

## CAPÍTULO XIII

---

# **SINDACATO, CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E TUTELA DI GENERE NELLE TRASFORMAZIONI DELL'IMPRESA**

**Lara Lazzeroni**

*Associata di Diritto del Lavoro*

*Università di Siena*

**INDICE:** 1. Trasformazioni dell'impresa e misure a presidio degli impatti di genere nella prospettiva italiana. 2. Trasformazioni digitali dell'impresa e scenari evolutivi attesi. 3. La centralità del lavoro (e dell'andamento del mercato del lavoro) nel processo di trasformazione digitale dell'impresa. 4. Gli impatti di genere e discriminatori nel processo di trasformazione digitale del rapporto di lavoro e al cospetto di management algoritmici. 5. Lo stato dell'arte europeo e nazionale sugli impatti di genere dell'intelligenza artificiale. 6. Conclusioni.

### **1. Trasformazioni dell'impresa e misure a presidio degli impatti di genere nella prospettiva italiana**

Le trasformazioni produttive e organizzative delle imprese hanno sempre rappresentato una delle questioni più importanti per valutare gli impatti discriminatori in generale e quelli di genere in particolare. Nei vari ordinamenti europei sono infatti presenti strumenti che vedono il sindacato partecipe di tali processi di trasformazione anche con lo scopo di gestire e ridurre gli impatti discriminatori. Tra gli ambiti maggiormente interessati vediamo quelli relativi alla gestione delle situazioni di crisi aziendale, trasferimento d'azienda e licenziamenti collettivi che sono regolati da specifiche norme di legge. Così, il sindacato, da un lato, *(1)* è chiamato a giocare un ruolo significativo da parte del legislatore in tali contesti di trasformazione, riduzione o trasferimento d'impresa e, dall'altro, *(2)* ha in più occasioni contrattato accordi che prevedano un coinvolgimento sindacale, anche a prescindere

da situazioni patologiche, e con lo scopo di partecipare alla organizzazione "ordinaria" dell'impresa o di stabilire regole di organizzazione aziendale.

Quanto al primo aspetto (1), gli ambiti in cui sono previste forme di partecipazione sindacale da parte del legislatore europeo sono, come noto: la direttiva sui Comitati aziendali europei (94/45/CE); quella in materia di licenziamenti collettivi (98/59/CE); quella in tema di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese/stabilimenti (2001/23/CE); quella sull'istituzione di un comitato aziendale europeo (2009/38/CE), quella (correttiva della dir. 2017/1132/UE) riguardante i quadri di ristrutturazione preventiva, l'esdebitazione e le interdizioni, e le misure volte ad aumentare l'efficacia delle procedure di ristrutturazione, insolvenza ed esdebitazione (2019/1023/UE); quella che definisce il quadro generale sull'informazione e consultazione dei lavoratori (2002/14/CE). A queste si accompagnano provvedimenti, come la direttiva NFRD o la CSRD<sup>1</sup>, che impongono a determinate tipologie di imprese di dichiarare dati e notizie relativi agli impatti delle proprie azioni sui lavoratori (e sull'ambiente), incluso il rispetto dei diritti di informazione e consultazione sindacali.

Nella trasposizione italiana, tali norme europee non hanno avuto uno sviluppo particolare e, soprattutto, per quello che riguarda i diritti delle donne nel contesto di tali trasformazioni, non si riscontrano regole significative, fatta eccezione per quelle relative a:

- a) Necessità di prevedere, in accordo con i sindacati, nel caso di licenziamenti collettivi, che i criteri di scelta adottati per individuare il personale da licenziare non producano, neppure indirettamente un impatto di genere (art. 5, l. 223/1991);
- b) Necessità che si rispetti l'equilibrio di genere nella intimazione dei licenziamenti collettivi e negli accordi sindacali relativi a tali licenziamenti, grazie alla previsione secondo cui, *"L'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione"* (art. 5, comma 2, l. 223/91).

Tali interventi italiani, in adesione alle normative europee, sono poco significativi per superare il *gender gap* e per stimolare il sindacato a fare azioni di contrattazione collettiva a favore del genere femminile. Fra l'altro tali interventi confermano che l'azione del sindacato italiano è essenzialmente limitata ai lavoratori attivi e non si estende, come invece dovrebbe, nella direzione di un «governo delle dinamiche dei nuovi mercati transizionali del lavoro» (Tira-

---

1 Rispettivamente: direttiva 2014/95/UE sulle informazioni di carattere non finanziario e Direttiva (UE) 2022/2464 del Parlamento europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022 (Corporate Sustainability Reporting Directive) che modifica il regolamento (UE) n. 537/2014, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e la direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la rendicontazione societaria di sostenibilità.

boschi 2021, 229). Questa strada, peraltro, verso un ruolo del sindacato nel mercato del lavoro e non solo nei rapporti di lavoro, è da tempo suggerita dal Libro Verde della Commissione europea del 2001 e dalla Comunicazione della Commissione del 2002<sup>2</sup>.

Quanto invece al ruolo del sindacato nella organizzazione “ordinaria” dell’impresa (2), negli ultimi anni, alcuni contratti collettivi italiani si sono mossi in favore di una partecipazione “organizzativa”, a prescindere da situazioni di crisi o di trasferimento attività. In alcuni di tali contratti, come il CCNL metalmeccanici del 5 febbraio 2021, oppure il CCNL “per i dipendenti del sistema industriale integrato di beni e servizi” del 5 gennaio 2021, il sindacato è coinvolto anche sui temi dell’andamento occupazionale, oppure è chiamato in causa per la costituzione di osservatori sui fenomeni aziendali (come nel caso del CCNL per gli addetti dell’industria chimica del luglio 2018)<sup>3</sup>. Tali esempi mostrano l’importanza che ha, e che avrebbe, il coinvolgimento del sindacato e l’utilizzo della contrattazione collettiva, anche in Italia, per favorire la riduzione del divario di genere<sup>4</sup>.

Nel senso di valorizzare la contrattazione collettiva, in Italia, sui temi della tutela antidiscriminatoria di genere, molto importante è l’introduzione del cosiddetto “contratto collettivo di prossimità” (art. 8 del d.l. 138/2011)<sup>5</sup>. Si tratta di una contrattazione di livello aziendale (ma anche territoriale) attraverso la quale, in presenza di circostanze specifiche<sup>6</sup>, e rispettando una specifica procedura di approvazione del contratto collettivo, è possibile regolare istituti relativi anche alla organizzazione del lavoro (come la disciplina dell’orario di lavoro; la modifica delle mansioni; l’inquadramento del personale; la disciplina dei lavori atipici e le modalità di assunzione) in deroga (anche peggiorativa) alla legge e ai contratti collettivi nazionali, e con efficacia obbligatoria per tutti i lavoratori.

2 *Comunicazione della Commissione relativa alla responsabilità sociale delle imprese: un contributo delle imprese allo sviluppo sostenibile*, COM(2002) 347 def.

3 Su tali temi, confronta l’indagine svolta da LAFRATTA, Daniela. 2023. *La contrattazione collettiva per la partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale*, in V. BAVARO, M.C. CATAUDELLA, A. LASSANDARI, L. LAZZERONI, M. TIRABOSCHI, G. ZILIO GRANDI (a cura di), *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*. Adapt University Press, 261-277.

4 Affronta dettagliatamente i dati al riguardo nel confronto fra Paesi dell’UE, già il Rapporto ETUC del 2014: [https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining\\_equality\\_it.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_it.pdf)

5 Cfr. LAZZERONI, Lara. 2017. *La regolazione per legge del contratto collettivo aziendale alla luce dei principi costituzionali*, Giappichelli, Torino.

6 Tali circostanze sono tassativamente “finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all’adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all’avvio di nuove attività”.

L'istituto è stato spesso additato di destrutturare le relazioni industriali italiane (potendo derogare al contratto nazionale e alla legge), oppure di creare altri impatti negativi specifici, potendo incidere negativamente sui diritti minimi dei lavoratori – come nel caso di quei contratti di prossimità che introducono sistemi di premialità in base alla maggiore presenza nei luoghi di lavoro (passibili di discriminazione indiretta) – ma va tuttavia detto che molte volte tale strumento è stato usato dai sindacati proprio per tentare di gestire l'organizzazione aziendale coordinandola con le necessità organizzative delle donne, come ampiamente documentato<sup>7</sup>.

Quale rafforzativo di tale tema va inoltre detto che, in generale, la direttiva 2002/14/Ce relativa ai diritti di informazione e consultazione, è stata interpretata, in Italia (attraverso la legge n. 25 del 2007), non nel senso di attribuire ai *lavoratori* tali diritti di partecipazione (come invece sembra pensata la direttiva stessa), ma per assegnare tali funzioni alle *organizzazioni sindacali*, soprattutto alle rappresentanze elette in azienda. Tale aspetto, infatti, intende in parte rispondere a quanto già previsto all'art. 46 della Costituzione secondo cui "(...) *la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende*". I sindacati italiani hanno così risposto a tali indicazioni della direttiva europea redigendo contratti collettivi con contenuti talvolta perfino più ampi della legge di recepimento del 2007, nella direzione indicata anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'UE, come nel caso *Allianz Vorsorgekasse* (Causa C-699/17 del 4 aprile 2019). Invece è molto scarsa, per non dire assente, la contrattazione collettiva sui diritti di partecipazione relativi alla gestione (o co-gestione) dell'impresa, per la quale possiamo essenzialmente annoverare il CCNL dei metalmeccanici del 5 febbraio 2021 (art. 9-*bis*) e il CCNL Federconcia (settore concerie) del 31 agosto 2021.

In questo frangente, per quello che invece riguarda il tentativo di recuperare o sopperire alle disparità di genere, alcune norme negli ultimi anni indirizzano ad azioni specifiche che chiamano in causa anche la contrattazione collettiva:

- a) La legge 162 del 2021 (che ha modificato il T.U. sulla parità di genere del 198/2006), ha previsto che *"Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.*

<sup>7</sup> Cfr, ad esempio, l'ampia ricerca svolta in tal senso da VIGLI, Cristina. 2021. *Parità di genere nel mercato del lavoro e contrattazione collettiva nelle esperienze italiana ed europea*, in Working Paper Adapt, in <https://moodle.adaptland.it/mod/resource/view.php?id=25084>.

*Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo”.*

- b) Il d.lgs. n. 5 del 2010 ha inserito l’art. 50-bis nel d. lgs. 198/2006, stabilendo che «i contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi codici di condotta, linee guida e buone prassi, per prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale e, in particolare, le molestie e le molestie sessuali nel luogo del lavoro, nelle condizioni di lavoro, nonché nella formazione e crescita professionale».
- c) Il d.lgs.80/ 2015 e il d.i. 12 settembre 2017 hanno rispettivamente disposto e disciplinato l’accessibilità al fondo per il finanziamento degli sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello per le imprese che introducano o migliorino il proprio assetto organizzativo in materia di conciliazione vita e lavoro.
- d) L’art. 25 del d. lgs. 80/2015 ha previsto degli sgravi contributivi alla contrattazione collettiva aziendale e territoriale diretta a favorire politiche conciliative vita-lavoro, che notoriamente sono di supporto alle lavoratrici, più spesso dedite ai lavori di cura.
- e) La legge n. 53 del 2022, all’art. 2, ha previsto che “al fine di supportare le politiche e le azioni di contrasto alla violenza di genere, la Presidenza del Consiglio dei ministri (...) si avvale dei dati e delle rilevazioni effettuate dall’Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e dal Sistema statistico nazionale (SISTAN)”.

Proprio a quest’ultimo riguardo, i dati Istat mostrano un tasso di occupazione femminile, in Italia, tra i peggiori nel panorama europeo, con una particolare accentuazione nelle regioni del Sud-Italia che ha dati molto più bassi della media delle altre regioni del centro-nord. È tuttavia interessante notare che tali dati sono solo in parte dovuti alla difficoltà di avere contratti collettivi capaci di garantire una giusta conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, perché una parte importante delle motivazioni che spingono le donne al solo lavoro domestico è legata alla specifica volontà di accudire casa, figli o familiari in generale<sup>8</sup>.

Infine, va tenuto conto che l’OIL si è di recente occupato del tema della integrazione delle politiche di genere come una delle azioni richieste alle organizzazioni sindacali. La Convenzione n. 190 del 21 giugno 2019 (che l’Italia ha ratificato con legge n. 4 del 2021) ha infatti stabilito che, *“in conformità con il diritto e le circostanze nazionali e in consultazione con le organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, [gli Stati] Membri sono tenuti ad adottare un approccio inclusivo, integrato e incen-*

8 Cfr. NEGRI, Stefania e Francesca VALENTE, 2022. *Mercato del lavoro e squilibri di genere: un primo approfondimento*, in <https://www.bollettinoadapt.it/mercato-del-lavoro-e-squilibri-di-genere-un-primo-approfondimento/>.

*trato sulla prospettiva di genere per la prevenzione e l'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro" (art. 4, comma 2)<sup>9</sup>.*

## 2. Trasformazioni digitali dell'impresa e scenari evolutivi attesi

A fianco al tema delle vicende modificative dell'impresa (e relative alla riorganizzazione degli assetti produttivi di cui sopra), vi sono quelle relative alla trasformazione digitale della società, che sono destinate ad avere un grande impatto sull'impresa stessa.

Gli aspetti implicati sono davvero molti; due di questi, in particolare, meritano di essere evidenziati.

Innanzitutto, quanto al primo aspetto (1) nei contesti o situazioni implicanti l'uso di sistemi algoritmici o decisionali automatizzati (come nel caso del lavoro su piattaforme digitali), in cui non sia chiaro come qualificare il rapporto di lavoro (se cioè come lavoro subordinato o autonomo), il sindacato dovrebbe poter sempre esercitare il diritto di accesso al funzionamento dell'algoritmo e il diritto alla *disclosure*, sul presupposto che vi è la potenzialità che le stesse piattaforme facciano ricorso al lavoro subordinato. In questo senso, si è espresso il Tribunale di Torino del 7 agosto 2023, con una sentenza del tutto originale al riguardo.

Fra l'altro, il fatto di estendere la partecipazione sindacale in favore di un bacino di lavoratori più ampio rappresenta una delle fondamentali chiavi di sopravvivenza – o se non altro di conservazione – dei livelli di adesione sindacale da parte dei lavoratori. Un ampio rapporto dell'OIL del 2020<sup>10</sup> evidenzia infatti (con i dati IPSP 2018) come il processo di routinizzazione robotica<sup>11</sup> e di trasformazione tecnologica tenda a rendere superflui proprio quei lavori altamente sindacalizzati, e che sono storicamente collocati al centro della "distruzione" delle occupazioni (operai specializzati, addetti alle macchine e all'ufficio), mentre aumenta l'occupazione in lavori solitamente meno sindacalizzati, in particolare legati alla dirigenza e alle professioni intellettuali.

9 Cfr. altresì l'art. 9, lett. a) che prevede "l'adozione e l'attuazione, in consultazione con i lavoratori e i loro rappresentanti, di una politica in materia di violenza e di molestie nei luoghi di lavoro". Con l'obiettivo di coinvolgere i sindacati anche in ordine a orientamento e formazione, cfr. l'art. 11.

10 Cfr. VISSER, Jelle. 2020. *I sindacati in transizione, Documento OIL/ACTRAV*" Roma: Organizzazione Internazionale del Lavoro.

11 Autor, DAVID H., LEVY, Frank, e Richard J. MURNANE. 2003. "The Skill content of recent technological change: An empirical exploration." *Quarterly Journal of Economics*. 118 (4): 1279–334.

Tale processo si lega negativamente al *trend* di riduzione della sindacalizzazione tra i giovani<sup>12</sup>, che sono appunto destinati a sostituire coloro che escono definitivamente dal mercato del lavoro per pensionamento. Ma tale processo si lega anche all'incremento di intermediari digitali, come le piattaforme, che trasformano radicalmente i rapporti di lavoro. E' dunque importante che l'azione sindacale si orienti verso la dimensione del lavoro autonomo, temporaneo e informale delle piattaforme; si orienti quindi verso i *workers del web*, onde ricondurli alla subordinazione<sup>13</sup>: ma l'operazione è complessa e non necessariamente vantaggiosa in termini di percentuali degli iscritti.

Inoltre, va considerata la complessità di estendere la rappresentatività sindacale al lavoro autonomo<sup>14</sup>, dal momento che molte legislazioni non consentono la sindacalizzazione degli autonomi, ritenendola in violazione delle leggi *antitrust*. Tuttavia, a livello europeo si registrano delle aperture al riguardo da parte della Commissione europea<sup>15</sup> e da parte del Comitato europeo dei diritti sociali<sup>16</sup>. Quanto all'Italia, invece, tale limite si può considerare ormai già superato, dal momento che il diritto alla contrattazione degli autonomi è riconosciuto da alcune previsioni normative e dalla giurisprudenza, inclusa quella della Corte Costituzionale (sentenze nn. 222/1975 e 53/1986).

Da questo punto di vista, la direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali continua a riflettere il ritardo con cui l'UE affronta il tema del sindacato dei lavoratori autonomi, prevedendo il coinvolgimento sindacale solo relati-

- 
- 12 COMMISSIONE EUROPEA, *Employment and Social Developments in Europe – Young Europeans: employment and social challenges ahead* (Occupazione e sviluppi sociali in Europa – Giovani europei: sfide occupazionali e sociali), revisione annuale 2022.
- 13 JOHNSTON, Hannah, e Chris LAND-KAZLAUSKAS. 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective Bargaining in the Gig Economy*. Ginevra: ILO (Conditions of Work and Employment Series), n. 94.
- 14 Cfr. tuttavia par. 3, lett. a) del Documento di lavoro dei servizi della Commissione che accompagna il documento Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato europeo e sociale e al Comitato delle Regioni. *Istituzione di un pilastro europeo dei diritti sociali* (SWD/2017/0201 def.), in cui si legge che «Le parti sociali possono migliorare l'adesione e la rappresentatività sia dei sindacati che delle organizzazioni dei datori di lavoro, in particolare per quanto riguarda la loro capacità di rappresentare i lavoratori autonomi».
- 15 *Background note. Dedicated meeting with social partners regarding the application of EU competition law on collective bargaining agreements by self-employed*, 26 marzo, 2021.
- 16 Per un resoconto delle posizioni istituzionali, cfr. BORELLI, Silvia. 2022. "Contrattazione dell'algoritmo (voce)". In Silvia BORELLI, Vania BRINO, Claudia FALERI, Lara LAZZERONI, Laura TEBANO, e Loredana ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 44-47. Giappichelli, Torino. Cfr. altresì BIASI, Marco. 2023. "Beyond employment: the protection of platform workers in a holistic perspective." In *New Technology and Labour Law. Selected topics*, a cura di Antonio Lo Faro, 148-50. Torino: Giappichelli.

vamente al lavoro subordinato (quand'anche si riconosca che i destinatari del lavoro su piattaforma sono soprattutto gli autonomi)<sup>17</sup>.

Un secondo aspetto (2) che merita di essere evidenziato riguarda la “smaterializzazione” dell’impresa: argomento che i Paesi sviluppati si troveranno ad affrontare ben presto. La trasformazione digitale, infatti, determinerà, in maniera crescente nel tempo, quel processo di allontanamento dell’impresa e dei lavori da un luogo geografico e fisico. Ci troveremo cioè di fronte a un numero crescente di imprese che, grazie alla trasformazione digitale e alla digitalizzazione, modificheranno il loro processo produttivo trasformando il luogo di lavoro in “non luogo”. Tanto che l’impresa globalizzata potrà avere la libertà di «non ritenersi responsabile nei confronti dei luoghi [...] né di preoccuparsi delle conseguenze associate al suo modo di funzionare»<sup>18</sup>. Sempre più lavoratori non saranno scelti tra la popolazione che risiede nell’area geografica dell’impresa, dal momento che sarà sempre più spesso irrilevante, per il lavoro nella Rete o tramite la Rete, il luogo nel quale si trova colui che deve eseguire il lavoro. E non ci potremo consolare dicendo che «essere “locali” in un mondo globalizzato è un segno di inferiorità e di degradazione sociale» (Bauman 2001, 5).

L’attività lavorativa si sta spostando in maniera sempre più evidente fra tre poli del (a) *mobile [digital] working*<sup>19</sup>, del (b) lavoro *on demand* su piattaforma e del (c) lavoro della folla nel *web*.

Nel *mobile [digital] working* (a), in Italia, possiamo annoverare il telelavoro, l’*e-work*, il lavoro agile, lo *smart-working* e il lavoro ibrido. Tali lavori sono tutti regolati da norme specifiche, legislative, regolamentari o contrattuali, che tentano di risolvere perlomeno le principali questioni giuridiche o esigenze regolative di tutela dei lavoratori (si pensi a quelle sul diritto alla disconnessione, sulle modalità di documentare la durata della prestazione lavorativa, sul tempo da trascorrere in ufficio e in altro luogo) e che in parte si basa su di un processo di crescente individualizzazione delle condizioni di lavoro<sup>20</sup>. Qui l’uso della tecnologia digitale ICT accompagna l’esecuzione della prestazione lavorativa, che proprio per tale ragione può svolgersi in un luogo diverso da quello in cui è fisicamente presente il datore di lavoro; il quale esiste fisicamente ed ha tale specifica qualificazione giuridica rispetto al lavoratore.

