulteriore considerazione che discende dalla più volte ribadita "anomalia" del sistema sindacale italiano.

Mentre il legislatore dello Statuto ha consapevolmente scelto di non interferire con l'attività interna dei sindacati, né tantomeno in materia di attività sindacale in senso lato (contrattazione collettiva e sciopero) – e ciò proprio in ossequio a quel principio di *abstention of the law* consolidato in materia di relazioni sindacali –, diversamente, con riguardo all'attività sindacale in azienda, esso ha, altrettanto consapevolmente, optato per una soluzione di intervento, nella convinzione che, proprio nell'ambito delle realtà produttive, solo la fonte legislativa potesse garantire l'effettività della presenza sindacale.

Alla prova del tempo si può dire che l'intuizione abbia retto.

Ad oggi, infatti, il fondamento legislativo dei diritti di attività sindacale in azienda ne ha consentito il loro permanente utilizzo e ne ha confermato le originarie ragioni di istituzionalizzazione.

E in un contesto produttivo fortemente digitalizzato²⁰, quale quello attuale, la forza adattiva delle previsioni statutarie riacquisisce centralità, contribuendo a consolidare il ruolo delle centrali sindacali confederali anche in un sistema corpuscolare e dematerializzato di relazioni industriali. I diritti riconosciuti in ambito statutario non esauriscono le esperienze pratiche della realtà aziendale, dove il contributo di maggior rilievo alla costruzione di un «catalogo» dei diritti sindacali è stato elaborato soprattutto dall'intreccio dell'attività creativa della contrattazione collettiva con la giurisprudenza²¹.

¹⁶ U. ROMAGNOLI, *Le origini del pensiero giuridico sindacale in Italia*, in *Materiali per una storia della cultura*, 1973, 3, citato da T. TREU, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, cit., 21.

¹⁷ T. TREU, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, cit., 21, secondo cui «data la essenziale rilevanza collettiva di queste stesse situazioni, la relazione fra sfera individuale e sfera collettiva deve essere in ogni caso intesa più come una distinzione di contenuti e di oggetti che come una netta separazione di titolarità».

¹⁸ T. TREU, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, cit., 14, ma anche 79 ss., spec. 82. Di recente cfr. C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, Napoli, 2019.

¹⁹ Secondo M. D'ANTONA, *Diritti sindacali e diritti del sindacato: il titolo III dello Statuto dei lavoratori rivisitato*, in *Lav. dir.*, 1990, 2, 248, lo Statuto avrebbe tutelato la libertà sindacale in azienda come «una libertà ad una sola dimensione: come una «libertà da»». G. GIUGNI, *Libertà sindacale* (voce), in *Dig. disc. priv., sez. comm.*, vol. IX, Utet, Torino, 1993, 23.

²⁰ V. ANIBALLI, *Diritti e libertà sindacali nell'ecosistema digitale*, Napoli, 2022; A. LASSANDARI, *Problemi di rappresentanza e tutela collettiva dei lavoratori che utilizzano le tecnologie digitali*, in *Quad. Riv. Giur. Lav.*, 2, 2017, 59 ss.

²¹ M. GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, cit., 154, «è la contrattazione collettiva che adempie storicamente la funzione di perfezionare ed ampliare gli spazi residui di libertà da riservare all'attività sindacale nell'impresa, spazi che non sono inesauribili».

Tuttavia, l'articolazione dei diritti sindacali predisposta dal legislatore del 1970 non consente di trarre elementi che attribuiscono alla presenza del sindacato in azienda una funzione anche partecipativa, al di fuori di una prospettiva ideologica delle relazioni sindacali in azienda fondata sul "conflitto"²².

Appare opportuno accertare se, nell'attuale sistema di relazioni industriali, il conflitto continui a prevalere in modo indiscusso sulle logiche della partecipazione oppure se quest'ultima, nel corso dell'ultimo ventennio, abbia aperto qualche breccia nelle prassi contrattuali ed empiriche delle relazioni sindacali in azienda. E, soprattutto, è necessario chiedersi se esistano, nell'ambito dello stesso ordinamento, esperienze differenti in alcuni settori caratterizzati da ambiti di specialità, come ad esempio accade nel P.I. privatizzato²³.

Ed è un dato inconfutabile che il coinvolgimento dei lavoratori rappresentati, al pari della logica conflittuale, una delle prerogative costituzionali dell'ordinamento²⁴.

Ma è altrettanto evidente che la dinamica del «conflitto» abbia avuto la prevalenza sulla partecipazione quantomeno per «ragioni di ordine storico che non alterano il dettato costituzionale, nel senso che non determinano la sovrapposizione alla costituzione formale di una diversa costituzione materiale, ma caratterizzano le fasi di attuazione della stessa costituzione formale»²⁵. Questa compresenza, però, non è stata letta dalla dottrina in modo pacifico.

Alcuni, infatti, vi hanno fin dall'inizio attribuito una connotazione di ambiguità, se non di compromesso.

Le due vie, conflittuale (artt. 39 e 40), e partecipativa (art. 46), rappresenterebbero il prezzo della convivenza nella Costituzione formale di due ideologie contrapposte: ragioni e istanze di tutela del lavoro vs. ragioni e istanze di tutela del capitale.

Più condivisibile appare l'opinione di chi ha ritenuto semplicistica e riduttiva la tesi della "contrapposizione" in ragione di un compromesso, ammettendo invece per converso una coerenza complessiva del dato costituzionale, e in generale la possibilità che la teoria del conflitto possa essere in qualche modo «temperata da un altro elemento»²⁶.

Secondo siffatta lettura, in effetti, i due principi «possono, al contrario, concorrere, ancorché in diversa misura a seconda dei tempi e delle situazioni, alla realizzazione del fine essenziale della tutela della persona del lavoratore»²⁷.

Tuttavia, le vicende storiche che hanno caratterizzato la Costituzione materiale dagli anni '50 ad oggi dimostrano con nitidezza l'abbandono del modello partecipativo²⁸ profilato dai costituenti e la configurazione delle relazioni industriali italiane in direzione altamente conflittuale²⁹.

²² Parla di «partecipazione conflittuale» L. MENGONI, *Lo Statuto dei lavoratori alla luce dell'art. 46*, in *L'impresa al plurale*, 1999, 3-4, 217, sostenendo che «Questo modello cerca di conciliare la lotta di classe col sistema democratico, e a tale scopo istituzionalizza il conflitto sociale promuovendo tra i gruppi antagonisti un mutuo riconoscimento di legittimità e quindi la disponibilità a indirizzare il conflitto verso sbocchi negoziali».

²³ M. ESPOSITO, *La condotta antisindacale nelle pubbliche amministrazioni*, Napoli, 2008, 760, ritiene che nel P.I. le questioni in materia di informazione e consultazione rivelano una versione del conflitto vetero - cogestiva.

²⁴ L. MENGONI, *Introduzione*, cit., p. 32 ss.; *contra* G. MAZZONI, *Conclusioni sul problema italiano: difficoltà di ridurre ad unità l'indirizzo conflittuale aziendale impresso dallo «Statuto dei lavoratori» con quello partecipativo previsto dall'art. 46 della Costituzione*, in AA. VV., *La posizione dei lavoratori nell'impresa*, Franco Angeli, Milano, 1979, p. 239. Da ultimo, si vedano i contributi del dibattito attuale in AA. VV., *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, Atti del Convegno, Roma, 13 aprile 2016, Roma, 2016.

²⁵ G.C. PERONE, *L'organizzazione e l'azione del lavoro nell'impresa*, cit., 255.

²⁶ R. DAHRENDORF, *Conflitto e contratto. Relazioni industriali e comunità politica in tempi di crisi*, in *Riv. dir. lav.*, 1978, I, 217 e 228.

²⁷ G.C. PERONE, *L'organizzazione e l'azione del lavoro nell'impresa*, cit., 255.

²⁸ La dottrina infatti in passato concordava nel ritenere che, data l'inattuazione dell'art. 46 Cost., il modello prevalente di relazioni collettive in azienda fosse quello cosiddetto di partecipazione debole, così L. MONTUSCHI, *La Costituzione come fonte regolatrice del rapporto*, in M. PERSIANI - F. CARINCI (diretto da), *Le fonti del diritto del lavoro*, vol. I, Padova, 2010, 445.

²⁹ Secondo D. GOTTARDI, *La partecipazione dei lavoratori*, in AA. VV., *L'attuazione degli articoli 39 e 46 della Costituzione. Tre proposte a confronto*, cit., 109, il tema della partecipazione non è mai stato trascurato dalla dottrina.

