

Lorenzo Zoppoli

Il diritto del lavoro dopo l'avvento dell'intelligenza artificiale:
aggiornamento o stravolgimento? Qualche (utile) appunto*

“*La parola è un'anomalia eviterna dell'uomo*”
(J. Filloy, Op Oloop, Ago edizioni, 2024)

“*Il silenzio è d'oro e la parola d'argento*”
(adagio popolare)

Sommario: **1.** IA e regolazione giuridica: novità in arrivo. **2.** Gli aspetti sinora esplorati. **3.** Profili di fondo da indagare: problematicità e/o opportunità. **4.** Ma cosa è per il diritto del lavoro l'IA giuridicamente rilevante? Insoddisfazione di una disciplina dell'IA come “prodotto sicuro”. **5.** La IA come nuovo potenziale “formante” del diritto del lavoro? **6.** Tecniche di tutela. **7.** Nuove regole e sperimentazione.

I. *IA e regolazione giuridica: novità in arrivo*

Come sappiamo tutti, la nostra disciplina è sin dall'origine intrisa di tecnologie che precedono e travalicano il discorso giuridico. E con queste tecnologie sempre abbiamo fatto i conti noi giuslavoristi indipendentemente dai panni indossati da ciascuno – abiti da dogmatici o da attori del diritto applicato – spesso anticipando il legislatore o le altre fonti abilitate a influenzare queste dimensioni regolando il lavoro umano, almeno nell'individuare nuovi profili problematici¹.

* Lo scritto è destinato agli *Studi in memoria di Mario Napoli*.

¹ Un ottimo esempio è uno scritto di NAPOLI, *Il telelavoro come lavoro subordinato*, in NAPOLI, *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Torino, 1997, spec. p. 144 ss. Un classico è VARDARO,

Non sono sicuro che l'avvento dell'intelligenza artificiale segni un punto di svolta nel rapporto tra il diritto del lavoro e la tecnologia; anche se occorre prendere atto che studiosi di statura internazionale ne parlano come “la più grande rivoluzione dell'informazione in tutta la storia umana”². Se così fosse, la svolta non potrà non esserci e la vedremmo sicuro passare per tante vie, in gran parte poste sopra le nostre teste di giuslavoristi, vie che si chiamano: bioetica, etica digitale, algoretica, democrazia post-rappresentativa, digicrazia, dittatura algoritmica, inflazione di *fake news* (e relativi rimedi), giustizia digitalizzata e predittiva, burocratizzazione disumanizzante con devastanti impatti persino bellici, transumanesimo, asservimento della persona ai robot o ibridazione cobotica, realtà aumentata, virtualizzazione dell'esistenza o proiezione delle attività umane nel metaverso³. Se su tutti questi piani l'intelligenza artificiale segnasse altrettanti punti di svolta, il diritto del lavoro ne sarebbe di sicuro investito potentemente: non ne riconosceremmo più anzitutto i protagonisti; di conseguenza tanti elementi fondamentali della materia ne risulterebbero stravolti.

Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro, in PD, 1986, p. 75 ss., che vede con largo anticipo le profonde trasformazioni nelle relazioni tra impresa e lavoro che le nuove tecnologie informatiche comportano, in particolare segnalando sia l'appannamento della figura “titanica” dell'imprenditore come dominatore della tecnica e organizzatore esclusivo del processo produttivo” (p. 118) sia il crescente intreccio tra “subordinazione tecnica e...esistenziale”, con la tendenza ad assimilare al classico lavoro dipendente molte altre forme di attività lavorative (p. 123 ss.).

² HARARI, *Nexus. Breve storia delle reti di informazione dall'età della pietra all'IA*, Bompiani, 2024, p. 30 (senza nessuna allusione all'omonimo romanzo di Henry Miller, pure pubblicato negli anni '80, ma per fortuna incentrato su ben altre connessioni).

³ Questa terminologia, spesso ad effetto, è ormai utilizzata da una letteratura sterminata. In ambito lavoristico si possono consultare i seguenti volumi, tutti piuttosto recenti e abbastanza rappresentativi degli studi finora condotti da studiosi italiani: AA.VV., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, 2022; BELLAVISTA, SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, 2022; LO FARO (ed.), *New Technology and Labour Law. Selected topics*, Giappichelli, 2023; GARGIULO, SARACINI (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, in *QDLM*, 2023; BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e intelligenza artificiale*, Giuffrè, 2024; PIZZOFERRATO, TURRIN (eds.), *Current issues of EU Collective Labour Law*, Giappichelli, 2024; LUNARDON, MENEGATTI (a cura di), *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, in *ILLEJ*, 2024; SCAGLIARINI, SENATORI (a cura di), *Lavoro impresa e nuove tecnologie dopo l'AI Act*, in *QFMB*, 2024; DI CARLUCCIO, FESTA (a cura di), *Il lavoro tra transizione ecologica e digitale*, Editoriale Scientifica, 2024. Per quanto riguarda la semantica in voga tra filosofi e politologi è molto utile consultare la *Rivista di Digital Politics*, 2024, n. 1 e 2 quasi interamente dedicati alla *Digicrazia*. Sullo stesso piano v. anche STERPA (a cura di), *L'ordine giuridico dell'algoritmo*, Editoriale Scientifica, 2024.

Premetto che non mi pare che oggi siamo a questo livello. E non per ragioni solo quantitative o perché gli investimenti più redditizi a breve nell'industria interesserebbero, specie in Italia, forza lavoro a bassa retribuzione (e quindi tanto redditizi non sarebbero e per questo andrebbero a rilento); o perché l'entusiasmo delle borse per le azioni delle multinazionali che investono in IA è altalenante; o perché l'IA è troppo energivora. Piuttosto perché l'IA che abbiamo davanti pare ancora molto intrisa di intelligenza umana⁴, un po' stagnante allo stadio di IA debole⁵ e, comunque, ancora bisognosa di molto lavoro da parte dei discendenti dell'*homo sapiens*, pur da tempo ibridati da altri profili di *homo (oeconomicus, ludens, videns, da ultimo connexus)*⁶ che non scalzano neanche il vecchio *homo iuridicus*⁷, testardamente alle prese con la pretesa di regolare il mondo, ivi compresa l'IA.

L'ultima espressione di questa pretesa dell'*homo iuridicus* è il regolamento europeo sull'IA, testo tempestivo, lungo, complesso e ambizioso (ancorché secondo alcuni ad oggetto alquanto limitato specie sotto il profilo dei temi giuridici di fondo perché lascerebbe fuori tematiche come la responsabilità civile⁸). Atteso da tempo anche dai lavoristi e ormai da interpretare e siste-

⁴ V. il fondamentale CASILLI, *Schiavi del clic. Perché lavoriamo tutti per il nuovo capitalismo?*, Feltrinelli, 2020 (e per gli aspetti giuslavoristici, la mia recensione in RIDL, 2023, III, p. 11 ss.).

⁵ GAMET, *Il lavoratore e le due facce dell'algoritmo*, in LDE, 2024, n. 1, p. 2, dove si distingue tra "IA debole", caratterizzata da una macchina che apprende progressivamente modificando essa stessa l'algoritmo, e "IA forte", "che potrebbe portare a una macchina con le facoltà cognitive di un essere umano, ma molto più potente".