17 BRINO, Vania. 2022. “Intervento”. Convegno *Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare*. Bertinoro, XVII edizione, 15 dicembre 2022 (<https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-dialoghi-di-diritto-del-lavoro-tra-cielo-e-mare-xvii-edizione>).

18 ZAMAGNI, Stefano. 2003. “L’impresa socialmente responsabile nell’epoca della globalizzazione.” *Notizie di Politeia*. XIX/72: 30.

19 SHAH, Mahmood Hussain. 2014. *Mobile working: technologies and business strategy*. London: Routledge, 17 ss.

20 DEL PUNTA, Riccardo. 2014. “Verso l’individualizzazione dei rapporti di lavoro.” In *Diritto del lavoro in trasformazione* a cura di Luisa Corazza e Roberto Romei, 15-36. Bologna: il Mulino.



Nel lavoro su piattaforma, appartenente al tipo del *work on demand* (b), la regolazione normativa italiana risente della problematica relativa all'inquadramento giuridico del *worker*. Nel bacino dei lavori della *on demand economy* trovano così alloggio le più diverse forme pratiche di esecuzione della prestazione – da eseguirsi però in un luogo fisico predefinito – che finisce per assumere i connotati incerti del lavoro subordinato o autonomo in base a una serie di variabili su cui non è possibile soffermarci. La tecnologia digitale è, qui, il mezzo materiale per poter eseguire la prestazione lavorativa (che altrimenti non ci sarebbe proprio), ma anche il mezzo con cui la prestazione è valutata dal committente oltre ad essere il mezzo con il quale, mediante un algoritmo, si determineranno le condizioni di accesso al successivo *slot* di lavoro. La triangolazione del lavoro (se non quadrangolazione, in taluni casi) coinvolge soggetti 'misti', alcuni dei quali hanno una collocazione geografica nel mondo materiale (il ristorante da cui si ritira il cibo fino al cliente a cui si consegna) e altri, essenzialmente le piattaforme digitali, aventi solo una sede giuridica di facciata, ma disseminate nella Rete. In questa dimensione, i rider o gli autisti (in una parola i *workers*) hanno una precisa identificazione nel territorio in cui lavorano che è scelto dal lavoratore, ma solo all'interno di opzioni fornite dalla piattaforma. Per tali motivi, i *remote (digital) works* non sono equiparabili ai lavori della *on demand economy*, in cui la questione dei diritti legati al luogo di lavoro si può risolvere secondo gli ordinari criteri del luogo in cui il lavoratore si trova ad eseguire la prestazione.

Il terzo polo (c) è costituito invece dai cosiddetti lavoretti, sotto forma di *crowdwork*. Di questa, in Italia, manca del tutto una regolazione, trattandosi di un lavoro che transita nella sola dimensione a-spaziale della Rete, per quanto il *worker*, essendo persona fisica e non un sistema di IA, occupa un luogo materiale. Qui la piattaforma può rivestire vari ruoli<sup>21</sup>, ma in nessun caso esiste un luogo fisico, nella concezione qui più volte richiamata, dell'"impresa-piattaforma".

In tali contesti, e in riferimento ai precedenti punti (a) e (c), il lavoro nel metaverso rappresenta una forma del tutto particolare di "smaterializzazione digitalizzata" dei luoghi di lavoro. Su tale argomento la regolazione normativa è ancora lontana dall'essere concepita. Il metaverso è una sorta di 'non-luogo', una specie di spazio immateriale in cui vivere un'esperienza virtuale tramite uno strumento digitale di realtà aumentata. Ciò consente una commistione del tutto particolare tra il corpo fisico del lavoratore – che si trova ad occupare uno spazio materiale (qualunque esso sia: presso i locali dell'azienda o la propria abitazione) – e la mente dello stesso, che non vede ciò che circonda il corpo ma solo ciò che è presente nella dimensione creata artificialmente, in maniera talmente tanto realistica (perché coinvolgente sva-

21 LAZZERONI, Lara. 2022. "Crowdwork (voce)." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia BORELLI, Vania BRINO, Claudia FALERI, Lara LAZZERONI, Laura TEBANO e Loredana ZAPPALÀ. 56-64. Torino: Giappichelli.

riati sensi) da far sviluppare azioni, movimenti e pensieri coerenti con il luogo virtuale in cui la mente si trova a viaggiare.

Anche su tale strumento, come forma di smaterializzazione dei luoghi di lavoro, sarà importante riflettere e sensibilizzare un'azione sindacale e la contrattazione collettiva. Qui basti pensare anche al tema delle *molestie e violenze* nel metaverso – molestie e violenze che già oggi sono molto dilaganti nel *web* e sui *social* – di cui potrebbero essere preda soprattutto le donne. Sarà infatti necessario adattare gli stessi concetti di molestia fisica e sessuale, che sono sicuramente presenti, dato che gli sviluppatori di tali tecnologie hanno già previsto la costituzione di *safety rooms* nel *web* in cui l'*Avatar* possa trovare rifugio.

È quindi ormai chiaro che i processi di trasformazione digitale delle imprese sono destinati ad avere un grande impatto sia sul mercato del lavoro che sul rapporto di lavoro. Istituzioni, imprese e sindacati si trovano a condividere la grande responsabilità di evitare gli effetti negativi di tale trasformazione e, al contempo, il compito di favorire la tutela dei diritti, il maggiore benessere sul lavoro e la tutela dagli impatti di genere che le trasformazioni digitali rischiano di avere.

Si tratta quindi di capire in che modo, e a quali condizioni, i processi di digitalizzazione, quelli di trasformazione digitale dell'impresa e del lavoro e quelli relativi ai modelli di lavoro implicanti il digitale possano altresì dirsi sostenibili per i lavoratori, evitando che la digitalizzazione rappresenti una nuova forma di «taylorismo sotto steroidi»<sup>22</sup>.

In un mondo auspicabile, chi si occupa di sostenibilità e di trasformazione digitale deve interessarsi del problema occupazionale e del lavoro, quale tema centrale del processo di trasformazione (sociale) in atto.

### **3. La centralità del lavoro (e dell'andamento del mercato del lavoro) nel processo di trasformazione digitale dell'impresa**

Vi è sempre un profondo legame fra trasformazioni dei processi produttivi, sviluppo capitalistico e livello di disoccupazione (Alberti 2016), come è facile vedere attraverso una lettura disincantata delle quattro rivoluzioni industriali.

Vi è tuttavia una profonda differenza tra le precedenti rivoluzioni industriali e quella in cui ci troviamo. In passato, infatti, gli impatti delle macro-trasformazioni sono stati gradualmente e quindi riassorbiti nel tempo, spesso nel volgere di decenni, mentre le micro-trasformazioni, relative a specifiche categorie

22 O'CONNOR, Sara. 2016. "When your boss is an algorithm." *Financial Times*.> <https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35> (8 Settembre, 2016).

di imprese (come, ad esempio, nel settore dell'*automotive*), hanno spesso beneficiato di contributi pubblici e richiesto di affrontare solo marginalmente il fenomeno, come nel caso dell'introduzione della robotica di precisione nell'industria metalmeccanica.

Oggi, invece, la transizione digitale pare destinata a impattare su moltissimi settori produttivi contemporaneamente, in maniera intensa e con tempistiche molto ristrette. Per questa ragione si è inclini a definire quest'epoca come quella delle "tecnologie esponenziali": ovvero tecnologie che rivoluzionano i processi produttivi con una accelerazione definibile appunto "esponenziale".

Ciò induce a pensare che vi saranno non trascurabili impatti<sup>23</sup> sulla quantità, sulla composizione e sulla qualità del livello occupazionale<sup>24</sup> (ad esempio in termini di genere, ma non solo). Già Bravermann e Pollock<sup>25</sup>, nel corso degli anni '70, leggevano nel processo di automazione del lavoro, un processo destinato a incidere più sui lavoratori 'esecutori' rispetto a quelli iper-specializzati, tanto che alcuni hanno perfino affermato che già la terza rivoluzione industriale avrebbe reso «superflua la forza-lavoro umana nel processo di produzione industriale»<sup>26</sup>.

L'idea che ogni trasformazione tecnologica possa determinare la "fine del lavoro" è dunque un'idea antica, ma oggi particolarmente interessante perché si accompagna ad un'altra idea, ovvero che la robotica digitale possa anche "liberare l'uomo dal lavoro". Ma qui riemerge la prospettiva di Rifkin<sup>27</sup> secondo cui la liberazione dal lavoro non renderebbe affatto l'uomo libero, risolvendosi piuttosto in una "libertà che non libera", ma rende schiavi.

Tali prospettive appaiono così tanto pessimistiche da renderle meno realistiche, ma il rischio di ricadute occupazionali non può essere sottovalutato, tanto meno dal giuslavorista<sup>28</sup>.

Tale rischio non rileva, infatti, solo in termini di una riduzione dell'occupazione, ma anche in quello di una (parziale o totale, a seconda dei contesti)

23 *Mappa dei Rischi 2023* presentata da SACE (quand'anche buona parte di quella Mappa si concentri sulla più specifica questione della transizione energetica).

24 CENTAMORE, Giulio. 2022. "Una just transition per il diritto del lavoro." *Lavoro e Diritto*. n. 1: 134.

25 Cfr. BRAVERMAN, Harry. 1978. *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*. Torino: Einaudi; POLLOCK, Friedrich. 1976. *Automazione. Conseguenze economiche e sociali*. Torino: Einaudi.

26 KURZ, Robert. 2015. *Le crepe del capitalismo*. Lecce: Bepress.

27 RIFKIN, Jeremy. 1995. *The End of the Work: Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G.P. Putnam's Sons.

28 BARBERA, Marzia, e Renata SEMENZA. 2022. "Introduzione all'Itinerario di ricerca su 'giusta transizione ecologica, impresa e lavoro'." *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 174: 203, intravedono «profonde trasformazioni per interi settori con rilevanti perdite di posti di lavoro che non sempre potranno essere riassorbite da *green jobs*».

sostituzione di alcuni mestieri, in tempi molto ristretti, e tali da rendere estremamente difficile assicurare un riadattamento complessivo della formazione professionale, scolastica e universitaria. Inoltre, le imprese spesso approfittano delle riconversioni per rivedere i livelli occupazionali o la riorganizzazione del lavoro, dando corso a processi di modifica delle mansioni e degli orari forieri di una degradazione del lavoro<sup>29</sup> (già da tempo affrontata dalla dottrina sociologica).