Il sistema intersindacale, pertanto, si è mosso in direzione opposta rispetto alle opportunità del dettato costituzionale nel senso di una maggiore coesione nelle relazioni tra i gruppi sociali³⁰. Sennonché, per favorire un recupero dell'effettiva dimensione rappresentativa del soggetto sindacale, si potrebbe tentare di conciliare la presenza del sindacato in azienda con una logica più partecipativa³¹, anche e soprattutto in uno scenario come quello attuale caratterizzato da numerosi elementi di discontinuità rispetto al passato (l'era delle molteplici transizioni)³². Nella consapevolezza che, come si vedrà più avanti, il contratto collettivo resta ancora oggi il canale esclusivo e privilegiato anche dal legislatore, per avviare esperienze di partecipazione, sebbene ciò avvenga all'interno di una più definita cornice legislativa³³.

3. Una visione sistemica dei diritti di azione sindacale in azienda, attraverso una lettura unitaria dei diritti sindacali “puri” e dei diritti di informazione e consultazione, può rappresentare oggi un utile strumento di consolidamento del ruolo del sindacato anche in chiave partecipativa, senza tradirne l'originaria vocazione antagonistica³⁴. Quest'ultima, infatti, andrebbe mantenuta nella misura in cui si tratti di una naturale dialettica sottostante agli interessi ontologicamente contrapposti³⁵, che tali rimangono, senza necessariamente sfociare in un “metodo” per il raggiungimento degli obiettivi sindacali (la conflittualità)³⁶.

Una conferma in tal senso si desume anche dal regime di giustiziabilità che accomuna i diritti di partecipazione ai diritti sindacali previsti dallo Statuto.

E invero, quando ancora i diritti di informazione e consultazione erano solo delle previsioni pionieristiche della contrattazione collettiva, la dottrina non ha esitato a concepire la sanzionabilità delle condotte lesive di tali diritti con l'estensione della tutela di cui all'art. 28 Stat. lav.³⁷. Siffatta soluzione è stata definitivamente e pacificamente adottata dalla giurisprudenza per tutte le condotte del datore di lavoro che violino gli obblighi di informazione e di consultazione di qualsiasi origine contrattuale o legale.

Da qui la perdita della connotazione tipicamente conflittuale dell'art. 28 Stat. lav., che diventa uno strumento processuale di effettività di tutti i diritti di azione sindacale, a prescindere dalla loro vocazione conflittuale o partecipativa, per assicurare la presenza operativa e organizzativa del sindacato nell'impresa³⁸.

³⁰ C. ENRICO LUCIFREDI, *Evoluzione del potere direttivo nel rapporto di lavoro*, Milano, 1977, p. 62 ss.; sul tema cfr. altresì G. GHEZZI, Sub art. 46 Cost., in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione. Rapporti economici*, tomo III, Bologna-Roma, 1980, 69 ss.

³¹ Sulle ragioni di un mancato adeguamento delle relazioni sindacali italiane al modello partecipativo della costituzione prima e dell'Unione Europea poi, si rinvia alle condivisibili critiche di P. ICHINO, *Partecipazione dei lavoratori nell'impresa: le ragioni di un ritardo*, in Riv. it. dir. lav., 2013, I, 861 ss.; E. GHERA, *Le nuove relazioni industriali: dalla contrattazione rivendicativa alla contrattazione partecipativa*, in *Le relazioni sindacali in Italia. Il rapporto Cesos 1988-89*, Roma, 1990, 283 ss.; da ultimo, T. TREU, *Ancora sulla partecipazione*, in q. Riv., 2, 2025, spec. 3 ss.

³² Già secondo N. BRUUN, *Employees' participation rights and business restructuring*, in Eur. lab. law journ., 2011, 31 ss., la partecipazione dei lavoratori alle decisioni dell'impresa può diventare un utile strumento di superamento della crisi economica; in senso analogo R. BLANPAIN, *The European social Model (ESM): Mith or reality?*, in Eur. lab. law journ., 2011, 2, 142 ss.

³³ Così, F. LUNARDON, *Conflitto e sistema nel diritto sindacale italiano*, in ID. (a cura di), *Conflitto, concertazione e partecipazione*, in M. PERSIANI - F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. III, Padova, 2011, 32.

³⁴ G.C. PERONE, *L'organizzazione e l'azione del lavoro nell'impresa*, cit., 265; R. DAHRENDORF, *Conflitto e contratto. Relazioni industriali e comunità politica in tempi di crisi*, cit., 217; M. GRANDI, *L'attività sindacale nell'impresa*, cit., 154, in cui l'A. accenna alla prospettiva partecipativa quale superamento «della concezione della presenza sindacale negli organismi d'impresa in termini di puro contropotere».

³⁵ Così anche C. cost. 19 giugno 1980, n. 99.

³⁶ A. BELLAVISTA, *Le prospettive delle relazioni industriali*, in Dir. merc. lav., 2011, 457; G. ARRIGO, *La partecipazione dei lavoratori nel diritto comunitario tra armonizzazione normativa e competizione dei modelli*, in Dir. lav., 2000, I, 381 ss.

³⁷ F. SANTONI, *Comportamenti antisindacali e diritto all'informazione del sindacato*, in Dir. e giur., 1977, 407 ss.; P. ICHINO, *Diritto all'informazione, diritto alla riservatezza e diritto al segreto nei rapporti di lavoro*, in Riv. giur. lav., 1977, I, 548 ss.

³⁸ In dottrina C. DE MARCO, *L'art. 28 dello Statuto dei lavoratori tra storia e attualità*, cit., 100 ss.; M. PERSIANI, *Condotta antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale dei lavoratori*, cit., 543 ss.; T. TREU, *Condotta antisindacale e atti discriminatori*, cit.; M. ESPOSITO, *Relazioni industriali e repressione della condotta antisindacale: attualità e prospettive del modello statutario*, in Dir. lav. merc., 2010, 857.

E volendo dare una lettura unificata dei procedimenti di convalida e di approvazione del contratto collettivo con le norme in materia di informazione e di consultazione dei lavoratori, si potrebbe costruire un unico percorso procedimentale in cui confluiscano la procedura di informazione da parte delle RSA/RSU in azienda in sede assembleare, in una logica di partecipazione diffusa alle proposte del *management*, e poi la consultazione per via referendaria della collettività dei lavoratori. Questa prassi istituzionalizzata di informazione e di consultazione potrebbe avere un duplice utilizzo³⁹ perché sarebbe funzionale, in una fase antecedente alla consultazione delle rappresentanze sindacali, a una verifica del consenso delle lavoratrici e dei lavoratori⁴⁰, introducendo forme di democrazia partecipativa diretta, con la mediazione del soggetto sindacale. Si realizzerebbe così sintesi di istituti di origine statutaria, collettiva e legislativa, come espressione di una tendenza innovativa delle relazioni industriali in azienda⁴¹.

Nell'epoca delle molteplici transizioni, la prospettiva partecipativa potrebbe contribuire alla tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici nei luoghi di lavoro di fronte alla sfida della digitalizzazione e della sempre maggiore diffusione dell'*algorithmic management*, così come espressamente sottolineato anche dal PE con la Risoluzione del 2021⁴².

Si impone quindi a livello di sistema sindacale confederale una rilettura dei diritti sindacali, in chiave partecipativa⁴³, senza trascurare che le moderne istanze di democratizzazione dei luoghi di lavoro devono essere veicolate attraverso gli strumenti di comunicazione digitale⁴⁴, per rendere il sistema sindacale adeguato anche alle esigenze dei lavoratori della *net economy*⁴⁵.

Nel tentativo di tracciare una continuità tra diritti di democrazia diretta in azienda (assemblea e referendum in particolare, ma anche attraverso il proselitismo) e i diritti di informazione e consultazione⁴⁶, si potrebbe delineare un sistema di partecipazione effettiva dei lavoratori e delle loro rappresentanze, fondato su meccanismi procedurali istituzionali volti al perseguimento di un accordo, sulla scorta di un principio di preventiva limitazione della libertà di decisione e di azione delle parti sulle materie oggetto della decisione congiunta⁴⁷.

Ciò potrebbe garantire una perdurante attualità del ruolo strategico assegnato ai diritti di azione sindacale: non solo per rafforzare la presenza del sindacato, o delle sue diramazioni, quale contropotere dell'imprenditore, ma anche per fornire al soggetto sindacale un reticolato di strumenti partecipativi/conoscitivi e di monitoraggio dell'uso della tecnologia digitale sul luogo di lavoro⁴⁸.