⁶ V. HARARI, *Manifesto contro la fine dell'umanità*, in la Repubblica – Robinson, 8 settembre 2024. Estremamente affascinante e feconda pare al riguardo la riflessione, non solo di Harari, su cosa differenzia uomo e macchina intelligente nella nuova era della compenetrazione delle due dimensioni. Solo alcune parole chiave: decidere non solo in base a dati; interrompere ogni connessione esterna e fare spazio al silenzio o a pause nell'elaborazione; negare risposte; creare in modo totalmente innovativo o intuitivo (soprattutto in campo artistico); modulare risposte basate sulla percezione delle situazioni istantanee; formulare nuove domande (e probabilmente tante altre). In via di superamento pare invece calibrare risposte in base alle emozioni di chi interroga la macchina anche tramite una interazione inconsapevole (un recentissimo sistema vocale di OpenAI terrebbe conto delle emozioni che coglie dalla voce dell'interlocutore).

⁷ Per tutti v. SUPIOT, *Homo juridicus. Saggio sulla funzione antropologica del diritto*, Mondadori, 2006.

⁸ V. Aspen Institute Italia-Osservatorio permanente sull'adozione e l'integrazione della intelligenza artificiale, *Rapporto intelligenza artificiale* 2024, p. 144. Per un primo recentissimo commento a tutto tondo del regolamento v. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in DRI, 2024, n. 3, p. 573 ss.

mare in vista della sua progressiva imminente entrata in vigore. Una parte di questo regolamento diventerà infatti norma di diretta applicazione già dal febbraio 2025: quindi occorre attrezzarsi per bene, uscendo dalle mere teorizzazioni generali, come dalle speranze o dalle paure, e impostando precisi ragionamenti giuridici.

Da non sottovalutare è che il controllo dell'IA è uno dei temi su cui l'ONU ha organizzato un vertice mondiale (*Summit of the future*, SOTF) il 22/23 settembre 2024. Da questo summit è faticosamente scaturito il *Pact of the future* comprensivo del *Global Digital Compact* che prevede un importante obiettivo 5, genericamente ed enfaticamente indicato come “enhance international governance of artificial intelligence for the benefit of humanity”, ma poi articolato in numerosi orientamenti volti a “harnessing artificial intelligence benefits and mitigating risks in full respect of international law, including international human rights law” (punto 52).

Pur cautamente allora, visti questi sviluppi nelle politiche del diritto mondiali come del diritto positivo europeo, non appare peregrino chiedersi già oggi se anche il diritto del lavoro italiano è o sarà lo stesso con l'avvento dell'intelligenza artificiale.

2. *Gli aspetti sinora esplorati*

Finora, pur nella crescente produzione, tre/quattro sono gli aspetti più affrontati dai giuslavoristi: i riflessi sull'occupazione⁹, la trasparenza dei dati utilizzati¹⁰, il controllo sui lavoratori e la più ampia trasformazione dei poteri datoriali¹¹.

⁹ Qui rapporti, studi, opinioni sono tantissimi. Da ultimo li riprende e li commenta TREU, *Intelligenza Artificiale (IA): integrazione o sostituzione del lavoro umano?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"*, 487/2024. V. anche RUSCIANO, *La tecnologia che fa fuori il lavoro*, in *il Corriere del Mezzogiorno*, 29 settembre 2024.

¹⁰ V. da ultimo NUZZO, *Viechi e nuovi limiti al monitoraggio dei lavoratori al tempo dell'IA*, in *RGL*, 2024, I, in corso di pubblicazione; D'ARCANGELO, *La tutela del lavoratore nel trattamento dei dati personali*, Aracne, 2024; PELUSO, *Obbligo informativo e sistemi integralmente automatizzati*, in *LLI*, 2023, v. 9, n. 2, p. 99 ss.; PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, Giappichelli, 2023; DONINI, *Informazioni sui sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati: poteri datoriali e assetti organizzativi*, in questa rivista, 2023, p. 85 ss.

¹¹ Emblematica la recente monografia di PONTE, *Intelligenza artificiale e lavoro. Organizzazione algoritmica, profili gestionali, effetti sostitutivi*, Giappichelli, 2024, cui si rinvia pure per ulteriori riferimenti bibliografici. Recentissimo v. anche TREU, *op. cit.*

Anche altri non sono sfuggiti: libertà negoziale e trasformazioni del contratto (il c.d. *smart contract*)¹²; mutamenti profondi dei meccanismi di inserimento del lavoro in organizzazioni con finalità lucrative¹³; mutamento dell'oggetto del contratto (più risultato meno tempo)¹⁴; trasformazione delle competenze¹⁵; gestione algoritmica della forza lavoro ben oltre i confini dei classici poteri datoriali, tra loro sempre più confusi o accavallati nella pratica¹⁶; gestione delle retribuzioni, specie per le voci variabili¹⁷; emersione di nuovi fattori o tecniche discriminatorie¹⁸; sicurezza sul lavoro¹⁹; incidenza sulle modalità di svolgimento dell'azione sindacale²⁰; contenuti della contrattazione collettiva²¹; spinte verso modelli più partecipativi che conflittuali²², ecc.

Invece altri temi che con questi si accavallano (remotizzazione del lavoro; piattaforme; *riders*), tra i più studiati, mi sembrano influenzati *da* ma

¹² V., anche per ulteriori indicazioni bibliografiche, ZOPPOLI L., *Lavoro digitale, libertà negoziale, responsabilità: ancora dentro il canone giuridico della subordinazione*, in questa rivista, 2022, p. 51 ss.

¹³ Per tutti v. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling nella selezione del personale*, in BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 253 ss.; ma anche, in altra prospettiva, RAZZOLINI, *La grande dicotomia lavoro subordinato/lavoro autonomo alla prova dell'intelligenza artificiale. Dialogando con Pietro Ichino*, in *LDE*, 2024, n. 3; ed *ivi* il breve ma efficace commento di ICHINO.

¹⁴ Tema ricorrente in molti scritti. Da ultimo, con ampi riferimenti bibliografici, v. SONNATI, *La retribuzione variabile nel lavoro subordinato*, Giappichelli, 2024.

¹⁵ VISCOMI, *Dalla competenza alle competenze: questioni recenti in materia di professionalità e merito nel lavoro pubblico*, in *LPA*, 2024, n. 1, p. 2 ss.; CARIA, GARIBALDO, RINALDINI, *La produzione nell'era digitale: nuove sfide per organizzazione, lavoro e competenze*, in *LD*, 2024, p. 509 ss.; TIRABOSCHI, *I sistemi di classificazione e inquadramento del lavoro oggi: una prospettiva di diritto delle relazioni industriali*, in *DRI*, 2024, n. 4, p. 1 ss.

¹⁶ TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, 2020; LAMBERTUCCI, *Il potere di controllo tra disciplina statutaria e regolamentazione della privacy*, in *QDLM*, 2020, p. 413 ss.

¹⁷ CALDERARA, *IA e voci variabili della retribuzione: i premi di risultato*, in *LDE*, 2024, n. 3.

¹⁸ Da ultimo TOPO, *Nuove tecnologie e discriminazioni*, Relazione alle Giornate di studio AIDLASS “Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro”, Messina 23–25 maggio 2024.

¹⁹ Da ultimo v. LAZZARI, PASCUCCI, *Sistemi di IA, salute e sicurezza sul lavoro: una sfida al modello di prevenzione fra responsabilità e opportunità*, in *RGL*, 2024, I, in corso di pubblicazione.