Al riguardo, il sindacato potrebbe fare la differenza. Il processo di consultazione sindacale e di contrattazione collettiva dovrebbe infatti essere rinforzato proprio nei periodi di trasformazione così profondi come quello che stiamo vivendo. E la creazione di nuove relazioni sindacali nelle aziende digitalmente trasformate dovrebbe riguardare almeno tre aspetti. Da un lato il sindacato dovrebbe agire per assicurarsi che la trasformazione in sé non costituisca l'occasione per ridurre i livelli occupazionali, dall'altro, dovrebbe operare affinché con la trasformazione digitale non si arrivi a un degrado della condizione lavorativa e, dall'altro ancora, il sindacato dovrebbe contribuire affinché le aziende reinvestano nei lavoratori i vantaggi economici che la tecnologia sarà in grado di produrre<sup>30</sup>.

Ci si attende che anche il legislatore sia attento, da questo punto di vista, per compensare specificamente l'eventuale calo occupazionale, o la scomparsa di certi lavori, con investimenti diretti sui lavoratori in prospettiva occupazionale. Tale soluzione è, fra l'altro, da preferire rispetto all'utilizzo di strumenti di sostegno al reddito ad opera degli Stati, tanto è vero che tale prospettiva si vede anche nell'allargamento che le istituzioni europee hanno praticato in tema di Aiuti di Stato nel corso del 2023.

In Italia, per ciò che riguarda il mercato del lavoro e gli impatti della trasformazione digitale e delle tecnologie esponenziali sull'occupazione e sul lavoro, sarei propensa a usare la chiave di lettura delle 5 "D"<sup>31</sup>: *Digitized; Deceptive; Disruptive (innovation); Dematerialized; Displacement Effect*.

In particolare, non è difficile riconoscere che ogni innovazione tecnologica, ormai da millenni, è foriera di un effetto tecnicamente *Disruptive*<sup>32</sup> rispetto ai precedenti modelli produttivi (così è stato già dall'invenzione della ruota

29 SEGHEZZI, Francesco. 2017. *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*. Adapt University Press.

30 PIERANI, Marco. 2021. "Il ruolo del consumerismo nell'economia dei dati." In *Vivere con l'intelligenza artificiale. Società, consumatori e mercato*, a cura di Marco PIERANI, e Marco SCIALDONE. 49-55. Torino: Espress.

31 Ma *cfr.* anche la relazione di Stefano Epifani di presentazione dell'evento della Fondazione per la Sostenibilità Digitale del 18 aprile 2024.

32 *Cfr.* FALERI, Claudia. 2022. "Disruptive Innovation (voce)." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia BORELLI, Vania BRINO, Claudia FALERI, Lara LAZZERONI, Laura TEBANO, e Loredana ZAPPALÀ. 108-10. Torino: Giappichelli.

per la trazione) e che quindi, anche per la trasformazione digitale, ci sarà da aspettarsi un rilevante impatto, come evidenzia un'ampia ricerca svolta in Italia nel 2021<sup>33</sup>. Tuttavia, le risposte sugli impatti occupazionali attesi continuano ad essere le più variegata e non convergenti<sup>34</sup>, secondo il consueto schema che vede i catastrofistici in contrapposizione con gli entusiastici<sup>35</sup>. Per i primi, si assisterà inevitabilmente alla perdita massiva e strutturalmente stabile dei posti di lavoro ma anche a costrittività tecnologiche e obsolescenza professionale. Gli entusiastici, di converso, valorizzano la prospettiva di lavori più qualificanti e, come tali, improntati a una maggiore cooperazione e condivisione interpersonale, oltre che a un maggiore benessere sul lavoro.

Vi è invece una maggiore convergenza tra gli studiosi nel ritenere possibile (almeno) un *Displacement Effect*, sia questo da riferire allo spostamento dei lavoratori da una mansione (o lavoro) all'altra(o) all'interno del medesimo contesto o settore produttivo, sia nel senso di intendere tale spostamento come risultato della totale soppressione di lavoro o attività in un certo ambito, compensata dalla creazione di lavoro in altro contesto (così si è detto, in particolare, con la creazione di lavori legati ad esempio alla *green economy*). Il *Displacement Effect* riguarda quindi, anche, i numeri dell'occupazione, perché si tratterà di misurare il saldo dello spostamento tra occupati/disoccupati e quello tra lavori standard e lavori "digitali".

Tuttavia, anche qualora tale saldo sia positivo, la riflessione sulla *sostituzione* di alcuni lavoratori con altri è essa stessa di grande utilità. Studi condotti in Italia dicono che c'è da aspettarsi che tale sostituzione possa riguardare, ad esempio, i lavoratori di età medio-elevata (già meno ricercati nel mercato) e magari meno "specializzati", rispetto ai più giovani (o più qualificati)<sup>36</sup> in possesso di maggiori competenze e abilità informatiche e digitali.

33 Il contributo di BANNÒ, Mariasole, FILIPPI, Emilia, e Sandro TRENTO. 2021. "Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia." *Stato e Mercato*. V. 3: 315-50, stima la probabilità di automazione delle 800 professioni declinate da Inapp e Istat. I risultati offerti non sono incoraggianti, prevedendo un elevato rischio (per il 33,2% dei lavoratori italiani) di perdita del lavoro secondo un approccio *occupation-based*, e un rischio medio (del 18,1%), secondo il *task-based approach*.

34 FORD, Martin. 2015. *The rise of the robots. Technology and the Threats of a Jobless Future*. London: Oneworld, 65; BIANCO, Adele. 2019. "Le nuove politiche attive del lavoro: qualifiche e competenze per l'economia digitale." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina ALESSI, Marzia BARBERA, e Luciana GUAGLIANONE, 861-81. Bari: Cacucci. Sulla disoccupazione tecnologica, quale «malattia» del futuro, Keynes, John MAYNARD. 1930. "Economic Possibilities for our Grandchildren." *Essays in Persuasion*. New York: Harcourt Brace. 358-73. Cfr. anche CARUSO, Bruno, DEL PUNTA, Riccardo, e Tiziano TREU. 2023. "'Manifesto'. Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo 'oltre' il manifesto." *W.P. CSDLE "Massimo D'Antona"*, 66.

35 Cfr. la sintesi, anche nei numerosi richiami di dottrina, di ZAMPINI, Giovanni. 2022. "Intelligenza artificiale e decisione datoriale algoritmica. Problemi e prospettive." *Argomenti di Diritto del Lavoro*. 3: 468-9.

36 In questo senso GRAETZ, Georg, e MICHAELS Guy. 2018. "Robots at work." *The Review*

Si è ad esempio valutato che i lavori «con alto grado di contenuto verde sono di norma associati a un livello elevato di istruzione»<sup>37</sup>, per lo più tecnica<sup>38</sup>.

Tali circostanze sono destinate ad avere un rilevante impatto sulle lavoratrici. Da un lato, infatti, in Italia, sono poche le donne che si specializzano in ambito tecnologico digitale e nei *green digital jobs*: tanto che alcuni hanno affermato che «il divario digitale è diventato il nuovo volto della disuguaglianza di genere»<sup>39</sup>. Dall'altro lato, alcune tipologie di mestieri, a prevalente presenza femminile, sono destinate a subire degli impatti negativi, si pensi al lavoro di commessa/o di negozi di abbigliamento. Già il calo si è registrato per l'aumento delle vendite tramite Rete e forse potrà ancora aumentare grazie agli strumenti di realtà aumentata (alla cui produzione è più probabile che partecipino uomini, se non i robot stessi) che consentono di 'vedersi' da casa, con indosso l'abito prescelto, cambiando taglie, colori e modello con un semplice comando da remoto.

Una politica europea e nazionale sostenibile in termini sociali dovrà quindi studiare soluzioni sistemiche ed ampie, così da non accrescere le disuguaglianze nel mercato del lavoro e sul lavoro<sup>40</sup>, oltre che contrastare il nuovo

---

*of Economics and Statistics*. v. 100(5): 753-68. Rileva per l'Italia *IlSole24Ore* del 27 febbraio 2023, n. 57, p. 7, nella classifica 2023 sui lavori in crescita, un +52% della figura di «responsabile sostenibilità», un +43% per il «*sustainability specialisti*» e un + 34% del «consulente sostenibilità». Gli ambiti ESG così maggiormente implicati sarebbero quello di *environmental manager*, di *social manager* e di *governance manager*. Ritiene che l'effetto spostamento non sia in questo senso foriero di critiche RENZI, Samuele. 2022. "Decisioni automatizzate, analisi predittive, e tutela della privacy dei lavoratori." *Lavoro e Diritto*, 3: 584. Sul tema delle fragilità lavorative nei mercati transizionali del lavoro, SARTORI, Alessandra. 2021. "Transizioni occupazionali e fragilità lavorative: il difficile compito per il diritto del lavoro post-pandemico." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* a cura di Silvia CIUCCIOVINO, Domenico GAROFALO, Alessandra SARTORI, Michele TIRABOSCHI, Anna TROJSI, e Lorenzo ZOPPOLI, 396-417. Adapt University Press.

37 SEMENZA, Renata. 2022. "La retorica dei green jobs." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*. 4: 364.

38 Confindustria, Federmanager e 4.Manager hanno dato avvio, nel febbraio 2023, a un Progetto per rilevare il fabbisogno nelle imprese di figure manageriali con competenze specifiche nel settore *green*, da cui è emerso che, tra le oltre 4000 imprese intervistate, il 64% ha acquisito «competenze manageriali», il 45% «competenze scientifiche» e il 73% «competenze tecniche» negli ultimi 3 anni, mentre il 50% sarebbe alla ricerca di professionisti con competenze in tutti i processi aziendali ai fini della sostenibilità.

39 Così, Sima Bahous, vicesegretaria generale delle Nazioni Unite al discorso inaugurale della 67esima sessione della Commission on the status of women (Csw), marzo 2023. Sulla questione degli impatti differenziati tra classi di lavoratori in ragione, soprattutto di condizioni di svantaggio sociale, De Simone 2019. Sugli interventi in tal senso nel PNRR, CATAUDELLA, Maria Cristina. 2022. "La parità di genere: una priorità 'trasversale' del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza." *Lavoro e Previdenza Oggi*, 1-2: 1-14.