³⁹ Valorizza la prospettiva partecipativa anche il disegno di legge n. 1132 dell'11 marzo 2019, in <http://www.senato.it>.

⁴⁰ A. ALAIMO, *L'eterno ritorno della partecipazione: il coinvolgimento dei lavoratori al tempo delle nuove regole sindacali*, in W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2014, n. 219, 21.

⁴¹ L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2005, 380.

⁴² Risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro: quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e revisione della direttiva sui comitati aziendali europei (2011/2005(INI)), cit., spec. n. 13.

⁴³ G.P. PROIA, *La partecipazione dei lavoratori tra realtà e prospettive. Analisi della normativa interna*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 62 ss.

⁴⁴ M. FAIOLI, *Jobs "App", gig economy e sindacato*, in P. LOI, V. SPEZIALE (a cura di), *Come cambia il diritto del lavoro nell'economia delle piattaforme*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, 291 ss.

⁴⁵ M. FORLIVESI, *Interessi collettivi sul web e rappresentanza del lavoro digitale*, in *Quad. rass. sind.*, 2018, 39 ss.; nonché A. RECCHIA, *Alone in the Crowd? La rappresentanza e l'azione collettiva ai tempi della sharing economy*, in *Riv. giur. lav.*, 2018, 141 ss.

⁴⁶ Sia consentito il rinvio alla tesi già sostenuta in A. GABRIELE, *I diritti sindacali in azienda*, cit., spec. Cap. V, 247 ss., in cui il ragionamento prendeva spunto dagli (allora recenti) accordi interconfederali (si veda il "Trittico" degli anni 2011, 2013 e 2014) e dalla legislazione (art. 8, l. n. 148/2011) e dal rinvio contenuto in tali documenti ad una generica attività di consultazione dei lavoratori.

⁴⁷ M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione*, cit., 100, secondo il quale in questa prospettiva non è ammissibile «la decisione unilaterale dell'impresa così come non è ammesso lo sciopero di pressione dei lavoratori».

⁴⁸ M. MAGNANI, *Direttive comunitarie di vecchia e di nuova generazione e trasformazioni dell'impresa*, in L. FICARI (a cura di), *Società europea, diritti di informazione e partecipazione dei lavoratori*, Milano, 2006, 153; A. BELLAVISTA, *Le prospettive delle relazioni industriali*, in *Dir. merc. lav.*, 2011, 457.

4. Un rinnovato interesse per il tema della partecipazione, e in particolare dell'istituzionalizzazione di procedure di informazione e consultazione, si è fatto strada a partire dagli anni '70 ad oggi in forza di almeno due motivi determinanti⁴⁹.

Il primo motivo, non trascurabile e anzi probabilmente prevalente, è da ricollegare all'impulso impresso al dibattito giuridico dalle istituzioni comunitarie.

Le fonti legislative, in particolare, sono numerose e rinvencono il loro fondamento in modo trasversale anche nelle Carte dei diritti fondamentali⁵⁰.

La partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze è stata considerata il presupposto per realizzare la cosiddetta "pace sociale" nelle relazioni industriali europee (forse adottando uno sguardo eccessivamente ottimista e sempre in relazione ad un miglioramento della *performance* aziendale)⁵¹.

Attraverso i numerosi spunti offerti dall'ordinamento *multilevel* nell'ultimo ventennio, pertanto, si è assistito ad un lento ma progressivo recupero del tema della partecipazione dei lavoratori⁵², seppur nella sua forma "debole" di diritto all'informazione e alla consultazione⁵³.

La seconda ragione può farsi risalire allo sviluppo di un più ampio consenso sui temi della partecipazione, seguito ad un mutamento di prospettiva soprattutto ideologico⁵⁴, e legato alla necessità, manifestata dalle aziende e dal *management*, di governare i processi delle transizioni in atto anche mediante strumenti di innovazione organizzativa⁵⁵.

In particolare, oltre ai provvedimenti legislativi di matrice euro-unitaria, altrettanto chiaramente in questa direzione si sono espresse le Parti sociali firmatarie del cosiddetto Patto per la fabbrica del 2018.

Questo accordo rimane ad oggi tra i più significativi interventi in materia di informazione e di partecipazione dei lavoratori, espresso dall'autonomia collettiva in modo unitario.

⁴⁹ Si segnalano S. SCIARRA (a cura di), *Democrazia politica e democrazia industriale*, Bari, 1978; R. BLANPAIN, *Informazione e consultazione nell'impresa: ricognizione comparativa*, trad. in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1983, n. 17, 43 ss.; per ulteriori riferimenti bibliografici sia consentito il rinvio a A. GABRIELE, *I diritti sindacali in azienda*, Torino, 2017, spec. 256 ss. e bibliografia ivi citata.

⁵⁰ Si v. l'enunciazione dei diritti e principi della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue del Pilastro europeo dei diritti sociali (art. 27 CDFUE e principio 8 della Racc. Ue 2017/761 del 26 aprile 2017, nonché artt. 21 e 22, CSE). Con riferimento all'art. 27, CDFUE, cioè al diritto dei lavoratori e dei «loro rappresentanti» all'informazione e consultazione, la CGUE ha sostenuto che questa norma «non è di per sé sufficiente per conferire ai singoli un diritto invocabile in quanto tale». La norma nazionale non conforme alla direttiva n. 2002/14 non può essere disapplicata; e il «principio» di diritto europeo ha bisogno di essere inverteato dalle disposizioni del diritto dell'Unione che servono a specificarne i contenuti, Corte giust. 15 gennaio 2014, causa C-176/12, *Association de médiation sociale*, par. 45, 47, in *Foro it.*, Rep. 2014, voce Unione europea, n.1618.

⁵¹ Si ricordi anche Corte giust. UE, 10 luglio 1986, n. 235/84, *Commissione Ce c. Repubblica Italiana*, in *Foro it.*, 1989, IV, p. 12, con nota di M. De Luca, *Salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda nel diritto comunitario: una "condanna", una "assoluzione per insufficienza di prove" e altri suggerimenti della Corte di giustizia per l'adeguamento dell'ordinamento italiano*.

⁵² La promozione dei diritti di partecipazione sul piano legislativo è sempre avvenuta dietro sollecitazioni provenienti dall'ordinamento comunitario: si fa riferimento in particolare al recepimento delle direttive in materia di trasferimento d'azienda (con l'art. 47 della L. 29 dicembre 1990, n. 428); di licenziamenti collettivi (con la L. 23 luglio 1991, n. 223); nonché da ultimo si veda l'istituzione dei CAE (d. lgs. 2 aprile 2002 n. 74) e di un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori (d. lgs. 6 febbraio 2007 n. 25). Si v. anche il decreto di trasposizione della Direttiva UE sulle trasformazioni, fusioni e scissioni transfrontaliere (d. lgs. n. 19/2023 e Direttiva UE 2019/2121), in cui persiste il rinvio alle nozioni e alle fonti euro-unitarie sul coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori (dalla Direttiva quadro 2002/14/CE alle Direttive 2001/86/CE e 2009/38/CE sul coinvolgimento dei lavoratori nella Società europea e sui Comitati Aziendali Europei).

⁵³ Con particolare riferimento al d. lgs. n. 25 del 2007, si rinvia a M. CORTI, *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici*, in M. NAPOLI (a cura di), *L'impresa di fronte all'informazione e consultazione dei lavoratori. Commentario sistematico al d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2008, 874 ss., spec. 911, dove l'A. sostiene che tale disposizione normativa «pone una disciplina minima di carattere generale dei diritti di informazione e consultazione dei lavoratori che costituisce una novità di rilievo assoluto nel panorama legislativo del nostro Paese». Si v. anche L. n. 92/2012, art. 4, co. 62-63, con cui si concedeva una delega al Governo (rimasta inattuata) per «conferire organicità e sistematicità alle norme in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, nonché di partecipazione».

⁵⁴ G. BAGLIONI, *Democrazia impossibile? I modelli collaborativi nell'impresa: il difficile cammino della partecipazione tra democrazia ed efficienza*, Bologna, 1995, spec. cap. VI.

⁵⁵ M. NAPOLI, *La discussione parlamentare sulla partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese: la via del sostegno tributario*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2010, 78.

In tale documento si ribadiscono i principi e i contenuti previsti dal T.U. del 2014 e si assegna ai contratti collettivi nazionali di categoria il compito di individuare concretamente la definizione delle procedure per la “previa consultazione certificata delle lavoratrici e dei lavoratori” (Patto per la fabbrica, p. 4).