²⁰ V. nota 3.

²¹ V. MIRANDA BOTO, BRAMESHUBER, LOI, RATTI (a cura di), *Contrattazione collettiva e gig economy. Uno strumento tradizionale per nuovi modelli di organizzazione*, Giappichelli, 2022.

²² Da ultimo, anche per ulteriori indicazioni bibliografiche, GIACCAGLIA, *Dall'intelligenza artificiale alla cogestione algoritmica con i lavoratori?*, in *AD*, 2024, p. 432 ss.; ma v. già ZOPPOLI L., *La partecipazione sindacale nella civiltà digitale*, in *DRI*, 2023, n. 4, p. 958 ss.

non incentrati *su* IA. Pur dovendosi riconoscere che è stata proprio la problematica giuridica sorta intorno alla gestione dei lavoratori delle piattaforme a porre all'attenzione della dottrina, specialmente italiana, le innumerevoli questioni giuridiche che l'*algorithmic management* solleva²³.

Importantissimo mi pare avere sotto controllo la normativa che per singoli istituti o materie incrocia la nuova fenomenologia dell'intelligenza artificiale. E tutti gli studi citati puntano meritoriamente a questo risultato, spesso valutando quanto le norme esistenti siano adattabili alle nuove esigenze poste dall'impetuoso incedere dell'IA²⁴. Però forse non è sufficiente. Ancora più importante è capire quanto l'IA incida sulle categorie, sui soggetti e sugli istituti giuridici che ancora sono alla base del diritto del lavoro italiano ed europeo.

3. Profili di fondo da indagare: problematicità e/o opportunità

Proprio tenendo conto della crescente letteratura scientifica in materia²⁵, si può qui prospettare un catalogo di temi molto generali e accennare ad alcuni orizzonti particolarmente problematici o che paiono offrire grandi opportunità. Lo farò in forma sintetica, quasi mettendo in ordine un po' di appunti presi leggendo e ascoltando gli studiosi meritoriamente più impegnati sul tema.

A) IA e diritti fondamentali. È un *topic* assai ampio ma basilare in quanto

²³ Lo notavo già nello scritto citato in nota 12. Oggi la Direttiva piattaforma in via di definitiva approvazione pare in effetti un serbatoio interessante di tecniche regolative degli algoritmi.

²⁴ Con alcune posizioni piuttosto ottimistiche: v. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *LDE*, 2024, n. 1, p. 5; NATULLO, *Trattamento dei dati, IA e rapporti di lavoro*, in *IA Law Review*, 2024, n. 1; e altre positive ma comunque problematiche: v. LAZZARI, PASCUCCI, *op. cit.*; NUZZO, *op. cit.*; FALERI, *Prove di democrazia per le rappresentanze dei lavoratori nella transizione digitale*, in *RGL*, 2024, I, in corso di pubblicazione.

²⁵ V. l'imponente volume curato da BIASI, *op. cit.*, utilissimo ma in cui si procede a una riconoscione piuttosto frammentaria dei problemi giuridici sul tappeto; analoga operazione si coglie nel volume curato da LUNARDON, MENEGATTI, *op. cit.*; nel saggio di LUNARDON, *Innovazione digitale e diritto del lavoro*, si parla giustamente di “capacità adattiva o metamorfica del diritto del lavoro”, ponendo correttamente una importante questione metodologica, tuttavia poi circoscritta a due/tre temi classici, importanti, ma già molto arati (i confini tra le fatispecie, la flessibilità, i modelli di relazioni sindacali).

da esso zampillano limiti che dovrebbero essere invalicabili e sono molto studiati non solo dai giuslavoristi²⁶. Molto però va approfondito con riguardo a quanto questo limite può essere concretamente importante per il diritto del lavoro se: a) i diritti fondamentali si identificano troppo con gli *human rights*: una categoria non così “accogliente” per la nostra disciplina ovvero essa stessa densa di problemi; b) i diritti fondamentali a livello europeo (e quindi nell'applicazione dell'AI Act) sono solo quelli già protetti in virtù degli artt. 5 e 52.3 della Carta dei diritti fondamentali UE.

B) IA e fonti. Come sempre il sistema delle fonti è uno snodo cruciale, ma ancora ben poco trattato con riguardo agli impatti dei *large language models*. Ed è forse grave in una fase storica in cui tutte le fonti vivono importanti fibrillazioni. Al riguardo mi è parso da appuntare che di recente si è fatta una *call of interest* del Parlamento italiano per sollecitare idee sull'uso dell'IA per tutte le attività delle autorità di regolazione²⁷.

C) IA e centralità della persona tutelata. Punto essenziale in termini di principio, ma da studiare sotto il profilo dell'effettività delle tutele specialmente se tutto si riduce alla trasparenza²⁸. Da riconsiderare anche il vecchio tema della personalizzazione/spersonalizzazione del contratto di lavoro e del ruolo da riconoscere alla fiducia in una relazione interpersonale sempre più porosa rispetto a condizionamenti di IA²⁹. Importante mi pare che IA da un lato potrebbe “oggettivizzare” la gestione dei rapporti di lavoro, ma dall'altro richiede forti circuiti fiduciari che debbono/possono essere nutriti da buone normative.

D) IA e mercato del lavoro+formazione. Qui c'è tutta l'immenso area delle ripercussioni dell'IA sull'occupazione, area in cui si inseguono catastrofismi e previsioni decisamente più ottimistiche. Importante è probabilmente un approccio cauto e assai differenziato per settori e competenze. Ma

²⁶ V. per tutti BASSINI, *Intelligenza artificiale e diritti fondamentali: considerazioni preliminari*, in BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 23 ss.; e VILLANI, *Luci ed ombre degli strumenti di tutela dei diritti nell'architettura dell'AI Act basata sul rischio*, in LUNARDON, MENEGATTI (a cura di), *op. cit.*, p. 131 ss.

²⁷ Più in generale v. DE LUNGO, *Le prospettive dell'AI generativa nell'esercizio delle funzioni parlamentari di controllo e indirizzo. Un primo inquadramento costituzionale, fra asimmetria informativa e forma di governo*, in *federalismi.it*, 25 settembre 2024.

²⁸ V. ESPOSITO, *Ciclo produttivo digitalmente integrato e responsabilità datoriali: appunti sull'effettività delle tutele*, in *federalismi.it*, 2022, n. 25, p. 71 ss.

²⁹ GARGIULO, *Intelligenza artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *federalismi.it*, 2023, n. 29; ESPOSITO, *op. cit.*; PONTE, *op. cit.* Più in generale v. GRECO, *La legge della fiducia. Alle radici del diritto*, Laterza, 2021.

non è mestiere del giuslavorista. Piuttosto incombente, oltre ai sistemi di *recruiting*³⁰, è invece l'utilizzo di IA da parte dei servizi per l'impiego. Da anotare la seguente recentissima affermazione di un dirigente del Ministero del lavoro italiano: "l'IA può giocare un ruolo chiave nel colmare il gap tra domanda e offerta. Un esempio concreto è l'utilizzo di algoritmi di *data mining* per analizzare in tempo reale le esigenze delle imprese e confrontarle con le competenze disponibili sul mercato. Con INPS, Regioni, istituzioni pubbliche e private stiamo evolvendo la piattaforma voluta dal Ministro Calderone, il Sistema informativo di inclusione sociale e lavorativa (Siisl), il *marketplace* nazionale che facilita l'incontro tra domanda e offerta di lavoro in formazione. Utilizzando sistemi di intelligenza artificiale, il Siisl è in grado di *individuare* i gap di competenze e orientare l'offerta formativa in modo mirato. La piattaforma analizza le competenze richieste dal mercato e le confronta con quelle disponibili, suggerendo percorsi formativi che allineano i lavoratori alle esigenze attuali e future delle imprese. Inoltre permette alle imprese di ordinare i candidati in base all'affinità con le posizioni aperte, migliorando l'efficienza del processo di selezione e contribuendo a ridurre il *mismatch* nel mercato del lavoro"³¹.