40 Sull'imprescindibile legame tra sostenibilità e riduzione delle disuguaglianze: BATTISTI, Anna Maria. 2018. *Lavoro sostenibile. Imperativo per il futuro*, Torino: Giappichelli, 77-84.

volto “elitario” del diritto del lavoro<sup>41</sup> della *platform economy*, in cui vi è un restringimento dell’area della subordinazione a vantaggio di una finta autonomia.

Le parti sociali dovranno avere un ruolo di primo piano in questo processo di auto-controllo (ed eventuale revisione), degli impatti regolativi della transizione digitale. Il ruolo sindacale dovrebbe essere rivolto sia al controllo della normativa, sia alla definizione dei nuovi lavori, ad esempio nella fase di riclassificazione dei nuovi *green digital jobs*, onde valorizzare le nuove specifiche professionalità<sup>42</sup>. E così il sindacato dovrebbe, ad esempio, usare la contrattazione collettiva per valorizzare quei lavori che comportano un’interazione uomo-macchina. Questi lavori, infatti, presuppongono un aumento dell’obbligazione contrattuale del lavoratore stesso, proprio perché lo obbligano a un aggiornamento continuo, a un adattamento ai tempi di addestramento e apprendimento algoritmico<sup>43</sup> e lo svolgimento del compito di correzione del processo di autoapprendimento che la macchina realizza attraverso l’esperienza.

La strategia messa in atto dalla *European Skills Agenda* per il monitoraggio dell’evoluzione delle *skills* può essere un primo passo per il coinvolgimento sindacale<sup>44</sup>.

#### **4. Gli impatti di genere e discriminatori nel processo di trasformazione digitale del rapporto di lavoro e al cospetto di management algoritmici**

Quando parliamo di IA la questione discriminatoria è centrale e al contempo trasversale, su tutti i settori scientifici. L’indagine sulle discriminazioni è la lente con la quale interpretare e rileggere il cambiamento tecnologico. Il rapporto di lavoro è lo spaccato di riflessione forse più significativo per riflettere sui rischi discriminatori dell’IA.

Il Libro bianco sull’intelligenza artificiale del 19 febbraio 2020 svela come l’IA comporti una serie di rischi per i diritti fondamentali, in ragione dell’uso di

41 SINZHEIMER, Hugo. 1976. “Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: gesammelte Aufsätze und Reden.” In *Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung a cura di Thilo Ramm, e Sir Otto Kahn-Freund*. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.

42 NARDELLI, Francesca. 2022. “La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green.” *Diritto delle Relazioni Industriali*. 4: 995-8.

43 ZAPPALÀ, Loredana. 2022e. “Machine Learning (voce).” In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia BORELLI, Vania BRINO, Claudia FALERI, Lara LAZZERONI, Laura TEBANO e Loredana ZAPPALÀ. 148-9. Torino: Giappichelli.

44 Sull’importanza di una *Skills Strategy*, BATTISTI *op. ult. cit.*, 97-98.

“meccanismi decisionali opachi, discriminazioni basate sul genere o di altro tipo, intrusioni nelle nostre vite private o utilizzi per scopi criminali”.

Gli algoritmi hanno una vasta impiegabilità nel rapporto di lavoro<sup>45</sup>: si va dall’uso per la selezione del personale (come la piattaforma *Gild*, che usa *big data* per suggerire la persona adatta per l’assunzione); per l’assegnazione di compiti o mansioni; per l’erogazione di premi in rapporto alle capacità lavorative, fino all’assegnazione di lavoro per i *workers* della *on-demand economy*, o addirittura alla loro estromissione dalla piattaforma. L’estrema difficoltà di valutare il funzionamento dell’algoritmo spesso scoraggia l’uso della tutela antidiscriminatoria e al contempo fa da scudo formale (ma non sostanziale) alle scelte datoriali che su quello si basano. La stessa Unione, nel Libro bianco, non nasconde i perfino maggiori rischi distorsivi e discriminatori dell’IA, anche per la capacità che la stessa ha di “apprendere” nel corso del suo funzionamento.

Il diritto del lavoro e quello antidiscriminatorio sono attualmente inadatti a tutelare davvero i lavoratori dall’*Algorithmum management*. O meglio, inadatti a tutelare i lavoratori<sup>46</sup> da un *management* che impiega un algoritmo basato sull’apprendimento automatico, e dunque con capacità decisionale, o da un *management* che addirittura impartisca all’algoritmo codifiche discriminatorie; via sia, o meno, consapevolezza dell’atto o dell’effetto discriminatorio che ne deriva<sup>47</sup>. Ma per quanto le attuali norme siano inadeguate, queste sono più che necessarie, perché i sistemi di IA sono tutt’altro che neutrali, anche se l’opinione comune li ritiene più neutrali dell’uomo.

Rileva infatti il Consiglio di Stato italiano (Cons. Stato, sez. VI, 13 dicembre 2019, n. 8472) che vi è l’errata, ma comune, percezione che la macchina intelligente abbia una migliore capacità di giudizio rispetto all’uomo, ovvero che sia più oggettiva, neutrale, trasparente, non discriminatoria, non “di pancia”. Il che porta a pensare che le macchine siano migliori degli uomini nell’effettuare le scelte e che, usandole, le aziende divengano entità dotate di un’oggettiva razionalità<sup>48</sup>. Ma le macchine sono quello che gli uomini vogliono che

45 CENTAMORE, Giulio, e Luca RATTI. 2019. “Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand.” In *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, a cura di Cristina ALESSI, Marzia BARBERA, e Luciana GUAGLIANONE, 670 ss. Bari: Cacucci.

46 DE SIMONE, Gisella. 2019. “Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni.” *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, I, 1: 18.

47 Cfr. DAGNINO, Emanuele. 2017. “People analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data.” *Labour & Law Issues*. 1: 3-31; ALESSI, Cristina. 2019. “Lavoro tramite piattaforma e divieto di discriminazioni nell’UE.” In *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, a cura di Cristina ALESSI, Marzia BARBERA, e Luciana GUAGLIANONE, 683-98. Bari: Cacucci.

48 JAEGER, Pier Giusto. 1963. *L’interesse sociale*. Milano: Giuffrè.



siano, al punto da rendere necessario sottoporre a vaglio critico gli *output* del *management* algoritmico, alla stessa stregua delle scelte datoriali.

Sottoporre al vaglio i sistemi di IA significa pretendere che si conformino a una guida valoriale etica basata sui principi costituzionali e su criteri di trasparenza dell'algoritmo, di sorveglianza umana e sul diritto alla rivalutazione umana degli *output* cui è giunta la macchina intelligente.

Tali criteri sono centrali nella riflessione sulla tutela antidiscriminatoria.

Innanzitutto, servono a verificare se i sistemi di IA sono costruiti attorno a set di dati che contengono informazioni di carattere discriminatorio e con le quali le macchine intelligenti si allenano. Inoltre, è opportuno verificare se le IA perpetuano o addirittura alimentano stereotipi di genere. A quest'ultimo proposito, ad esempio, è importante verificare che il linguaggio dei sistemi di IA non incorpori pregiudizi di genere che sono presenti nella società di riferimento. Al pari, è importante verificare quanto incide nella programmazione degli algoritmi e del loro funzionamento, la circostanza che chi programma e progetta le macchine intelligenti sono essenzialmente uomini. Così come è utile non farsi travolgere dagli interessi economici legati alla commercializzazione di un prodotto digitale. Questo può essere il caso della cosiddetta *Voice Technology* e dell'uso di voci femminili da parte di alcuni sistemi di IA. Per rendere più facile il commercio del prodotto, specie in alcune realtà del mondo, si utilizzano voci e volti femminili nelle risposte a domande degli utenti che implicano, appunto, un rendersi costantemente disponibili per ogni richiesta. Una parte di tali stereotipi di genere, quindi, è proprio legata alla volontà dei produttori di dare sembianze umane alla macchina intelligente, trasladola dalla dimensione artificiale, robotica, a quella "para-umana", senza badare a ciò che tale operazione comporta.

Sono inoltre importanti le misure di controllo dei fenomeni di molestie di genere e molestie sessuali che stanno notevolmente aumentando a motivo della rete e dell'incremento dei social e dei sistemi digitali. Come detto, l'OIL ha già avviato una riflessione in questo senso con una Convenzione del 2019, in vigore dall'ottobre 2022 (190/2019) dove le molestie e violenze sono altresì affrontate alla stregua di «comunicazioni di lavoro, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione»

Purtroppo, però, molto spesso non è esercitabile neppure il controllo umano sui dati processati dalla macchina intelligente e sui relativi *output* della macchina.

È il caso del *reclutamento digitale* dei lavoratori. Qui siamo in presenza di sistemi algoritmici forniti da piattaforme digitali che consentono agli imprenditori di scegliere il personale da reclutare in azienda, sulla base di parametri indicati dall'imprenditore stesso. Nel caso di colloqui standard, quindi senza l'uso di algoritmi, il datore di lavoro è sostanzialmente libero nella individuazione dei lavoratori, salvo il limite della scelta discriminatoria, tutt'altro che facile da provare. Tuttavia, mentre il colloquio può svelare l'intento discri-

minatorio, nel *digital recruitment* i dati o il processo di apprendimento della macchina restano del tutto oscuri e imperscrutabili. Inoltre, non ci sono leggi in Italia che prevedano un obbligo di comunicare il funzionamento dell'algoritmo e manca del tutto un presidio concreto da parte dei sindacati. Più esattamente, se un algoritmo genera *output* discriminatori<sup>49</sup> in fase di assunzione, questo ha potenzialità di impatti ancora maggiori, di un datore di lavoro che a tale strumento non faccia ricorso. L'algoritmo fallace, infatti, potrebbe essere impiegato da moltissime di imprese, generando, anche ad insaputa degli imprenditori, ricadute discriminatorie che altrimenti non ci sarebbero state o che ci sarebbero state solo per qualche specifico datore di lavoro che avesse proprio voluto discriminare.

I controlli sul funzionamento dell'algoritmo sono comunque particolarmente complessi in generale, specialmente laddove si tratti di scovare esiti discriminatori della macchina.

Si pensi all'algoritmo comandato di riservare lavori meno remunerati a soggetti che abbiano una certa provenienza geografica, in cui le riserve del programmatore si ripercuotono direttamente nello strumento impiegato; oppure ad algoritmi che utilizzano la classificazione reputazionale (*rating*) del lavoratore nel *web* per stabilire il suo grado di *performance*, l'accesso al lavoro, l'accesso a migliori condizioni lavorative o addirittura la conservazione dell'*account*<sup>50</sup>; ma si pensi anche ad algoritmi che non tengono conto di specifici bisogni di certe categorie di lavoratori (come bisogni legati a maternità, disabilità, età, esercizio dei diritti sindacali, etc.), determinando di fatto un effetto discriminatorio<sup>51</sup>.