Inoltre, sempre nel Patto per la fabbrica, le Parti hanno dedicato una sezione al tema della partecipazione (p. 15), indicandola come uno degli ambiti da sviluppare, soprattutto per gli aspetti di natura organizzativa e nei processi di definizione degli indirizzi strategici dell'impresa⁵⁶.

A tal fine, rivestono un ruolo chiave entrambi i livelli di contrattazione, che dovrebbero articolarsi in un sistema di relazioni industriali più flessibile, in cui anche al contratto collettivo di livello aziendale è attribuito il compito di realizzare concretamente forme innovative di coinvolgimento dei lavoratori⁵⁷.

In tempi più recenti, anche la I sezione del CCNL dei metalmeccanici del 2021 (dedicata in generale al “Sistema di relazioni sindacali”) riprende il tema della partecipazione⁵⁸.

Qui si ribadisce l'importanza della “partecipazione strategica” nelle grandi aziende (attraverso la previsione di un comitato consultivo di partecipazione, art. 3) e si richiamano, quasi in una formula di stile, i consueti diritti di informazione e di consultazione (analogamente a quanto già accaduto con il d. lgs. n. 25/2007 e con la disciplina sui CAE: artt. 9 e 11).

La vera novità dell'Accordo, tuttavia, risiede nella previsione di cui all' art. 10, con cui si introduce una sorta di procedura partecipativa di sperimentazione che dovrebbe avere ad oggetto «tutti gli aspetti della vita aziendale (...) possono costituire oggetto della sperimentazione partecipativa».

Anche i diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori, pertanto, possono essere ricompresi in una nozione di attività sindacale in azienda.

Ciò trova conferma nella duplice circostanza che il legislatore, in alcune ipotesi specifiche della vita aziendale⁵⁹, e la contrattazione collettiva in alcuni settori produttivi⁶⁰, hanno stratificato nel tempo una rete partecipativa funzionale a rafforzare il ruolo dei rappresentanti dei lavoratori⁶¹ proprio all'interno nei luoghi di lavoro.

⁵⁶ Sugli esiti applicativi deludenti del Patto si rinvia alle analisi di G. IMPELLIZZERI, *La cosiddetta “partecipazione organizzativa”: un primo bilancio a cinque anni dal Patto per la fabbrica*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2023, 1029, spec. 1043.

⁵⁷ Nella stessa direzione, di recente, si segnala l'accordo interconfederale sulle “Linee guida per la riforma delle relazioni industriali” nel settore della cooperazione, sottoscritto il 12 dicembre 2018, tra A.G.C.I., Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL e UIL, in www.cnel.it/archivio_nazionale_dei_contratti_collettivi_di_lavoro/accordi_interconfederali/assetto_contrattuali.

⁵⁸ Si v. art. 42, CCNL del 5 febbraio 2021 per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica privata e alla installazione di impianti. In dottrina, cfr. M. FAIOLI, *Istituzioni paritetiche e procedimenti partecipativi nella contrattazione collettiva dei meccanici*, in T. TREU (a cura di), *Commentario al contratto collettivo dei metalmeccanici*, Torino, 2022, 111.

⁵⁹ Oltre le norme sopra citate, il *favor* per le istanze partecipative è manifestato dal legislatore attraverso misure di promozione della contrattazione collettiva aziendale in materia di premi di risultato e di misure di esonero fiscale e contributivo: si v. l'art. 1, comma 189, l. n. 208/2015 secondo cui qualora la “partecipazione paritetica” dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro sia prevista dai contratti collettivi aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015 “è ridotta ... l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti su una quota delle erogazioni previste dal comma 182 non superiore a 800 euro (...)”. Per i chiarimenti si rinvia all'art. 4, d.m. 25 marzo 2016, che cerca di darne una definizione, nonché ai documenti di prassi interpretativa dell'Agenzia delle entrate, tra i quali si possono ricordare le Circolari n. 23/E del 2023, n. 5/E del 2018, n. 28/E del 2016. Da ultimo l'art. 1 comma 457 della legge di Bilancio 207/2024, approvata il 30 dicembre, ha istituito un fondo di 70 milioni di euro per il 2025 (ridotti però a 2 nel 2026) per attuazione di disposizioni in materia di partecipazione dei lavoratori al capitale, alla gestione o ai risultati dell'impresa.

⁶⁰ Per un riepilogo degli obblighi convenzionali di informazione introdotti dalla metà degli anni '60, cfr. F. GUARRIELLO, *Sulla tutela giudiziaria dei diritti di informazione previsti nella contrattazione collettiva*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1981, 742; più di recente, M. MAGNANI, *Intelligenza artificiale, diritti di informazione e nuove forme di partecipazione sindacale*, in *federalismi.it*, 17, 2025.

⁶¹ Secondo F. LUNARDON, *Conflitto e sistema nel diritto sindacale italiano*, cit., il d.lgs. n. 25 del 2007 è rimasto privo dell'attenzione dovuta, nonostante la sua «valenza potenzialmente rivoluzionaria», «in quanto comunque oscurato dalle disposizioni già introdotte nelle c.d. prime parti dei contratti collettivi».

Ma va precisato che il livello di partecipazione promosso non va mai oltre lo stadio debole⁶² del coinvolgimento indiretto dei lavoratori e delle lavoratrici mediante le loro rappresentanze⁶³.

Dal punto di vista soggettivo, di regola, la titolarità degli strumenti di informazione e di consultazione è affidata alle RSA/RSU, aggiungendo tali diritti al catalogo di strumenti operativi già messi a disposizione dallo Statuto.

Essi sono infatti considerati diritti sindacali di seconda generazione (quali procedure generalizzate di informazione e consultazione) e condividono con l'originaria struttura dei diritti sindacali anche la finalità di tutela dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici all'interno della realtà aziendale. Inoltre, con riferimento alle modalità di realizzazione del diritto è doveroso precisare come il legislatore, nell'ambito della cornice regolativa messa a punto negli anni, rimetta ampi margini di disciplina, in entrambe le ipotesi, alla contrattazione collettiva⁶⁴.

5. Di recente, il tema della partecipazione ha goduto di un rinnovato interesse anche a seguito del dibattito innescato dalla presentazione della proposta di legge della CISL⁶⁵ e del successivo varo della legge sulla partecipazione dei lavoratori del 15 maggio 2025, n. 76⁶⁶.

Per ragioni di economia del testo, ci si limiterà in questa sede ad alcune riflessioni direttamente connesse con l'esercizio dei diritti sindacali in azienda⁶⁷.

La legge, composta da 15 articoli, si propone l'obiettivo (abbastanza generico e utopistico) «di rafforzare la collaborazione tra i datori di lavoro e i lavoratori, di preservare e incrementare i livelli occupazionali e di valorizzare il lavoro sul piano economico e sociale. Introduce altresì norme finalizzate all'allargamento e al consolidamento di processi di democrazia economica e di sostenibilità delle imprese».

L'ambito di applicazione è rivolto a tutte le imprese, incluse le società cooperative in quanto compatibili.

Innanzitutto, *prima facie*, la legge sembra valorizzare il ruolo dei contratti collettivi (anche se in alcuni casi di livello solo aziendale⁶⁸) perché individua nella contrattazione collettiva lo strumento privilegiato per l'attuazione delle diverse forme di partecipazione⁶⁹. Gli attori collettivi quindi sembrano essere i reali protagonisti nella definizione delle modalità concrete di partecipazione, lasciando ampi margini di adattamento alle specificità settoriali e aziendali.

⁶² M. CORTI, *La partecipazione dei lavoratori. La cornice europea e l'esperienza comparata*, Milano, 2012, 295. Sul punto valgano ancora oggi le riflessioni di G. GHEZZI, *La partecipazione dei lavoratori alla gestione delle imprese e il sistema contrattuale delle informazioni e della consultazione del sindacato*, in *Riv. giur. lav.*, 1978, I, 66 ss.

⁶³ Si veda anche la Risoluzione del Parlamento europeo del 16 dicembre 2021 sulla democrazia sul luogo di lavoro che delinea un “*Quadro europeo per i diritti di partecipazione dei lavoratori e revisione della direttiva sui comitati aziendali europei*”, 2021/2025 (INI), in https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0508_IT.html e che esorta la Commissione a tenere conto dell'importanza della fornitura di informazioni ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori nonché la loro consultazione e partecipazione.