E) IA e individuazione del soggetto passivo delle tutele, a partire dal datore di lavoro. Al riguardo c'è un tema sempre più rilevante che riguarda la configurazione del datore di lavoro che oggi si estende fino a ricomprendere la figura del *deployer* e delle sue responsabilità.

F) IA e contratto individuale. Anche questa tematica mi pare importante specie se intrecciata con la relativamente recente riscoperta dell'autonomia individuale nel diritto del lavoro. L'impatto delle nuove tecnologie potrebbe essere assai rilevante con riferimento a vari elementi essenziali del contratto (volontà, forma, oggetto). La ricerca sui vari punti mi sembra appena abbozzata³².

G) IA e contrattazione collettiva. La questione è emersa soprattutto sotto il profilo dei contenuti dei contratti collettivi (contrattare l'algoritmo).

³⁰ V. da ultimo RICCOPONO, *op. cit.*

³¹ Intervista a Vincenzo Caridi, capo del Dipartimento per le politiche del lavoro, ne *Il Messaggero*, 25 settembre 2024.

³² Per qualche spunto ZOPPOLI L., *Lavoro digitale, libertà*, cit.; ZOPPOLI L., *La professionalità dei lavoratori tra legge e contrattazione collettiva*, in CHIAROMONTE, VALLAURI (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo Del Punta*, Firenze University Press, 2024, p. 1210 ss.

Ma se a contrattare fosse, più o meno apertamente, un algoritmo? Magari non direttamente, ma perché una delle due parti (quella datoriale più probabilmente) delega a un algoritmo il potere decisionale sul punto di convenienza della contrattazione?

H) IA e organizzazioni sindacali. Anche a tal riguardo molto si può leggere sugli impatti non univoci sulle modalità di svolgimento della tradizionali attività sindacali. Vanno aggiunte analisi su attività forse meno classiche ma sempre più diffuse come i servizi di tipo amministrativo, assistenziale-consulenziale o formativo ai lavoratori³³.

I) IA e responsabilità civile, penale, amministrativa, contabile. Tema generalissimo di rilevanza teorico-pratica super, forse affrontabile con vecchi strumenti (specie responsabilità oggettiva) forse no. Ma se l'imprenditore davvero non domina più l'algoritmo generativo al quale si affida non può essere una prospettiva miope e controproducente stressare troppo la responsabilità “oggettiva”? Se esistono corresponsabilità soggettive *by design* o *by monitoring* o *by control*, ampliare la sfera dei soggetti responsabili non può essere preferibile anche in chiave di deterrenza?

J) IA e discriminazioni: tematica immensa, attualissima, urgente, in certa misura emersa nelle ultime giornate di studio AIDLASS di Messina³⁴, che merita però di essere ancora discussa a partire da una maggiore chiarezza in ordine all'algoritmo come ulteriore fattore di discriminazione in sé.

K) IA e partecipazione dei cittadini e dei lavoratori. Tema ricorrente e vitale più che mai da affrontare con la piena consapevolezza di come l'IA presenti al riguardo ampia ambivalenza: può offrire un agevole strumento di informazione/partecipazione, ma anche indurre ad una passiva delega. E non va sottovalutato che i sistemi di IA più potenti e affidabili sono quelli addestrati con *very big data* nella disponibilità essenzialmente delle c.d. *big tech* non proprio campioni di democrazia³⁵.

L) IA e welfare. Oltre a tanti aspetti di carattere operativo, mi pare interessante la proposta di Maurizio Ferraris di pensare alla creazione di un “*Welfare*”, ad integrazione del “*Welfare*” e/o “*Workfare State*”, sia per affrontare i nuovi problemi di estrazione/distribuzione di ricchezza legati alla *date*

³³ V. CARUSO, *Il sindacato tra funzioni e valori nella “grande trasformazione”. L’innovazione sociale in sei tappe*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”*, 394/2019.

³⁴ V.le relazioni di CORAZZA, VOZA, ZILIO GRANDI, TOPO (soprattutto), NAPPI e PILEGGI nel sito AIDLASS: <https://aidlass.it/>.

³⁵ V. CRAWFORD, *Né intelligente, né artificiale. Il lato oscuro dell'algoritmo*, il Mulino, 2021.

economy sia per almeno attenuare un “antagonismo sociale” che si manifesta attraverso “tutte quelle schegge impazzite del mondo sociale” che inondano con disinvoltura la rete di ogni tipo di violenza³⁶.

M) IA e sicurezza sul lavoro. Altro aspetto importantissimo e abbastanza studiato nel quale più che in altri emerge forse la novità dei *digital twins*. Con l’AI Act però potremmo trovarci dinanzi a una sorpresa: la finalità di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro potrebbe essere veicolo di deroghe ai divieti per IA ad altissimo rischio (v. art. 5.1, lett. f)³⁷.

N) IA e invecchiamento attivo. Grandi innovazioni, ma anche stretto confine tra potenziamento umano sul lavoro e intensificazione dello sfruttamento disumanizzante.

O) IA e servizio sanitario nazionale. Qui il presente è già gravido di futuro (cittadinanza digitale, fascicolo sanitario digitale, realtà aumentata: simulazione o addirittura esecuzione di interventi chirurgici, *bio-chip* persino neuronali, farmaci personalizzati, medicina a distanza, riduzione di costi, dimensionamento del personale); ma non risultano grandi consapevolezze delle ripercussioni su organizzazione, prestazioni e sicurezza del personale sanitario³⁸.

P) IA e scuola, specie con l’introduzione, seppure sperimentale, degli assistenti scolastici agli studenti personalizzati con programmi di IA (ispirati dal test di Bloom sull’apprendimento potenziato se personalizzato)³⁹. Qui si apre una questione delicatissima riguardante dimensionamento, qualità e valutazione della funzione docente affiancata da tecnologie che in un modo o in un altro la integrano. Forse è solo un nuovo contesto in cui essere umano e macchina intelligente collaborano: ma, riguardando la formazione del cittadino e del lavoratore, è un contesto assai peculiare e impegnativo.

Q) IA e lavoro pubblico nei processi di digitalizzazione amministrativa.

³⁶ V., anche per riferimenti a precedenti lavori, FERRARIS, *Il pericolo. Digicrazia e intelligenza artificiale*, in *Rivista di Digital Politics*, 2023, p. 81 ss. V. anche CASILLI, *op. cit.*, e, per un accenno, ZOPPOLI L., *Reddito di cittadinanza digitale*, ne la *Repubblica Napoli*, 20 dicembre 2023.