In Italia, ad esempio, il Tribunale di Bologna (ord. del 31 dicembre 2020) ha valutato la discriminatorietà del sistema algoritmico di una piattaforma per *Riders* nella parte che riguarda le condizioni di accesso alle sessioni di lavoro (agli *slot* orari). Un lavoratore si era visto abbassare il *rating* perché aveva cancellato uno *slot* orario già prenotato per poter partecipare ad uno sciopero. Il sindacato ha fatto ricorso al Tribunale e questo ha ordinato ad alcuni periti di fare un lunghissimo lavoro (durato settimane) di disvelamento dell'algoritmo. Alla fine delle indagini, i periti hanno riscontrato che il sistema di prenotazione delle sessioni di lavoro era basato su di un punteggio, attri-

49 Solo dopo alcuni anni di utilizzo si è scoperto che l'algoritmo di una grande multinazionale di consegne non era neutrale rispetto al genere.

50 Cfr. DE PETRIS, Pia. 2020. "Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy." *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 26: 889-907.

51 Cfr. Parere del Comitato economico e sociale europeo su "Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio — Nuova agenda dei consumatori — Rafforzare la resilienza dei consumatori per una ripresa sostenibile" (COM(2020) 696 final) (2021/C 286/09), il cui § 2.4.3.4. afferma come "Il rischio di discriminazione è talvolta aggravato da alcuni algoritmi, utilizzati da taluni fornitori di beni e servizi, che possono essere messi a punto con distorsioni spesso derivanti da aspettative culturali o sociali preesistenti"

buito dall'algoritmo a ciascun *rider* ed elaborato sui parametri di affidabilità e partecipazione, tanto che la cancellazione nelle 24 ore precedenti di uno *slot* di lavoro determinava la perdita di punteggio e dunque la forte retrocessione del *rating* del *rider*. Il Tribunale ha rilevato la presenza di una discriminazione nel meccanismo usato dall'algoritmo che appunto non distingueva le motivazioni che potevano portare il *rider* a rifiutare lo *slot* prenotato.

Per quanto la questione abbia riguardato una limitazione della libertà sindacale dovuta alla programmazione dell'algoritmo, è indubbio come altri fattori possano esserne interessati. Si pensi al diritto di non lavorare per una malattia del figlio (art. 47, d.lgs. n. 151/2001) a cui spesso provvedono le donne, o per una malattia legata ad *handicap*, o per la necessità di assistere familiari disabili (Corte Giust. 17 luglio 2008, causa C-303/06, *Coleman*) anche questa situazione spesso gestita da donne (e che quindi si risolve in una discriminazione indiretta).

In Italia, su questo specifico aspetto dei *rider*, esiste una normativa che richiama la tutela antidiscriminatoria nella esclusione dalla piattaforma e nella riduzione delle occasioni di lavoro per mancata accettazione della prestazione (art. 47-*quinquies*, d.lgs. 81/2015). Ma si tratta di normativa che va meglio applicata dalla giurisprudenza<sup>52</sup> e comunque, secondo alcuni, serve solo a sanzionare il comportamento ritorsivo e non l'eventuale discriminarietà dell'algoritmo adottato dalla piattaforma<sup>53</sup>.

Il tema discriminatorio di genere è poi destinato a crescere con la crescita del lavoro tramite *internet*, possibile veicolo di discriminazioni multiple, come quelle genere/età. Senza contare la discriminazione legata ad altri fattori che è destinata a crescere: il *rider* è di colore? Il *crowdworker* vive in aree depresse o è disabile? Aspetti, questi, destinati a generare fenomeni di *dumping* nel mercato globale.

L'immagine di un algoritmo caratterizzato da neutralità ed obiettività dei processi decisionali è quindi irrealistica nell'attuale mercato del lavoro digitale. E ciò, sia a motivo del funzionamento dell'algoritmo in sé (specialmente se generativo), sia in ragione dei pregiudizi del programmatore<sup>54</sup>, sia a motivo della elaborazione algoritmica di giudizi non filtrati e non verificati, espressi dalla folla e incidenti sul *rating* del lavoratore.

Un aspetto fondamentale, dunque, è quello di assicurare trasparenza e verificabilità dei sistemi algoritmici, impedendo all'algoritmo di diventare uno

52 PERULLI, Adalberto. 2021. "Giustizia sociale, commercio internazionale ed extraterritorialità «atipica». Il caso USMCA." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2: 215-34.

53 BARBERA, Marzia. 2021. "Relazione.", In *Frank discriminava: riders, algoritmi e discriminazioni*, iniziativa web di Labour Law Community (2 febbraio, 2021).

54 KULLMANN, Miriam. 2018. "Promoting Social and Environmental Sustainability: What Role for Public Procurement?" *Comparative labor law & Policy Journal*, 40:109-29.

scudo per la responsabilità dell'utilizzatore *"and a tool to reduce other people to mere 'cases' to be classified, normalized or excluded"*<sup>55</sup>. Tale aspetto è particolarmente importante nel caso dell'algoritmica generativa, dell'algoritmo deterministico, in cui gli algoritmi *learner* aiutano il sistema di IA ad apprendere, adattandosi e assecondando i mutamenti della realtà di riferimento. Qui sono evidenti le notevoli implicazioni che tale strumento può avere, laddove, ad esempio, operi rielaborando i dati acquisiti dal *web* e dai *social* o venga indirizzato a fornire dati estranei al rapporto di lavoro, come le preferenze, il culto, l'atteggiamento, il grado di socializzazione, gli interessi, la squadra di calcio preferita; oppure laddove l'algoritmo risenta, fin dalla sua configurazione, di pregiudizi o approcci discriminatori nella declinazione dei *learner*<sup>56</sup>, finendo così per divenire, l'algoritmo stesso, uno strumento di amplificazione del pregiudizio umano.

Al tema della *trasparenza* circa il funzionamento dell'algoritmo si lega quello sulla *riservatezza* e trattamento dei dati personali. La Cassazione italiana, ad esempio (sentenza del 25 maggio 2021, n. 14381) afferma che non può esservi consenso senza trasparenza, e G. Scorza (dell'Autorità Garante *Privacy*) precisa che *"quando si chiede a una persona il consenso a trattare i propri dati personali perché siano dati in pasto a un algoritmo al fine di pervenire a una decisione automatizzata capace di incidere sui propri diritti, il consenso non è valido se la persona non è adeguatamente informata delle logiche alla base dell'algoritmo"*. E così il 10 giugno 2021 c'è stata la prima ordinanza ingiunzione nel *food delivery* (la n. 234) del Garante per la protezione dei dati personali, che ordinava di *"verificare che gli algoritmi di prenotazione e assegnazione degli ordini di cibo e prodotti non producano forme di discriminazione"*.

Sotto altra prospettiva l'organizzazione del lavoro da remoto per via digitale può anch'essa generare impatti discriminatori, anche considerato che si tratta di una modalità di lavoro molto appetibile per le donne, favorendo una conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. L'acquisizione, da parte dell'imprenditore, delle informazioni necessarie a rendere la prestazione da

55 Cfr. TOMMASI, Sara. 2020. "Algoritmi e nuove forme di discriminazione: uno sguardo al diritto europeo." *Revista de Direito Brasileira*, v. 27: 112. Il tema è particolarmente attenzionato a livello europeo. Si vedano, ad esempio, i numerosi pareri del CESE anche solo nel 2021 sull'importanza di un "quadro normativo europeo che garantisca trasparenza e tracciabilità degli algoritmi, controllo umano sugli strumenti di IA e rispetto dei diritti fondamentali" (Parere CESE, COM(2020) 767 final, (2021/C 286/08), § 3.8; o sulla necessità di assicurare "un robusto sistema di certificazione basato su procedure di prova che consentano alle imprese di affermare l'affidabilità e la sicurezza dei loro sistemi di IA", accettando la sfida tecnica di assicurare "la trasparenza, in particolare dei sistemi di *rating*, la tracciabilità e la spiegabilità dei processi decisionali algoritmici" (Parere del CESE, COM(2020) 842 final – 2020/374 (COD), (2021/C 286/12), § 3.3).

56 LAZZERONI, Lara. 2022. "Discriminazioni digitali (voce)." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia BORELLI, Vania BRINO, Claudia FALERI, Lara LAZZERONI, Laura TEBANO e Loredana ZAPPALÀ. 99-105. Torino: Giappichelli.

remoto può essere anch'esso motivo di controllo arbitrario e di discriminazione: motivo cioè per introdurre nelle abitazioni dei lavoratori forme di controllo che possono poi generare discriminazioni. Inoltre, il lavoro digitale da remoto dovrebbe essere maggiormente presidiato dai sindacati attraverso i contratti collettivi. Infatti, i datori di lavoro possono essere spinti a confrontare chi lavora in azienda con chi lavora da casa, e quindi a modulare diversamente i livelli retributivi, le prospettive di lavoro, gli incentivi economici legati alla produttività, le mansioni, la formazione e lo sviluppo professionale. Infatti, la legge italiana sul lavoro agile (d. lgs. 81/2017) prevede che le regole circa la sua gestione concreta siano rimesse ad un accordo individuale tra singoli lavoratori e impresa. Qui il sindacato non ha alcun potere di contrattazione collettiva, e nel settore privato non ha neppure diritti di informazione sindacale. Questa possibilità di confronto c'è solo nel lavoro pubblico.

Per sopperire a tale limite, nel settore privato, i sindacati hanno timidamente iniziato a regolare il lavoro agile nei contratti collettivi, in modo da condizionare le aziende ad adottare modelli organizzativi del lavoro da remoto non discriminatori e tali da escludere che la diversa modalità di rendere la prestazione lavorativa possa incidere sullo sviluppo professionale e di carriera, formazione, retribuzione o premi di risultato, definendo obiettivi "precisi" e "misurabili" per il lavoratore in *smart working* e in lavoro agile.

## 5. Lo stato dell'arte europeo e nazionale sugli impatti di genere dell'intelligenza artificiale

La tutela di genere nell'ambito della trasformazione digitale non è particolarmente attenzionata nelle norme europee<sup>57</sup> e italiane, mentre molti sarebbero gli aspetti da affrontare per contrastare le nuove forme e i nuovi impatti discriminatori della trasformazione digitale. La nuova legge europea sull'IA non prevede ad esempio regole a favore del controllo sindacale sugli obblighi di *trasparenza* dei datori di lavoro e sui doveri di *sorveglianza* umana sulla macchina intelligente (sia sul relativo funzionamento che sugli *output* generati).