⁶⁴ A. ALAIMO, *I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori. Partecipazione organizzativa e diretta versus partecipazione indiretta (i.e.: della rappresentanza): per una dialettica senza contrapposizione*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, 2024, n. 480, che si sofferma in modo peculiare sull'analisi dello sviluppo della partecipazione organizzativa.

⁶⁵ Su cui si rinvia ai contributi di T. TREU, E. ALES, M. CORTI, L. ZOPPOLI, in *Dir. rel. ind.*, 4, 2023; L. ZOPPOLI, *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, *Dir. rel. ind.*, 2023, spec. 959-960; A. ALAIMO, *I nuovi termini del discorso giuridico sulla partecipazione dei lavoratori*, cit., 3 ss.

⁶⁶ Per quanto vada ricordato che la politica sindacale non si muova in modo unitario verso la condivisione di una prospettiva partecipativa, infatti la CGIL conferma la sua posizione non adesiva al modello di relazioni industriali che la legge sulla partecipazione effettivamente implicherebbe. Si veda <https://www.cgil.it/ufficio-stampa/cgil-legge-partecipazione-cancella-contrattazione>. Contraria anche la UIL, si vedano le dichiarazioni riportate da P. Pirani in <https://www.ildiaridellavoro.it/assemblea-cnel-legge-sulla-partecipazione-la-dichiarazione-di-voto-contrario-di-paolo-pirani-a-nome-della-uil/>.

⁶⁷ Per maggiori approfondimenti si rinvia a E. ALES, *Tutte le strade portano alla partecipazione? Un'analisi della l. n. 76 del 2025 nel prisma dei suoi attori*, in *q. Riv.*, 2, 2025.

⁶⁸ Cfr. art. 8, L. n. 76/25, a proposito dei referenti della partecipazione organizzativa.

⁶⁹ Si fa riferimento ai contratti collettivi così come definiti dall'art 51 del D.Lgs. n. 81/2015; cfr. art. 2, l. c), L. n. 76/2025.

Inoltre si assegna al CNEL un ruolo strategico per monitorare e promuovere le buone pratiche, con l'istituzione di Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori (Capo VII)⁷⁰.

Con riguardo alla previsione delle forme di partecipazione, la legge sulla partecipazione dei lavoratori sembra anche spingersi oltre il dettato costituzionale di cui all'art. 46 Cost., perché promuove non solo la partecipazione gestionale ma anche quella «economica e finanziaria, organizzativa e consultiva dei lavoratori alla gestione, all'organizzazione, ai profitti e ai risultati nonché alla proprietà delle aziende».

Proprio la partecipazione economica/finanziaria è quella a cui viene dedicata particolare attenzione (Capo III, artt. 5 e 6, L. n. 76/2025)⁷¹.

Si tratta in buona sostanza di misure che riconoscono il sostegno tributario ad alcune delle più significative forme di partecipazione ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, tra cui l'azionariato, tramite la tecnica dello sgravio fiscale. E certamente in un'ottica di *Welfare* aziendale, si può ritenere che le imprese in buona salute finanziaria ne faranno un uso appropriato, anche nella logica della fidelizzazione del personale⁷². È ovvio che in questi casi si tratta di misure rimesse *tout court* al *placet* aziendale (passando attraverso accordi collettivi), che hanno un impatto economico non irrilevante sui bilanci aziendali.

Fuori dal caso appena visto, gli aspetti controversi riguardano le altre forme di partecipazione: gestionale (Capo II, artt. 3 e 4, L. n. 76/2025), organizzativa (Capo IV, artt. 7 e 8, L. n. 76/2025) e consultiva (Capo V, artt. 9, 10 e 11, L. n. 76/2025), che sono poi quelle che più direttamente possono incidere nel tessuto organizzativo aziendale per innescare un reale cambiamento di paradigma delle relazioni industriali.

La partecipazione gestionale ricalca il modello consueto della partecipazione alle decisioni dell'azienda e quindi riproduce la divaricazione tra sistema duale e no.

La partecipazione organizzativa, al di là delle definizioni date e delle opportunità offerte dall'ampiezza e dalla varietà dei temi indicati come oggetto di partecipazione (predisposizione di proposte di piani di miglioramento e di innovazione dei prodotti, dei processi produttivi, dei servizi e dell'organizzazione del lavoro), che sono sicuramente da salutare con favore, non sembra possa segnare un reale avanzamento rispetto alla modernizzazione delle relazioni sindacali in azienda.

Il dato più eclatante, infatti, che non può non destare notevoli perplessità, è la totale estromissione delle rappresentanze sindacali aziendali dal coinvolgimento partecipativo sui temi organizzativi.

⁷⁰ La Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori, si è insediata il 7 agosto 2025; la Cgil ha deciso di non farne parte e ha espresso voto contrario". Lo afferma, in una nota, Massimo Brancato, capo delegazione Cgil al Cnel, cfr. <https://www.ildiaridellavoro.it/assemblea-cnel-la-cgil-vota-contro-e-non-entra-nella-commissione-sulla-partecipazione/>.

⁷¹ Infatti, con riferimento alla partecipazione dei lavoratori ai profitti e ai risultati dell'impresa, anche tramite forme di partecipazione al capitale, limitatamente all'anno 2025, è previsto l'innalzamento, da 3.000 a 5.000 Euro lordi, del limite degli utili assoggettabili all'imposta sostitutiva del 5% nei termini di cui alla Legge 208/2015, in caso di distribuzione ai lavoratori di una quota di utili di impresa non inferiore al 10 per cento degli utili complessivi; inoltre è anche garantito che i dividendi corrisposti ai lavoratori e derivanti dalle azioni attribuite in sostituzione di premi di risultato di cui alla Legge 208/2015, per un importo non superiore a 1.500 euro annui, siano esenti dalle imposte sui redditi per il 50 per cento del loro ammontare. È inoltre confermata la possibilità per le società di implementare piani di partecipazione finanziaria dei dipendenti che contemplino anche l'attribuzione di azioni in sostituzione dei premi di risultato, il cui valore, a determinate condizioni, non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente e non è soggetto all'imposta sostitutiva per i premi.

⁷² Secondo i dati riportati da M. TIRABOSCHI, *Dalle misure di sostegno fiscale una spinta a qualità ed efficienza*, in *Il lavoro che cambia. Il sole 24Ore*, 20 maggio 2025, 77 ss., «alla data del 15 gennaio 2025, risultano depositati presso il ministero del Lavoro e delle politiche sociali 105.080 contratti collettivi decentrati in materia di premi di risultato o somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa redatti secondo l'articolo 5 del decreto interministeriale 25 marzo 2016, di attuazione delle previsioni dell'articolo 1, commi 182-189, della legge 208/2015 (legge di Stabilità 2016) e successive modifiche e integrazioni».

Il soggetto titolare dei diritti partecipativi, infatti, è una istituenda (sempre dietro attivazione del datore di lavoro) Commissione paritetica, che sembra evocare lo schema dualistico (senza realizzarne gli obiettivi di partecipazione)⁷³, piuttosto che seguire la traiettoria consolidata delle tradizionali forme di coinvolgimento statutarie.

Una simile opzione risulta contraddire l'affidamento selettivo dei diritti sindacali in azienda al soggetto sindacale e sembra piuttosto inaugurare una stagione di discontinuità con il passato, innescando un pericoloso processo di *apartheid* sindacale o di doppio canale atipico.

Conferma questa lettura anche l'art. 8, L. n. 76/25, che pur facendo riferimento ai contratti collettivi aziendali, prevede l'istituzione di referenti per alcune aree tematiche di rilievo (della formazione, dei piani di *welfare*, delle politiche retributive, della qualità dei luoghi di lavoro, della conciliazione e della genitorialità nonché quelle dei responsabili della diversità e dell'inclusione delle persone con disabilità). Anche in questa ipotesi non viene preso in considerazione il ruolo svolto dalle rappresentanze sindacali in azienda, accrescendo il rischio di creare una sovrapposizione di compiti e di figure responsabili tra soggetti sindacali e non sindacali.

Infine il Capo V (artt. 9, 10 e 11) disciplina la partecipazione consultiva, che è quella tradizionalmente ritenuta più efficace al fine di governare processi di reale democrazia partecipativa nei luoghi di lavoro. E tuttavia, dando per scontata la presenza della commissione paritetica di cui all'art. 7, si stabilisce che la consultazione preventiva possa svolgersi solo nell'ambito delle commissioni paritetiche.