³⁷ TEBANO, *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell’AI Act*, in *federalismi.it*, 18 ottobre 2023, p. 25; ed ELMO, intervento al Convegno “Lavoro e Intelligenza Artificiale”, Napoli 17 settembre 2024.

³⁸ V. i numeri tematici *RGL*, 2023, n. 1 e, in parte, *LD*, 2024, n. 3. Più ampiamente SPENA, *La salute tra nuove sfide della contemporaneità. Digitalizzazione, privacy e modelli di governance*, Editoriale Scientifica, 2023.

³⁹ V. REDA, *La AI digital education e la sfida della (iper)personalizzazione*, in *Rivista di Digital Politics*, 2024, p. 3 ss.

Molte questioni si ripropongono in un habitat organizzativo che resta per tanti versi particolare specialmente per la già difficile coesistenza di decisore politico e decisore burocratico. Di fondo ci sono da considerare almeno quattro aspetti: a) la burocrazia come vettore tradizionale e imprescindibile dei sistemi informativi (Harari) è attrezzata per non essere passivamente sottomessa all'IA?; b) come cambia l'attività amministrativa se, come alcuni sostengono, il procedimento amministrativo è destinato a morire con la IA?⁴⁰; c) scissione tra elaborazione atti basata su digitalizzazione di dati congrui e appropriati e responsabilità della firma (sostituzione programmatore ma insostituibilità degli ingegneri); d) effetto sostitutivo di compiti meramente ricognitivi con riduzione della domanda di alte professionalità capaci di interagire con IA – comunque assai richieste – e conseguente crescita dei costi retributivi.

Ad una prima impressione dopo questa rapida ma “larga” rassegna delle tematiche sul tappeto, direi che le questioni di fondo ad alta problematicità sopravanzano quelle in cui si intravedono grandi opportunità con il ricorso a sistemi di IA. Grandi opportunità si vedono al momento “solo” con riguardo alle tematiche di cui alle lettere D), M), N), O) e Q); e comunque tante sono le difficoltà da affrontare. In ogni caso questa pur breve ricognizione mi pare induca a segnalare la utilità di un costante se non crescente impegno della dottrina giuslavoristica su tutto lo spettro di problematiche aperte dalla nuova rivoluzione delle macchine intelligenti.

4. *Ma cosa è per il diritto del lavoro l'IA giuridicamente rilevante? Insoddisfazione di una disciplina dell'IA come “prodotto sicuro”*

Però, per non procedere alla cieca, conviene provare a dare almeno una basilare definizione di intelligenza artificiale che sia di qualche utilità per il giurista e, in particolare, per il giurista del lavoro. Consapevoli che mai come questa volta il mondo delle norme arranca dietro un fenomeno che ha logiche e dinamiche non solo endogene, ma ispirate da una fortissima normatività extragiuridica⁴¹.

⁴⁰ V. SPAGNUOLO, *Artificial intelligence and the end of administrative proceedings*, in *Rivista di Digital Politics*, 2024, p. 49 ss.

⁴¹ Al riguardo v. SUPIOT, *Governance by numbers. The making of a legal model of allegiance*,

In effetti già possono leggersi varie considerazioni sulle questioni definitorie⁴². Nell'andare oltre possiamo avvalerci di due nuove “fonti” da poco pienamente utilizzabili almeno per impostare un confronto basato su elementi concreti. Una fonte è squisitamente giuridica: il regolamento UE 2024/1689, c.d. AI Act, in gazzetta ufficiale da pochi mesi (12 luglio per la precisione). L'altra interdisciplinare frutto di una riflessione con taglio più politico-economico, ma attenta anche agli aspetti giuridici (non solo giuslavoristici): il rapporto Aspen già citato.

Attingendo a dati non giuridici e ad autorevolissime opinioni, si potrebbero utilizzare tante altre “fonti di cognizione”, tratte da discipline umanistiche o stem. Ad esempio saccheggiando Luciano Floridi che definisce l'IA come un divorzio tra intelligenza e successo. O rifacendosi a quei matematici che ritengono l'IA basata su una capacità di memorizzazione prodigiosa ma priva di qualità fondamentali per accostarla all'intelligenza umana⁴³. O riprendendo l'affermazione di Giorgio Vallortigara, importante neuroscienziato trentino, secondo cui “la comprensione del significato è esattamente ciò che manca all'IA”⁴⁴. Tutto molto suggestivo e intrigante. Ma al giurista in questo momento storico servono poco effetti speciali o giudizi valoriali più o meno antropocentrici; piuttosto occorre focalizzarsi su concezzualizzazioni buone per vagliare l'adeguatezza delle regole esistenti e le conseguenti necessità di aggiornamenti o di stravolgimenti. Perciò regolamento UE e rapporto Aspen presentano profili di rilevantissimo interesse. Anche se poi mi pare necessario tornare ad esprimersi dando adeguato peso ai valori di cui ognuno è portatore, specie se giurista di mestiere.

Sia nell'AI Act sia nel rapporto Aspen si staglia un elemento (in verità evidente ai più): la centralità del rischio e della sua perimetrazione come soglia di attivazione graduale di vincoli e tutele (v. il rapporto Aspen, p. 119; ma v. anche *pact of the future* dell'Onu). In tal modo l'IA entra nel mondo della regolamentazione con una definizione legata al rischio, elemento assai familiare al diritto del lavoro. Però, almeno in parte, si tratta di un altro rischio

Oxford, 2020; CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO, *Governance by numbers and workers mental health*, in MOCELLA, SYCHENKO (eds.), *The quest for labour rights and social justice. Work in a changing world*, FrancoAngeli, 2024, p. 216 ss.

⁴² V. PONTE, *op. cit.*, ed *ivi* ulteriori riferimenti. Da ultima CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza*, cit.

⁴³ V. FERRARIS, *op. cit.*

⁴⁴ In *la Repubblica*, 13 agosto 2024.

rispetto a quelli cui siamo abituati come giuslavoristi (e questa notazione mi pare meno diffusa). Per noi il rischio è innanzitutto quello che corre l'incolumità psico-fisica del lavoratore (art. 2087 cod. civ.); si aggiunge poi il rischio della insicurezza dello stesso lavoro, che può perdersi o essere precario o non assicurare continuità di reddito⁴⁵. Più in generale lavorare in un'impresa può mettere a rischio la dignità della persona che lavora (art. 41 Cost.)⁴⁶; o privarlo in modo sproporzionato della sua libertà. Per la IA il rischio e la sua graduazione si valutano con riguardo al potenziale lesivo rispetto ai diritti fondamentali. In questo sicuramente rientra il diritto all'integrità psico-fisica. Ma vi rientrano anche tutte le altre dimensioni giuslavoristiche del rischio? Molti diritti di libertà, che confinano con la tutela contro le discriminazioni, possono ritenersi diritti fondamentali. Anche la dignità apre un orizzonte ampio: ma il diritto a un lavoro dignitoso è nello *ius positum* un diritto fondamentale? E in quali tutele si concretizza?