I doveri di *trasparenza* datoriali sono infatti solo in parte affrontati a livello europeo, e limitati a specifici contesti quali quelli (1) relativi alla trasparenza nella catena globale del valore ai sensi della direttiva sulla *due diligence*; (2) relativi alla trasparenza, anche se in minima parte, lungo la catena di fornitura delle IA; (3) relativi agli impatti ambientali, a quelli di *governance* e sui diritti umani (sotto forma di obblighi meramente dichiarativi, di *Accountability*, di certificazione indipendenti e di accessibilità digitale) della *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD). Invece, ancora troppa poca attenzione si

<sup>57</sup> Ma *cf.* comunque l'art. 95 della Legge sull'IA che comunque si limita ai sistemi non ad alto rischio.

riscontra nel caso del lavoro prestato mediante piattaforme digitali, fin troppo ancorata al solo tema dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati, e poi i dati (più esattamente solo i «principali parametri») vengono forniti solo se richiesti dai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme e dalle autorità nazionali del lavoro, con evidenti impatti sull'effettività dell'obbligo di *disclosure*.

È poi importante notare che la versione del Regolamento sull'IA approvata dal Parlamento europeo nel giugno 2023 prevedeva un sistema di trasparenza filtrato dalle organizzazioni sindacali attraverso un obbligo di consultazione, e con l'obiettivo di trovare un accordo, prima della messa in servizio o dell'utilizzo di un sistema di IA nel luogo di lavoro (art. 29, par. 5-*bis*). Ma tale obbligo è stato fortemente depotenziato nella versione approvata definitivamente, che limita le prerogative sindacali e dei lavoratori, prevedendo solo un obbligo di informativa sindacale «*where applicable, in accordance with the rules and procedures laid down in Union and national law and practice on information of workers and their representatives*» (art. 26, par. 7).

Allo stesso modo, la legge sull'IA dava maggiori garanzie nella versione precedente (ex Considerando 66, *post* emendamento n. 112) alla sua approvazione definitiva, prevedendo di sottoporre a nuova valutazione i sistemi di IA ad alto rischio in caso di modifica sostanziale del prodotto; aspetto invece fortemente dimidiato in sede di approvazione definitiva (Considerando 97). La stessa riduzione di garanzie la vediamo poi nel cd. *right to explanations*<sup>58</sup>, ex art. 86 del Regolamento sull'IA approvato<sup>59</sup>.

Nel complesso, quindi, in base alle previsioni normative attuali, mancano molte garanzie a tutela dei diritti dei lavoratori. Ad esempio mancano criteri univoci per assicurare la veridicità dei dati di addestramento forniti alla macchina; manca la garanzia per i lavoratori di ottenere in anticipo (o comunque nell'immediato) spiegazioni sul funzionamento dell'algoritmo; mancano strumenti per far sì che il lavoratore acquisisca competenze tecniche per compiere valutazioni adeguate sull'algoritmo; mancano norme che mettano al centro della trasparenza i lavoratori e i sindacati, da considerare anch'essi destinatari privilegiati degli obblighi informativi sul funzionamento dell'algoritmo.

---

58 WACHTER, Sandra, MITTELSTADT, Brent, e Luciano FLORIDI. 2017. "Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation." *International Data Privacy*, 7(2): 82-128.

59 «*Any affected person subject to a decision which is taken by the deployer on the basis of the output from a high-risk AI system listed in Annex III, with the exception of systems listed under point 2 thereof, and which produces legal effects or similarly significantly affects that person in a way that they consider to have an adverse impact on their health, safety or fundamental rights shall have the right to obtain from the deployer clear and meaningful explanations of the role of the AI system in the decision-making procedure and the main elements of the decision taken*».

La questione degli obblighi di *sorveglianza* sugli *output* della macchina intelligente è essenziale per la gestione dei rischi e dei processi discriminatori che riguardano le IA e fortemente connesso a quello della trasparenza. La sorveglianza attiene infatti, prima di tutto, ai sistemi di controllo della macchina e ai relativi rischi sulla salute fisica e psichica dei lavoratori dovuti all'azione meccanica della macchina stessa. Tuttavia, va anche garantita quella sorveglianza costituita dallo *Human oversight*<sup>60</sup>, ancora oggi non adeguatamente regolata dal diritto<sup>61</sup>, prevedendo cioè il potere dell'uomo (o di terzi)<sup>62</sup> di intervenire sul percorso e sugli esiti a cui è giunto l'artificiale, mediante un controllo del tipo *Human-in-command*, *Human-on-the-loop* o *Human-in-the-loop*<sup>63</sup>.

Garantire la sorveglianza umana richiede che il datore di lavoro venga (realmente) coinvolto, perfezioni, migliori o corregga il risultato del processo algoritmico, che ne verifichi la logica e la legittimità. Tale verifica dei risultati della macchina è necessaria tutte le volte in cui il datore di lavoro abbia l'obbligo di motivare le proprie scelte aziendali, come avviene, ad esempio, per il trasferimento del lavoratore (art. 2103 c.c.) sorretto da comprovate ragioni organizzative. In questi casi, non può bastare rinviare alla decisione assunta dall'algoritmo – perché le macchine non sono "oggettive", ma rispondono degli *input* che vengono immessi dai programmatori<sup>64</sup> – e, quindi, non può bastare fare proprio l'*output* a cui è giunto l'algoritmo stesso. Al contrario, invece, il datore può acquisire tal quale l'output algoritmico per tutte quelle scelte libere: si pensi alla scelta di delocalizzare l'azienda, o a quella di rendere la produzione più efficiente modificando l'organizzazione lavorativa.

La sorveglianza umana sulla macchina intelligente richiede inoltre un monitoraggio del processo di apprendimento generativo delle IA. Il datore di lavoro non può sottrarsi a tale compito: non può usare, ad esempio, il surrogato della macchina che controlla la macchina e tanto più senza consentire alla macchina di correggere sé stessa, perché ciò renderebbe il controllo

60 Sul principio di umanizzazione del controllo, in particolare CARUSO, Bruno, e LOREDANA ZAPPALÀ. 2021. "Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale." *Biblioteca '20 Maggio'*. 99-120, spec. 54-6.

61 Tale presidio pare ad oggi indicato, limitatamente al lavoro su piattaforma, solo dall'Accordo quadro europeo sulla digitalizzazione del 2020, art. 8.

62 MAIO, Valerio. 2018. "Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica." *Argomenti di Diritto del Lavoro*. 24(6): 1442.

63 ZAPPALÀ, Loredana. 2021. "Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale." *Biblioteca '20 Maggio'*, 2: 108.

64 Cons. Stato, sez. VI, 13 dicembre 2019, n. 8472. *Cfr.*, anche negli ampi richiami di dottrina a favore e contro l'idea della maggiore neutralità della macchina, CAVALLARO E SMORTO 2019.

sul processo elaborativo della macchina ancora più oscuro e impenetrabile. Inoltre, è l'imprenditore a dover accertare che, nell'esercizio dei poteri di comando *machine to human*, gli ordini della macchina siano chiari, correttamente recepiti dai lavoratori, di facile comprensione e adatti al *target* di riferimento<sup>65</sup>, evitando così che ricadano sui lavoratori le conseguenze legate all'inadempimento della prestazione in cui è implicata la macchina intelligente.

In Italia non abbiamo ancora norme adeguate a rendere trasparenti i sistemi di IA utilizzati dai datori di lavoro. Pensiamo a sistemi come la *gamification* o a quelli che prevedono l'interazione uomo-macchina: in questo caso la macchina è uno strumento di lavoro ma anche di controllo umano, dovendo monitorare quanto fa il lavoratore, per poter apprendere da lui. Tuttavia, a proposito dei sistemi automatizzati di intelligenza artificiale<sup>66</sup>, la regolazione italiana in tema di trasparenza nelle condizioni di lavoro (l. n. 104/2022) ha anticipato e fatto un passo ulteriore rispetto alla dir. 2019/1152<sup>67</sup>, definendo in maniera ampia i sistemi automatizzati come tutti quelli «deputati a fornire indicazioni rilevanti ai fini della assunzione o del conferimento dell'incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell'assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l'adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori». Vero è, però, che la norma non chiarisce se ci sia un obbligo dettagliato di informazione verso le rappresentanze sindacali in azienda e verso le organizzazioni sindacali più rappresentative, per tutti i sistemi automatizzati o soltanto per quelli che non prevedano affatto un intervento umano<sup>68</sup>. È tuttavia importante che ci sia, perché anticipa la proposta di direttiva sulle piattaforme digitali (che è peraltro limitata ai soli lavoratori *online*) e perché già è stata usata in giudizio.

Il Tribunale di Palermo, il 20 giugno 2023, ha giudicato un caso sollevato dalle organizzazioni sindacali in tema di condotta antisindacale (art. 28 dello Statuto dei lavoratori) stabilendo che la mancata informativa sindacale sul funzionamento dell'algoritmo (ex d. lgs. 104/2022) costituisce condotta antisindacale, perché *il diniego di per sé limita e compromette l'attività sindacale*

65 LEBOVITZ, Sarah, LIFSHITZ-ASSAF, Hila, e Natalia LEVINA. 2022. "To Engage or Not to Engage with AI for Critical Judgments: How Professionals Deal with Opacity When Using AI for Medical Diagnosis." *Organization Science*, 33: 1-23.

66 Su cui ampiamente CARINCI, Maria Teresa, GIUDICI, Silvia, e Pierluigi PERRI. 2023. "Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?" *Labor* 1: 7-40.

67 Su tali sistemi, *cfr.* le indicazioni del Garante per la protezione dei dati personali del 24 gennaio 2023. Con esse ha previsto il divieto datoriale di fare ricorso a qualunque trattamento che non sia rilevante a verificare l'attitudine del lavoratore.

68 Si parla, infatti, di «eventuali processi di correzione» delle decisioni automatizzate (nuovo art. 1-bis, comma 2, lett. e, introdotto nel d.lgs. 152/1997).



(senza dare rilievo al fatto che alcune informazioni fossero state già rilasciate ai lavoratori)<sup>69</sup>.

Al di là di tali casi, resta comunque da evidenziare che, in generale, la regolazione anche nazionale, come quella europea, «segue decisamente una logica espansiva delle prerogative imprenditoriali» nel momento in cui non vincola il potere datoriale all'accordo sindacale<sup>70</sup>, con l'effetto di non garantire la necessaria «collaborazione di tutti gli attori in gioco (Autorità garante, imprese, sindacati, giurisprudenza)»<sup>71</sup>.