In tali casi ai sindacati in azienda è assegnato un ruolo esterno consultivo su richiesta della commissione stessa.

Al comma 3 dell'art. 7, però, è previsto anche il contrario, e cioè che nel caso di consultazione sugli argomenti di competenza negoziale, le commissioni paritetiche «possono fornire materiali ed elementi utili al tavolo contrattuale». Siffatta previsione, per quanto ottativa, appare pericolosa, perché rischia di inquinare il processo delle trattative con un'indebita intromissione di un organismo che, si ribadisce, non è di natura sindacale e nel cui ambito l'interesse collettivo (che forse non c'è?) si «confonde» con l'interesse unilaterale della produzione (*id est* del datore di lavoro) e dell'azienda.

Magra consolazione è data dalla nota che ai contratti collettivi (di qualsiasi livello e di cui all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015) è affidato il compito di definire la «composizione delle commissioni paritetiche per la partecipazione consultiva nonché le sedi, i tempi, le modalità e i contenuti della consultazione» (art. 9, c. 2, L. n. 76/25).

Agli articoli successivi è poi disciplinata in modo analitico la procedura di informazione e consultazione. Anche in questo caso va notato che l'iniziativa per la promozione della fase di consultazione è affidata in modo esclusivo al datore di lavoro che «convoca la commissione paritetica (...) mediante comunicazione scritta, trasmessa anche tramite posta elettronica certificata».

La consultazione ha inizio entro cinque giorni dal ricevimento dell'istanza di convocazione.

La procedura di consultazione, salvo diverso accordo, termina decorsi dieci giorni dal suo inizio, anche in caso di mancato parere scritto da parte dei rappresentanti dei lavoratori.

L'intero processo consultivo non vincola il datore di lavoro a raggiungere un accordo.

⁷³ In base al sistema dualistico di cui agli articoli 2409-*octies* ss. c.c., lo statuto prevede che l'amministrazione e il controllo siano esercitati da un consiglio di gestione e da un consiglio di sorveglianza e, qualora disciplinata dai contratti collettivi, è prevista la partecipazione di uno o più rappresentanti dei lavoratori dipendenti al consiglio di sorveglianza. Diversamente, nelle società che non adottano il sistema dualistico di cui agli articoli 2409-*octies* s.s. c.c., gli statuti possono prevedere, qualora disciplinata dai contratti collettivi, la partecipazione al consiglio di amministrazione e, altresì, al comitato per il controllo sulla gestione di cui all'articolo 2409-*octiesdecies* c.c., ove costituito, di uno o più amministratori, rappresentanti gli interessi dei lavoratori dipendenti.

Unico onere per il datore è di natura informativa e consiste nell'illustrare il risultato della consultazione e i motivi dell'eventuale mancato recepimento dei suggerimenti proposti nel parere della commissione paritetica entro il limite di trenta giorni dalla chiusura della procedura.

6. Anche senza entrare nel merito della tecnica legislativa adottata, nonché senza considerare come concretamente verrà tradotto il provvedimento dalle parti sociali, pare evidente che con questa legge non solo si sia persa un'occasione di modernizzare il sistema di relazioni industriali italiano, ma si sia anche registrata un'inversione di rotta rispetto a uno schema consolidato di affidamento esclusivo ai soggetti sindacali delle prerogative di rappresentanza nei rapporti con il datore di lavoro e di titolarità nella gestione dei diritti di azione in azienda.

Che si sia trattato di sfiducia da parte del Governo nei confronti degli attori sindacali nei luoghi di lavoro, ovvero che si sia adottata una precisa opzione “neutrale” di politica del diritto, sembra a chi scrive che ci sia stata la precisa determinazione di escludere la partecipazione dei lavoratori intesa come partecipazione di derivazione sindacale, sia nella formula delle RSA che delle RSU.

Le istituende commissioni paritetiche, infatti, non solo sono composte in misura paritaria da lavoratori e da rappresentanti dell'impresa, ma la derivazione della componente rappresentativa dei lavoratori è estranea alla rappresentanza sindacale.

Si può auspicare che la modalità di scelta/elezione dei lavoratori in commissione paritetica sarà uno di quegli aspetti che verranno definiti in modo analitico dalla contrattazione collettiva; e che sul punto si mantenga la genuinità di tale scelta affidandola a meccanismi elettivi (come per le RSU) o associativi (come per le RSA) previsti dall'attuale sistema di Accordi interconfederali.

Tuttavia una simile opzione sarebbe inconciliabile con la chiara previsione di una consultazione esterna dell'organismo di rappresentanza aziendale. Pertanto sembra difficile immaginare che la stessa rappresentanza possa far parte dell'organismo di consultazione.

Il timore è che, seguendo la lettera della legge, si possano produrre delle dinamiche di autoreferenzialità e di accreditamento datoriale dell'organismo stesso.

Altro dato che allarma è poi l'attivazione concreta degli istituti partecipativi da parte del datore di lavoro. Quest'ultimo, infatti, potrebbe istituire una commissione paritetica influenzandone (anche in modo indiretto) il processo selettivo dei componenti, e poi attivarne la consultazione per ottenere una base di consenso indiscutibile da contrapporre (anche durante eventuali trattative sindacali) agli organismi di rappresentanza sindacale.

Di fatto così verrebbe sterilizzato il ruolo del sindacato in azienda, espropriandolo della sua funzione costituzionale di tutela dell'interesse collettivo, con il risultato finale di rendere inefficace l'esercizio dei diritti sindacali di partecipazione quali assemblea e referendum, nonché di proselitismo.

Si potrebbe obiettare sostenendo che la disciplina del 2025 introduca la possibilità di adottare una sorta di doppio canale (anche se atipico), ma intervenire con processi unilaterali *top-down* in tema di relazioni industriali, tentando di trapiantare modelli estranei alle tradizioni di un determinato contesto nazionale, è un'operazione politica che non può produrre esiti condivisi tra gli attori sociali.

E, come è noto, uno dei sindacati confederali maggiormente rappresentativi (la CGIL) ha già manifestato apertamente la sua contrarietà alla legge sulla partecipazione.

Il contenuto oggetto del diritto dell'informazione e della consultazione, una volta acquisito dal sindacato attraverso le relative procedure, diventa una condizione conoscitiva essenziale per svolgere l'azione sindacale; la violazione di tali diritti non si traduce pertanto in una mera lesione

della “credibilità” del sindacato, ma in una riduzione della sua capacità di iniziativa con conseguente potenziale perdita del consenso e dell’effettività della sua azione.

Insomma, se la contrattazione collettiva non riuscirà a governare in modo efficace la disciplina di dettaglio della procedura⁷⁴, si rischierà di mettere una pietra tombale all’agibilità dei diritti sindacali in azienda.

Il che potrebbe innescare l’ennesimo massiccio ricorso alla giurisprudenza, che rimane l’ultimo baluardo di tutela costituzionale delle posizioni collettive.

In poche parole, nella migliore delle ipotesi, e quindi nel caso in cui la contrattazione collettiva si mostrerà ostile a introdurre tali sistemi di partecipazione (ipotesi verosimile), sembra che l’attuale disciplina non abbia aggiunto molto al quadro previgente, se non avere alimentato la confusione e la sovrapposizione di compiti e funzioni in azienda.

Qualche perplessità ulteriore, infatti, sorge con riferimento al coordinamento con la disciplina di cui al d.lgs. n. 25/2007 che individua un quadro generale in materia di diritto all’informazione ed alla consultazione dei lavoratori nelle imprese o nelle unità produttive situate in Italia (in attuazione della dir. 14/2002)⁷⁵.

Per quanto le previsioni in essa contenute si limitino ad assicurare livelli minimi di informazione e di consultazione, l’aver assegnato la titolarità di tali diritti ai rappresentanti sindacali ha garantito un *continuum* nell’esercizio in azienda dei diritti sindacali⁷⁶. E pur trattandosi di un intervento in discontinuità rispetto al modello affidato *tout court* all’autonomia collettiva, tale disciplina ha comunque mantenuto il sostegno in azienda alle RSA/RSU e ha assicurato che le modalità di informazione e consultazione venissero stabilite dal contratto collettivo di lavoro «in modo tale da garantire comunque l’efficacia dell’iniziativa, attraverso il contemperamento degli interessi dell’impresa con quelli dei lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi nella titolarità dei relativi diritti» (art. 1, c. 2, d.lgs. n. 25/2007).