Guardando all'AI Act si potrebbe dire che si concretizza soprattutto nel diritto alla trasparenza dei dati utilizzati dall'algoritmo e nella tutela della *privacy* del lavoratore. Indubbiamente profili importanti per quanto già oggetto di tutele in espansione, specie nella dimensione individuale (v. GDPR; normativa nazionale sulla trasparenza e su *data protection*; Direttiva piattaforme *in fieri*; art. 4 St. lav.; art. 2087 cod. civ.). Ma quanti aspetti di rilievo per il diritto del lavoro restano fuori da prospettive di nuova, più adeguata regolazione se tutto viene incentrato su una gerarchia di rischi da condividere come lasciapassare per il *deployer* che utilizza IA? Interessante al riguardo è la tesi del rapporto Aspen secondo cui il regolamento UE sposa un approccio riconducibile alla *product safety regulation* europea, eludendo la questione della responsabilità per i danni causati dall'uso della IA⁴⁷. In ogni caso la domanda da giuslavorista è: può bastare una disciplina che riguarda soprattutto la "sicurezza" di un prodotto ai fini della sua commercializzazione/utilizzazione,

⁴⁵ V. LOI, *Rischio e sicurezza nel rapporto di lavoro*, in RGL, 2013, I, p. 9 ss.; e, più di recente, *Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio*, in RGL, 2017, I, p. 259 ss., dove si richiama la prospettiva finalistica di DAVIDOV, *A purposive approach to labour law*, Oxford, 2015.

⁴⁶ V., per tutti, CASILLO, *Diritto al lavoro e dignità*, Editoriale Scientifica, 2021; ZOPPOLI L., *L'idea di lavoro nella Costituzione*, in AA.VV. (a cura di), *Idea di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze University Press, 2024.

⁴⁷ V. il rapporto Aspen, p. 142, che però dà conto di posizioni dubitative al riguardo: v. pp. 148-151. V. anche VILLANI, *op. cit.*; ma già BERTOLINI, *Robots as Products: The Case for a Realistic analysis of Robotic, Applications and Liability Rules*, in *Law Innovation and Technology*, 2013, n. 5, p. 214 ss.

anche ammesso che si riuscisse a giungere a maggiore chiarezza in ordine alle regole sulla responsabilità per i danni causati nonostante ogni procedura legittimamente e misura di prevenzione?

Di istinto sarei portato a dire di no. Con giudizio più meditato e di lungo periodo si potrebbe dare anche una risposta positiva se la sicurezza del prodotto incorpora cautele per l'utilizzo di un lavoro dignitoso.

In parte secondo alcuni sarebbe così: ad esempio trasparenza e *privacy* sembrano tutelate fino al punto di estendere a profili rilevantissimi (v. art. 1, d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152) l'obbligo di negoziare di cui all'art. 4 St. lav. con riferimento ai sistemi di IA⁴⁸.

In parte però la tutela del lavoro dignitoso sembra andare molto oltre la protezione contro gli eccessi del *data mining*: infatti non è solo un problema di caratteristiche del prodotto e di controlli anche sindacali su quel prodotto⁴⁹, ma anche della tipologia di mercati (senza frontiere; con minore lavoro umano o con più competizione/sfruttamento tra i lavoratori); di tecniche regolative (prodotte da chi? con quale effettività? con quale giustiziabilità?); di rappresentanza degli interessi nella produzione di regole (tutelle individuali in AI Act⁵⁰); di concreta gestione (manageriale) delle regole; di personalizzazione/spersonalizzazione delle tutele; di controllo non tanto sulle procedure ma, soprattutto, sui risultati delle procedure. Tutte cose ben note al giurista: ma che forse non si possono incorporare nella pur attenta disciplina incentrata sui requisiti che un prodotto deve avere per essere utilizzato legittimamente.

Il risultato di un prodotto più sicuro viene in effetti raggiunto attraverso tre tappe: a) delimitazione statica del prodotto rischioso in qualche caso persino vietato *tout-court*⁵¹; b) previsione di procedure per verificare la legittima diffusione del prodotto; c) doveri di informazione e di gestione anche umana a carico del *deployer* (ma in seconda battuta rispetto al fornitore⁵²) e correlati diritti anche di correzione dei dati in capo ai destinatari

⁴⁸ V. NUZZO, *op. cit.*

⁴⁹ Su cui insistono alcune critiche: v. VILLANI, *op. cit.*

⁵⁰ V. ADAMS-PRASSL, RAKSHITA, ABRAHA, SIX SILBERMAN, *Towards an international standard for regulating algorithmic management: a blueprint*, in MOCELLA, SYCHENKO (eds.), *op. cit.*, spec. pp. 244-245.

⁵¹ V. TEBANO, *Poteri datoriali e dati*, cit.

⁵² SENATORI, *L'AI Act: un nuovo tassello nella costruzione dell'ordinamento del lavoro digitale*, in SCAGLIARINI, SENATORI (a cura di), *op. cit.*, p. 9 ss.

e ai loro rappresentanti. Nessuno nega che i risultati così raggiungibili possono anche essere notevoli; ma non tali da fornire la certezza che la decisione⁵³ normativa o gestionale o amministrativa o, persino, giudiziaria non sia assunta accogliendo pedissequamente la risposta della macchina intelligente e conforme al diritto Ue.

Insomma la mia impressione è che il diritto del lavoro non possa accontentarsi di una nuova regolazione che tratti la IA “solo” come un prodotto con un potenziale rischioso da contenere o eliminare. Questo prodotto, pur messo in “sicurezza” per tanti rischi a carattere generale, in parte comprensivi della tutela del lavoro, potrebbe minare le radici della materia, che già appaiono messe a dura prova dalle intemperie degli ultimi decenni.

Si potrebbe radicalmente obiettare: ma che differenza c’è ai fini della tutela del lavoro se una decisione viene assunta da un potentissimo computer in grado di assemblare assai più dati di un essere umano o da un imprenditore o un burocrate o un giudice che comunque utilizza minore conoscenza e forse maggiore discrezionalità soggettiva? La domanda è legittima. Ma, se si rispondesse positivamente, dovremmo esser certi di una convergenza almeno su tre aspetti fondamentali: a) totale equiparazione tra intelligenza umana e artificiale; b) piena attendibilità delle risposte (non dei dati) fornite da IA (e qui non va trascurata la problematica delle AI *hallucinations*, su cui molto insiste il rapporto Aspen); c) rispetto delle simmetrie informative tra le parti delle relazioni di lavoro anche filtrate dai sistemi di IA. Finché queste convergenze non sono piene tanto nelle diverse culture che creano e maneggiano IA quanto, e soprattutto sul piano normativo, mi pare che il giurista del lavoro non possa ragionare omologando IA all’intelligenza umana anche se il sistema utilizzato fosse conforme alle regole sulla sua “produzione”. E, per quanto si legge e si ascolta, mi pare che siamo ben lontani dal realizzare un’accettabile convergenza sui tre indispensabili presupposti sopra richiamati per equiparare IA e IU (U come umana).

⁵³ Al riguardo è interessante l’interpretazione di recente fornita dalla CGUE a proposito di cosa si intenda per “decisione automatizzata” nell’ambito del GDPR: v. C. Giust. 7 dicembre 2023, causa C-634/21, *Land Hessen-Schufa Holding AG*.

5. La IA come nuovo potenziale “formante” del diritto del lavoro?

Del resto un’ipotesi del tutto diversa rispetto al regolamento UE potrebbe essere prospettata *de iure condendo* se pensassimo alla IA come a un nuovo potenziale “formante” del diritto del lavoro più che come a un prodotto di cui garantire una libera circolazione commerciale purché i danni di cui può essere portatore siano noti e monitorati⁵⁴. Ipotesi non peregrina se con IA possono emergere “decisioni” che influiscono su alcuni dei più tradizionali percorsi regolativi: magari non legislativi (per quanto le istruttorie...), ma intrecciati con decisioni amministrative e gestionali, contrattazioni individuali e collettive, orientamenti giurisprudenziali.