Tuttavia, l’immaturità del sistema di relazioni industriali italiano e la trasposizione della Direttiva “al ribasso” hanno impedito che il provvedimento legislativo producesse gli esiti auspicati, tant’è che in numerose occasioni, anche nell’ambito di proposte di legge, il tema della partecipazione è tornato protagonista: si ricordino la delega contenuta nella l. 92/2012 in materia di informazione e consultazione dei lavoratori, e riproposta nel d.d.l. n. 1051; e il controverso riferimento contenuto nell’art. 8 della l. n. 148/2011.

7. La partecipazione quindi resta un tassello imprescindibile per il consolidamento in azienda delle posizioni dei lavoratori e delle lavoratrici, soprattutto nell’era delle grandi transizioni che l’economia globale sta attraversando.

Come è noto, infatti, i diritti di informazione e di consultazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze hanno assunto ancora maggiore centralità con riferimento all’emergente sviluppo dei cosiddetti *big data* e dei processi manageriali condotti con sistemi di IA e di AM⁷⁷.

⁷⁴ Parla di “contrattualismo puro”, T. TREU, *Ancora sulla partecipazione*, cit., 5.

⁷⁵ Con particolare riferimento al d.lgs. n. 25/2007, si rinvia alle analisi di M. CORTI, *Informazione e consultazione in Italia tra continuità formale e sviluppi sistematici*, in M. NAPOLI (a cura di), *L’impresa di fronte all’informazione e consultazione dei lavoratori. Commentario sistematico al d.lgs. 6 febbraio 2007, n. 25*, cit., 874 ss.

⁷⁶ All’art. 2, c. 1, lett. d), d.lgs. n. 25/2007, è espressamente previsto che i «rappresentanti dei lavoratori» siano «i rappresentanti dei lavoratori ai sensi della normativa vigente, nonché degli accordi interconfederali 20 dicembre 1993 e 27 luglio 1994, e successive modificazioni, o dei contratti collettivi nazionali applicati qualora i predetti accordi interconfederali non trovino applicazione».

⁷⁷ Per quanto riguarda il Regolamento sull’utilizzo dell’Intelligenza Artificiale (di seguito anche AI Act) pubblicato in gazzetta UE lo scorso 13 giugno 2024 e la Direttiva sul lavoro tramite piattaforma, adottata dal Consiglio Europeo nella seduta del 14 ottobre 2024, numerose norme prevedono l’intervento sindacale nei processi decisionali indirizzati ad utilizzare i sistemi automatizzati in azienda; in dottrina cfr. S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*,

In un'ottica di consolidamento del ruolo di autorità salariale del sindacato, si potrebbero adoperare i diritti di informazione e di accesso alle retribuzioni “trasparenti” per arginare il crescente fenomeno dei *working poors* e il *gender pay gap*, nonché per implementare misure volte a favorire il benessere organizzativo in azienda⁷⁸.

Non c'è dubbio che proprio la necessità di un controllo del potere tecnocratico dell'imprenditore⁷⁹ implichi oggi delle riflessioni giuridiche a sostegno di politiche pubbliche che tengano conto della prospettiva partecipativa⁸⁰.

Tuttavia, a fronte del quadro teorico, la prassi applicativa dei processi decisionali del *management* è ancora lontana dal realizzare un organico e autentico quadro di diritti di informazione e di consultazione, che non si fermino a meri oneri di natura formale e non vincolante.

Certamente, come già rilevato in dottrina, «rispetto all'impresa digitale l'*AI Act* non mette in campo alcun rafforzamento diretto dei poteri collettivi dei lavoratori», dal momento che il legislatore europeo ha convalidato la «forma più debole di partecipazione, cioè i diritti di informazione non seguiti neanche da alcuna forma di consultazione o acquisizione di un parere dei soggetti collettivi»⁸¹. L'*AI Act*, infatti, prevede che gli utilizzatori-datori di lavoro si limitino ad informare i rappresentanti dei lavoratori (*«deployers who are employers shall inform workers representatives»*)⁸², senza aggiungere ulteriori margini di controllo e di governo sulla gestione concreta dei flussi informativi, né tantomeno sulle ricadute dell'applicazione di sistemi di AI⁸³.

Che le due strade (partecipazione e controllo dei poteri datoriali governati dall'IA) vadano sicuramente battute in modo coerente è un dato condiviso e tale *modus operandi* era già chiaro al sindacato europeo, sin dall'Accordo Quadro sulla Digitalizzazione (AQD) del 2020⁸⁴.

Qui infatti si fa generico riferimento a un «approccio di partenariato tra datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanti», con l'obiettivo di realizzare una “transizione consensuale” affidata ad un “impegno condiviso” e ad un “processo concordato e gestito congiuntamente”.

La medesima prospettiva *soft* emerge dall'attuale versione dell'*AI Act* e la legge sulla partecipazione sembra confermare questo scenario, in cui non si rinviene un effettivo *enforcement* dei diritti di partecipazione, se non nella forma *light* mediata dall'istituzione di una Commissione paritetica.

Insomma, a parte i ristretti margini di partecipazione (informazione) alla stesura dei codici di condotta o codici di buone pratiche, per la cui adozione gli artt. 95 e 50 dell'*AI Act* sollecitano i

2024, 3, XXXIV, 575; per la prospettiva del rischio si rinvia a P. LOI, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Federalismi.it*, 2023, 4, 239 ss.; A. ROTA, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in *Labour & Law Issues*, 6, 2, 2020, 25-47.

⁷⁸ G. NICOSIA, *Vulnerabilità bio-emotiva, processi informatizzati e soluzioni adattive: alla ricerca di nuovi equilibri nell'organizzazione imprenditoriale*, in *Equal*, 2, 2025, 133 ss.

⁷⁹ A. BELLAVISTA, *La questione del potere “trasparente” nei rapporti di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 3, 2023, 577 ss.

⁸⁰ L. ZOPPOLI, *Tecnologia, socializzazione, partecipazione e poteri collettivi dopo l'AI Act*, in *federalismi.it*, 2025, 14, 283 ss.; sulla funzione di controllo degli istituti partecipativi si vedano anche le considerazioni di M. D'ANTONA, *Programmazione e diritti sindacali di informazione*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 1981, 601 ss.

⁸¹ L. ZOPPOLI, *Tecnologia, socializzazione, partecipazione e poteri collettivi dopo l'AI Act*, cit.

⁸² Le uniche disposizioni normative che si occupano del tema dell'informazione sono il considerando 92, e gli artt. 26, par. 7, e 27, par.1.

⁸³ Analogamente nel sistema interno l'art. 1-bis del d. lgs. n. 152/1997, nella versione modificata dal cd. “decreto lavoro” (d. l. n. 48/2023 convertito dalla l. n. 85/2023) ha previsto solo obblighi informativi a carico del datore di lavoro che utilizzi sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, tuttavia sulle potenzialità della norma, come strumento per garantire le posizioni collettive, si veda la copiosa giurisprudenza degli ultimi anni: Trib. Palermo 3 aprile 2023, in *Arg. Dir. Lav.*, 2023, 5, 1004 ss. con nota di S. RENZI, *Obblighi di trasparenza in materia di sistemi automatizzati: il Tribunale di Palermo precisa il contenuto dell'informativa ex art. 1-bis D. Lgs. n. 152 del 1997*; Trib. Torino 5 agosto 2023, in *Arg. dir. lav.*, 2024, 1, 111, con nota di A.A. SCELSI, *L'informativa sui sistemi automatizzati, se lacunosa, integra gli estremi della condotta antisindacale*; Trib. Palermo 20 giugno 2023, in *Arg. dir. lav.*, 2023, 6, 1228, con nota di P. DE PETRIS, *La repressione della condotta antisindacale come strumento di effettività della trasparenza algoritmica*. Sul ruolo della trasparenza nelle relazioni di lavoro, cfr. A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, 2022.

⁸⁴ Si v. anche ETUC Resolution calling for an EU Directive on Algorithmic Systems at Work Adopted at the ETUC Executive Committee of 6 December 2022. Nonché l'Action Program (2019-2023) dell'ETUC.

deployer/datori di lavoro, si ha l'impressione che non ci sia un significativo tasso di incisività da parte del legislatore per innestare nel sistema reali pratiche partecipative in materia di IA.

Invece sembra che il testo della Direttiva UE n. 2024/2831 del 23 ottobre 2024 sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali⁸⁵, possa contribuire a un diverso assetto informativo.