Ci sarebbe allora da capire meglio – e regolare (basta vietare?) – come questo formante può operare per vie occulte oppure esplicite. In ogni caso occorrerebbe meglio individuare chi genera, approfondisce, monitora, contiene i “danni sociali” della IA come (co)produttore di regole nel territorio presidiato dal diritto del lavoro. Già al riguardo esistono orientamenti generali, per quanto embrionali⁵⁵: ma sono quelli che servono per il diritto del lavoro? Bastano tecniche e soggetti della nostra, pur dinamica, tradizione novecentesca?

Parte del problema è stato di recente affrontato da Michele Faoli secondo cui, viste le dimensioni delle novità in atto, dovrebbe nascere una nuova branca della materia – denominata *Robot Labour Law* – in cui la nuova tecnologia andrebbe trattata smontando del tutto il suo aspetto macchinistico⁵⁶. Si tratta di una prospettiva interessante, ma ancora incentrata sulla prevenzione dal rischio legato soprattutto alla integrità psico-fisica e ai nuovi ambiti di cooperazione uomo/macchina intelligente dove la seconda si atteggierebbe a “terzo elemento”⁵⁷ (se ho ben capito). Non vedo però perché nuove esigenze regolative dovrebbero radicarsi unicamente laddove più evidente è il potenziale ridimensionamento della responsabilità datoriale nelle

⁵⁴ Qui si può assumere la seguente basilare definizione di “formante”, riconducibile al pensiero di Rodolfo Sacco: “la base giuridica su cui si sviluppa l’ordinamento giuridico di una società”.

⁵⁵ Una buona sintesi in VILLANI, *op. cit.*

⁵⁶ FAIOLI, *Prospects on Risks, Liabilities and Artificial Intelligence, empowering Robots at Workplaces Level*, in QFGB, 2024.

⁵⁷ FAIOLI, *Artificial Intelligence. The Third Element of the Labour Relations*, in PERULLI, TREU (eds.), *The Future of Work. Labour Law and Labor Market Regulation in the Digital Era*, Alpheen aan deen Rjin, 2021.

decisioni organizzative. Posso anche condividere il giudizio circa l'obsolescenza di vecchi equilibri asestatisi intorno a soggettività integralmente umane, ma il fenomeno mi pare più ampio e, come ho provato a dire nel precedente paragrafo, in grado di investire tanti altri ambiti e istituti del diritto del lavoro. Forse il “terzo elemento” di cui scrive Faioli ha una natura assai più tentacolare e insidiosa di quanto da lui prospettato e non si può ingabbiare in una branca del diritto incentrata sui Robots; forse i lavoristi dovrebbero rassegnarsi a convivere con un “ospite inatteso” nella loro materia – una tecnologia con ambizioni dominatrici – e assegnare a tale “ospite” il ruolo che gli spetta, arginando una nuova asimmetria dove a soccombere potrebbe essere l'umana soggettività al di là della “maschera” indossata in conformità a vecchi copioni o come alibi per nuove fughe da assunzioni di responsabilità.

Da questo angolo visuale ampia è la definizione di IA contenuta nel d.d.l. al Senato (AS n. 1146 del 20 maggio 2024): “un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi esplicativi o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni, o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali” (art. 2). Tale definizione ricalca quella dell'IA Act, ma sembra produrre effetti giuridici indipendentemente dalla formale riconducibilità dei sistemi di IA alla complessa tassonomia basata sulla gradazione del rischio. Resta da approfondire quali conseguenze concrete scaturirebbero dalla disciplina *in fieri*.

6. *Tecniche di tutela*

Prima vorrei dire qualcosa su un altro possibile punto di osservazione delle attuali evoluzioni: le tecniche di tutela. Tra le principali vengono segnalate: valutazione del rischio⁵⁸, obblighi di trasparenza, informazione, formazione, coinvolgimento ad ampio spettro del sindacato⁵⁹. Qui sembra al

⁵⁸ Anche se al riguardo non va sottovalutato che AI Act (art. 27) sottrae i datori di lavoro che non erogano servizi pubblici alla valutazione di impatto dei sistemi utilizzati per la gestione dei rapporti di lavoro: v. SENATORI, *op. cit.*

⁵⁹ V. la esauriente sintesi di NATULLO, *op. cit.*

giuslavorista di muoversi più su un terreno di continuità con i recenti sviluppi della materia. E si prospettano anche, come si è detto, interpretazioni alquanto rassicuranti delle norme vigenti, magari da sottoporre a piccole correzioni in chiave esegetica o di microriforme.

Non mancano le critiche a queste prospettive di sviluppo. Alquanto polarizzate: da un lato si lamenta un eccesso di vincoli per innovazioni e imprese; dall'altra la scarsa efficacia in termini di reale protezione del lavoratore. Mi pare però indubitabile che, oltre alle tecniche volte a garantire trasparenza contro opacità, si punti su due microsistemi – sicurezza e relazioni industriali – in cui il nostro ordinamento, pur sofisticato come altri mai, non brilla quanto a effettività e coperture universali.

Proprio su questo versante bisognerebbe invece dare risposte assai praticabili e diffuse all'orientamento generale volto a rendere l'IA antropocentrica. Senza trascurare che la medesima IA va assumendo sembianze pericolosamente antropomorfe (e non solo in materia di avanzate misure di sicurezza o di supporto alle declinanti capacità lavorative⁶⁰). La prospettiva è certo verso una IA *human centered* o *centric*, premessa assiologica dello stesso AI Act; che si ritrova anche nel d.d.l. in discussione al Senato.

Quest'ultimo contiene in verità principi in tema di lavoro che, per quanto generici, sembrano andare anche oltre l'IA Act. Importante mi sembra l'art. 10 così articolato: a) IA è impiegata per migliorare condizioni di lavoro e tutelare integrità psico-fisica dei lavoratori, ma anche per accrescere la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività delle persone “in conformità al diritto dell’Unione Europea” (co. 1); b) l'utilizzo deve essere sicuro, affidabile e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali (co. 2); c) il datore di lavoro o il committente deve informare il lavoratore dell'utilizzo dell'IA nei casi e con le modalità di cui all'art. 1-bis del d.lgs. 152/97 (co. 2, secondo alinea); d) l'IA nell'organizzazione e gestione dei rapporti di lavoro garantisce l'osservanza “dei diritti inviolabili del lavoratore” senza discriminazioni in funzione di sesso, età, origini etniche, credo religioso, orientamento sessuale, opinioni politiche, condizioni personali, sociali ed economiche in conformità con il diritto dell’Unione europea (co. 3). A parte la grave omissione delle ragioni sindacali e delle convinzioni personali tra i fattori

⁶⁰ Su cui v. DELFINO, *Lavoro e realtà aumentata: i limiti del potenziamento umano*, in BIASI (a cura di), *op. cit.*, p. 597 ss.

di discriminazione, molte di queste formule, se arriveranno in porto, sembrano invero necessitare di un fine lavorio interpretativo dall'esito non scontato. Con moderato ottimismo paiono però possibili risposte abbastanza rassicuranti.