E in particolare si fa riferimento al *considerando* n. 52, Dir. UE n. 2024/2831, che assegna una rilevanza fondamentale alla procedura di informazione e consultazione per i rappresentanti dei lavoratori e si prevede l'obbligatorietà delle procedure consultive: in caso di introduzione e di modifiche sostanziali nell'uso dei sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati da parte delle piattaforme di lavoro digitali, allorché abbiano un effetto diretto sull'organizzazione del lavoro e sulle condizioni di lavoro individuali dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Tra le altre norme (artt. 8 ss., Dir. UE n. 2024/2831) assume particolare rilievo l'art. 12, par. 2, Dir. UE 2024/2831, mediante il quale il legislatore garantisce i diritti di informazione e consultazione delle rappresentanze sindacali nonché la partecipazione dei lavoratori per i profili concernenti la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori delle piattaforme. Questa prospettiva, in termini di effettività, è ulteriormente confermata dalla disposizione successiva, l'art. 13, Dir. UE 2024/2831, nella misura in cui al par. 3 si introduce il diritto per i rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali di essere assistiti da un esperto di loro scelta quando ciò sia loro necessario per esaminare la questione oggetto di informazione e consultazione e formulare un parere.

Anche qui, per quanto si riconosca in modo esplicito alle rappresentanze dei lavoratori in azienda un ruolo sicuramente più significativo, e si prevedano anche delle misure per garantirne l'effettività (l'obbligo per la piattaforma di lavoro digitale di sostenere le spese per l'esperto nei casi in cui la piattaforma impieghi più di 250 lavoratori nello Stato membro interessato e le spese non siano sproporzionate, art. 13, par. 3 Direttiva Piattaforme), il suddetto riconoscimento non può ritenersi tale da far pensare all'esistenza di reali strumenti di controllo e di governo sindacale sull'esercizio dei poteri datoriali nel lavoro su piattaforma⁸⁶.

Insomma forse è proprio il caso di affermare "*Much Ado About Nothing*".

Se così stanno le cose, una legge sulla partecipazione avrebbe potuto certamente rappresentare un utile grimaldello per scardinare le interstiziali aperture offerte dalla legislazione sovranazionale. Tuttavia, come visto poc'anzi, essa non ha realizzato nei fatti una svolta autentica per le relazioni industriali italiane, nel momento in cui sia mancato un effettivo raccordo con il quadro istituzionale esistente e sia stata prevista una procedura meramente opzionale degli istituti partecipativi⁸⁷. E con molta probabilità la legge sulla partecipazione ha anche indebolito il sistema intersindacale, provocando un'ulteriore frattura dell'unità sindacale, di cui non si sentiva il bisogno.

⁸⁵ Su cui si veda da ultimo l'art. 11, L. 13 giugno 2025, n. 91, che fissa i principi e criteri direttivi per l'esercizio della delega per il recepimento della Dir. UE n. 2024/2831.

⁸⁶ C. FALERI, *Prove di democrazia partecipativa per le rappresentanze dei lavoratori nella transizione digitale*, in *Riv. giur. lav.*, 2024, 4, 602.

⁸⁷ Prospettiva confermata dall'AI Act, che rispetto all'originaria formulazione ha obliterato la disposizione secondo cui, in caso di introduzione, di messa in servizio o utilizzo di sistemi di I.A. nei luoghi di lavoro, la consultazione venisse effettuata «allo scopo di trovare un accordo» e intendeva così imporre al datore di lavoro non solo di informare i lavoratori e di consultarne i rappresentanti, ma di consultare per negoziare.

Resta quindi irrisolto il nodo della partecipazione⁸⁸, unitamente a quello della misurazione della rappresentatività sindacale⁸⁹.

Valga infine un'ultima riflessione conclusiva.

È senza dubbio necessario porre al centro del dibattito giuridico i temi di grande attualità rappresentati dall'uso dell'IA nella gestione dei rapporti di lavoro e dal lavoro digitale su piattaforma⁹⁰.

Ma è altresì indispensabile rimarcare che la dirompente diffusione di sistemi di AM, se non adeguatamente governata, corre il rischio esponenziale di accentuare la scarsa presenza sindacale nelle aree del Paese che già soffrono una posizione di svantaggio economico e di sviluppo industriale.

Ci si riferisce a quelle aree del Mezzogiorno in cui una rivoluzione organizzativa digitale potrebbe ulteriormente determinare, a causa di una certa "immaturità" del sistema di relazioni sindacali in azienda, l'estromissione delle rappresentanze sindacali dalle questioni che hanno reali ricadute sui diritti dei lavoratori e delle lavoratrici.

Qui i dati ancora riportano la diffusione di realtà produttive di piccole dimensioni⁹¹ in cui la contrattazione collettiva aziendale rappresenta un miraggio per pochi privilegiati e tarda a innestarsi, se non nella forma di un ulteriore accreditamento del datore di lavoro.

Si parla di territori e di aziende in cui i diritti sindacali non sono mai entrati e dove la conflittualità, anche quella ontologica, è spenta sul nascere.

Nell'ambito di tali realtà, i sindacati fanno fatica a perseguire la loro *mission* istituzionale e a svolgere un ruolo di promozione delle politiche pubbliche per favorire lo sviluppo economico e sociale del contesto produttivo sia in senso qualitativo che quantitativo.

Se anche il dibattito dottrinale spegne i riflettori su tali fenomeni, con la diffusione delle nuove tecnologie si correrà il rischio che l'attuale e persistente segmentazione a due velocità del mercato del lavoro diventi una segmentazione (per aree geografiche e di attività economiche) strutturale e sempre più polarizzata, generando ulteriori divari di sviluppo economico e di presenza sindacale nei luoghi di lavoro.

E certamente a pagarne il prezzo saranno i lavoratori e le lavoratrici più "precari" e meno qualificati, svantaggiati in una prospettiva di vulnerabilità intersezionale⁹², con le prevedibili implicazioni negative in termini di arretramento delle tutele dei diritti delle persone che lavorano e dell'intero mercato del lavoro⁹³.

⁸⁸ M. D'ANTONA, *Partecipazione, codeterminazione, contrattazione (temi per un diritto sindacale possibile)*, cit., 99, secondo cui bisogna sciogliere il nodo di «tradurre le prassi partecipative in meccanismi istituzionali di partecipazione (...) oppure accontentarsi di un «uso partecipativo del sistema contrattuale», ossia del contingente adattamento dell'azione sindacale tradizionale alle opportunità di collaborazione che derivano dai vincoli interni ed esterni dell'impresa».

⁸⁹ Si segnala che al momento è pendente una questione di legittimità dell'art. 19 della l. n. 300/70 nella parte in cui nega la possibilità di costituire una RSA al sindacato con un rilevante numero di iscritti, sollevata dal Trib. Modena, ord., 14 ottobre 2024; sui criteri di misurazione della rappresentatività introdotti dal Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014 e dal successivo Accordo di modifica del 2017, si segnala che l'INPS ha completato la rilevazione e la misurazione della rappresentanza sindacale ai fini della contrattazione collettiva nazionale di categoria per l'anno 2024. Secondo un comunicato congiunto firmato da Cgil, Cisl e Uil e Confindustria, l'esito dimostra che le prime tre confederazioni rappresentano il 91% di tutti i principali contratti di categoria che fanno parte del sistema confindustriale.

⁹⁰ Da ultimo si v. il documento dell'ILO, *ILO launches Global Policy Tracker on Digital Labour Platforms*, in <https://www.ilo.org/resource/news/ilo-launches-global-policy-tracker-digital-labour-platforms>.

⁹¹ Si vedano i dati riportati in M. TIRABOSCHI, *Dalle misure di sostegno fiscale una spinta a qualità ed efficienza*, cit.; intersecando i dati relativi a settore merceologico e ad area geografica si può comprendere qual è la situazione delle aree del Sud Italia.

⁹² Sia consentito il rinvio a quanto già sostenuto in A. GABRIELE, *I divari territoriali e di genere: una prospettiva intersezionale*, in *Lav. Prev. Oggi*, 2024, 25 ss.

⁹³ Per comprendere la reale portata strategica, anche economica, di uno sviluppo territoriale uniforme dei diritti di partecipazione si rinvia alle osservazioni di D. DEAKIN, F. WILKINSON, *The law of the labour market*, Oxford, 2005, 347, secondo i quali i diritti di informazione e di consultazione sono classificati tra i diritti sociali fondamentali dei lavoratori, e come tali possono essere intesi «as institutionalised forms of capabilities which provide individuals with the means to realise the potential of their resource endowments and thereby achieve a higher level of economic function». In ultimo R. DWORKIN, *I diritti presi sul serio*, Bologna, 2010, 48.