Oltre il piano teorico di sicuro comunque non è facile *praticare* un antropocentrismo equilibrato⁶¹. Perciò: a) bisogna attentamente vagliare la coerenza tra la generica premessa *human centered* e la specifica regolazione dettata specie con riguardo al suo potenziale di effettività. Al riguardo qualche interessante spunto si può ricavare dalla Direttiva sul lavoro con le piattaforme in via di approvazione (v., ad esempio, l' art. 11); b) bisogna meditare sulle parole di Tim Cook – uno che di nuove tecnologie se ne intende – secondo cui il problema non è la IA, ma il modo di pensare umano allorché sembra sempre più assumere le fattezze di un computer (senza valori, senza compassione, senza preoccuparsi delle conseguenze)⁶².

In definitiva, visto anche lo stato del diritto vigente, credo non si possa che sospendere il giudizio sull'idoneità dell'attuale diritto del lavoro ad affrontare il dilagare dell'IA in attesa di vedere alla prova applicativa le nuove regole e soprattutto osservare come in concreto si atteggia il rapporto tra l'umanità, a rischio di una cinica pigrizia, e l'IA a cui pare stare stretto l'abito di "prodotto", seppure reso più rassicurante grazie all'ultimo *look* disegnato dal diritto europeo e perfezionabile ad opera dei giuristi più volenterosi. Di sicuro c'è che si intravede un altro bivio: da un lato l'invasione di tecnologie dal devastante impatto sulla già scarsa considerazione della persona nei luoghi di lavoro accompagnata da procedure e vincoli piuttosto formali; dall'altro lato un ergersi di barriere volte ad arrestare forze potenti con principi e divieti dalla difficile praticabilità e destinati a scatenare reazioni più o meno palesi di proteste nel mondo imprenditoriale non solo italiano. In mezzo, *more solito*, una strada stretta, fatta di tensione a capire le novità e ricerca di un equilibrio complesso e che per lungo tempo sarà di sicuro instabile.

A conclusione di questa raccolta di appunti (e, si spera, utili spunti) mi pare solo di poter dire che la via maestra è sicuramente quella di rendere an-

⁶¹ Così anche TREU, *op. cit.*, p. 16. In generale una buona sintesi delle tante difficoltà, anche concettuali, a mettere al centro l'uomo nel recentissimo CALZOLARI, *Cyberumanesimo. Intelligenza artificiale, democrazie a rischio, etica e lavoro rubato dai robot. Come tenere sempre l'uomo al centro?*, Il Sole 24 Ore, 2024.

⁶² V. il rapporto Aspen, p. 76.

tropocentrica l'IA, ma diffidando di una chiamata alle armi di una generica “risorsa umana”. L'IA non può essere gestita e controllata da chiunque. Occorre un doppio controllo: *politico*, che deve essere molto molto democratico (sulla falsariga della pubblica informazione, ma possibilmente molto molto meglio); *specialistico*, ad opera di osservatori specializzati e tecnici dalla potente formazione umanistica e giuridica (competenze oggi rarissime, ma che dovremmo attrezzarci per rendere disponibili al più presto⁶³) (v. anche art. 26.2 dell'AI Act). Altrimenti ha ragione Harari: rischiamo di finire nelle spire di una tecnologia con le caratteristiche di una delle peggiori burocrazie mai sperimentate, fondata cioè unicamente sui numeri ricavabili dai *big data*. Per Ferraris IA è il male ma anche la cura: perciò occorre muoversi con circospezione ma con speranza e ingegno.

7. Nuove regole e sperimentazione

Del resto anche *l'homo iuridicus* di ultima generazione vuole vederci più chiaro prima di dichiararsi soddisfatto. Perciò il regolamento UE contiene una significativa parte di promozione di regolazione sperimentale, detta *sand box*, tutta da articolare negli ordinamenti nazionali (e da rendere operativa entro il 2 agosto 2026: v. art. 57.1⁶⁴). In Italia esiste qualche proposta di legge in materia⁶⁵; e qualche interessante riflessione giuslavoristica di ampio respiro⁶⁶.

Nel d.d.l. sulla IA in discussione al Senato con riguardo al lavoro c'è solo uno specifico osservatorio dalla composizione indefinita. Troppo poco. Potrebbe farsi anche in via amministrativa. Se entra in ballo il legislatore dovrebbe farlo per garantire un monitoraggio di ampiezza e profondità particolari. Al riguardo andrebbe costruito almeno un osservatorio forte per

⁶³ V. il grido d'allarme lanciato da BALDONI, *Al digitale servono lauree, ne la Repubblica*, 30 settembre 2024.

⁶⁴ Degno di nota è anche che il regolamento obbliga a indicare entro il 2 novembre 2024 le autorità e gli organismi pubblici nazionali che controllano e fanno rispettare gli obblighi del diritto dell'Unione a tutela dei diritti fondamentali (art. 77).

⁶⁵ CENTEMERO, *Un ambiente protetto per l'AI*, in *la Repubblica Affari & Finanza*, 5 agosto 2024.

⁶⁶ VISCOMI, “Conoscere per deliberare”: *al tempo della transizione digitale. Appunti per una learning legislation giuslavoristica*, in ALBI (a cura di), *Il diritto del lavoro nell'era delle transizioni*, Pacini Giuridica, in corso di pubblicazione.

composizione e poteri. In mancanza non siamo sul piano della regolazione ma nel mondo delle anime belle, pronte a guardare altrove per non affrontare nodi troppo complessi per essere affrontati solo con buone intenzioni e parole *à la page*, seppure trasfuse in proclami normativi.

Abstract

Il saggio affronta il complesso e attuale tema della regolamentazione giuridica dell'intelligenza artificiale dalla prospettiva del diritto del lavoro. Passa rapidamente in rassegna i profili e gli studi degli studiosi italiani di diritto del lavoro, evidenziandone i punti di forza e di debolezza, soprattutto in vista dell'imminente Regolamento UE 2024/1689, il cosiddetto AI Act, che presenta molti aspetti innovativi, anche di interesse per la regolazione dei rapporti di lavoro individuali e collettivi. Analizzando criticamente la recente normativa volta principalmente a garantire l'IA come prodotto utilizzabile mitigandone i fattori di rischio, si delinea una diversa prospettiva in cui l'IA potrebbe essere considerata come un potenziale "formante" del diritto del lavoro e dunque indagata e regolata, anche con tratti sperimentali, in modo più sistematico e funzionale, adeguato agli equilibri dinamici del diritto del lavoro.

The essay addresses the complex and current topic of the legal regulation of artificial intelligence from the perspective of labor law. It quickly reviews the profiles and studies of Italian labor law scholars, highlighting their strengths and weaknesses, especially in view of the upcoming EU Regulation 2024/1689, the so-called AI Act, which presents many innovative aspects, including those of interest for the regulation of individual and collective labor relations. By critically analyzing the recent legislation aimed primarily at ensuring AI as a usable product by mitigating its risk factors, a different perspective is outlined in which AI could be considered, more realistically, as a legal formative element and be investigated and regulated, even with experimental traits, in a more systematic and functional manner, suited to the dynamic balances of labor law.

Keywords

Intelligenza artificiale, AI Act, etica digitale, tecniche di tutela, approccio del rischio, digicrazia

Artificial Intelligence, AI Act, digital ethic, labour protection, risk approach, digocracy.