Anche per questo motivo, in Italia, le organizzazioni sindacali hanno iniziato ad usare strumenti di azione giudiziaria collettiva, proprio per la trasparenza algoritmica, come l'azione inibitoria collettiva. Inizialmente, nel maggio 2021 è entrata in vigore la l. n. 31/2019 che legittimava enti e associazioni senza scopo di lucro a proporre *class action* mediante una piattaforma telematica e previa iscrizione in un apposito elenco presso il Ministero della Giustizia, escludendo però, con successivo DM 17 febbraio 2022, n. 27, le organizzazioni sindacali. Opportunamente, il Tar del Lazio<sup>72</sup> ha annullato tali limitazioni ministeriali e consentito quindi alle organizzazioni sindacali di fare azioni giudiziarie inibitorie anche a garanzia della trasparenza algoritmica.

69 Il Tribunale di Palermo ha disposto la condanna economica del datore di lavoro a 200 euro per ogni giorno di eventuale ritardo nel fornire l'informativa, a partire dal quindicesimo successivo al provvedimento del giudice, e poi ha previsto: l'obbligo di fornire informazioni su «aspetti del rapporto di lavoro e della sua cessazione sui quali incide l'utilizzo dei sistemi automatizzati»; l'obbligo di dichiararne scopi e finalità; l'obbligo di indicare «il livello di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi automatizzati e le metriche utilizzare per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse»; l'obbligo di informare circa «la logica e il funzionamento dei sistemi, con particolare riferimento alla logica e alle concrete modalità con le quali il sistema conferisce gli ordini, gestisce il sistema del punteggio dei corrieri al fine di una prioritaria apertura degli slots, procede alla disconnessione temporanea o definitiva di un corriere, nonché sorveglia l'adempimento della sua prestazione lavorativa e valuta le prestazioni da lui rese»; l'obbligo di rilasciare informazioni in ordine a «le categorie di dati e parametri principali utilizzati per programmare i sistemi, con particolare riferimento alle modalità di valutazione dei singoli fattori adottati come parametro al fine di ottenere la massima valutazione possibile ad esso attribuibile oppure valutazioni inferiori, il peso di ciascun parametro nella realizzazione del risultato finale, l'eventuale prevalenza di uno o più parametri sugli altri e le altre informazioni relative alla interazione fra essi nella produzione del risultato finale, sia in relazione alla valutazione del corriere mediante un punteggio – chiarendo come in concreto esso venga calcolato dal sistema –, sia in relazione all'attribuzione di proposte d'ordine, che alla disconnessione».

70 PERULLI, Adalberto, e Valerio SPEZIALE. 2022. *Dieci tesi sul diritto del lavoro*. Bologna: Il Mulino, 70.

71 CARUSO, Bruno, DEL PUNTA, Riccardo, e Tiziano TREU. 2020. "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile." *W.P. CSDLE "Massimo D'Antona"*, 39.

72 Cfr. Sentenza n. 6661/2022 Reg. Ric. del 23 giugno 2023.

Da ultimo, sul fronte della tutela di genere nella trasformazione digitale dell'impresa, è interessante l'uso del disciplinare UNI /PDR 147/2023 sviluppato dalla Fondazione per la sostenibilità digitale. In questo strumento si prevede che la sostenibilità digitale delle aziende passi anche dal verificare la «parità di genere nei team di sviluppo di progetto, anche nell'interesse dei risultati finali del lavoro, meglio garantiti da un equilibrio di rappresentanza di genere (*target* 5.1)» e dal garantire «l'esclusione di contenuti, algoritmi e interfacce discriminanti, in particolare quelli dell'IA (*target* 5.2)».

## 6. Conclusioni

Automazione del lavoro e lavoro digitale costituiscono scenari nei quali ricodificare la tutela antidiscriminatoria. La strumentazione digitale (dai *wearable devices*, al *Badge sociometrico* e molto altro), così come l'uso degli algoritmi nella gestione, sviluppo, valutazione e misurazione della prestazione lavorativa sono terreno fertile per lo sviluppo di nuove pratiche discriminatorie e di potenziamento per quelle in atto. Tali sistemi sono infatti in grado di attribuire o negare valore a fatti o circostanze riferibili al lavoratore, come il tono della voce, il comportamento sociale o nel contesto lavorativo, ma anche il grado e la misura della disponibilità al lavoro. La capacità di misurare tali dati attraverso una decodificazione algoritmica, e la relativa definizione di *standard* di lavoro ai quali doversi adeguare, e da cui far derivare conseguenze sul rapporto di lavoro, sono evidenti (possibili) presupposti di pratiche discriminatorie (di genere, razza, religione, lingua, handicap, età), a seconda di come l'algoritmo stesso è programmato, attesa la solo apparente neutralità dell'algoritmo stesso. La Commissione UE<sup>73</sup> ha peraltro espressamente riconosciuto che "gli algoritmi e l'apprendimento automatico ad essi correlato, se non sufficientemente trasparenti e robusti, rischiano di riprodurre, amplificare o contribuire a pregiudizi (...) di cui i programmatori possono non essere a conoscenza o che sono il risultato di una specifica selezione di dati".

Ci troviamo dunque di fronte a palesi difficoltà di avere, oggi, una regolazione dei diritti dei lavoratori che sia in grado di resistere alla smaterializzazione dell'impresa, alla digitalizzazione del lavoro e alla globalizzazione delle attività lavorative; ma al contempo siamo di fronte al bisogno di una regolazione dei fenomeni in atto. Proprio per tale motivo, il ruolo della contrattazione collettiva rappresenta uno strumento fondamentale di azione e tutela, in grado di tenere ferme le responsabilità dell'impresa e in grado di vincolare i datori di lavoro al rispetto delle condizioni di tutela contrattate.

73 Cfr. Comunicazione della Commissione UE del 5 marzo 2020, *Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025*.

## Bibliografia

- ALESSI, Cristina.** 2019. "Lavoro tramite piattaforma e divieto di discriminazioni nell'UE." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina **ALESSI**, Marzia **BARBERA**, e Luciana **GUAGLIANONE**, 683-98. Bari: Cacucci.
- AUTOR, David H., Levy, Frank, e Richard J. MURNANE.** 2003. "The Skill content of recent technological change: An empirical exploration." *Quarterly Journal of Economics*. 118 (4): 1279–334.
- BANNÒ, Mariasole, FILIPPI, Emilia, e Sandro TRENTO.** 2021. "Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia." *Stato e Mercato*. V. 3: 315-50.
- BARBERA, Marzia, e Renata SEMENZA.** 2022. "Introduzione all'Itinerario di ricerca su 'giusta transizione ecologica, impresa e lavoro'." *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, 174: 199-204.
- BARBERA, Marzia.** 2021. "Relazione.", In *Frank discriminava: riders, algoritmi e discriminazioni*, iniziativa web di Labour Law Community (2 febbraio, 2021).
- BATTISTI, Anna Maria.** 2018. *Lavoro sostenibile. Imperativo per il futuro*, Torino: Giappichelli.
- BIANCO, Adele.** 2019. "Le nuove politiche attive del lavoro: qualifiche e competenze per l'economia digitale." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina **ALESSI**, Marzia **BARBERA**, e Luciana **GUAGLIANONE**, 861-81. Bari: Cacucci.
- BIASI, Marco.** 2023. "Beyond employment: the protection of platform workers in a holistic perspective." In *New Technology and Labour Law. Selected topics*, a cura di Antonio **LO FARO**, 139-51. Torino: Giappichelli.
- BORELLI, Silvia.** 2022. "Contrattazione dell'algoritmo (voce)". In Silvia Borelli, Vania Brino, Claudia Faleri, Lara Lazzeroni, Laura Tebano, e Loredana Zappalà, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, 44-47. Giappichelli, Torino.
- BRAVERMAN, Harry.** 1978. *Lavoro e capitale monopolistico. La degradazione del lavoro nel XX secolo*. Torino: Einaudi.
- BRINO, Vania.** 2022. "Intervento". Convegno *Dialoghi di diritto del lavoro tra cielo e mare*. Bertinoro, XVII edizione, 15 dicembre 2022 (<https://dsg.unibo.it/it/eventi/seminari-di-bertinoro-dialoghi-di-diritto-del-lavoro-tra-cielo-e-mare-xvii-edizione>).
- CARINCI, Maria Teresa, GIUDICI, Silvia, e Pierluigi PERRI.** 2023. "Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

- (art. 1-*bis* "Decreto Trasparenza"): quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?" *Labor* 1: 7-40.
- CARUSO, Bruno, DEL PUNTA, Riccardo, e Tiziano TREU.** 2020. "Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile." *W.P. CSDLE "Massimo D'Antona"*.
- CARUSO, Bruno, DEL PUNTA, Riccardo, e Tiziano TREU.** 2023. "'Manifesto'. Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo 'oltre' il manifesto." *W.P. CSDLE "Massimo D'Antona"*.
- CARUSO, Bruno, e Loredana ZAPPALÀ.** 2021. "Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale." *Biblioteca '20 Maggio'*. 99-120.
- CATAUDELLA, Maria Cristina.** 2022. "La parità di genere: una priorità 'trasversale' del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza." *Lavoro e Previdenza Oggi*, 1-2: 1-14.
- CENTAMORE, Giulio, e Luca RATTI.** 2019. "Oltre il dilemma qualificatorio: potenzialità e limiti del diritto antidiscriminatorio nella protezione del lavoratore on-demand." In *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, a cura di Cristina **ALESSI**, Marzia **BARBERA**, e Luciana **GUAGLIANONE**, 663-682. Bari: Cacucci.
- CENTAMORE, Giulio.** 2022. "Una just transition per il diritto del lavoro." *Lavoro e Diritto*. n. 1: 129-45.
- COMMISSIONE EUROPEA, Employment and Social Developments in Europe – Young Europeans: employment and social challenges ahead** (Occupazione e sviluppi sociali in Europa – Giovani europei: sfide occupazionali e sociali), revisione annuale 2022.
- COMMISSIONE EUROPEA.** *Background note. Dedicated meeting with social partners regarding the application of EU competition law on collective bargaining agreements by self-employed*, 26 marzo, 2021.
- COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE UE DEL 5 MARZO 2020, Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025.**
- DAGNINO, Emanuele.** 2017. "People analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data." *Labour & Law Issues*. 1: 3-31.
- DE PETRIS, Pia.** 2020. "Le discriminazioni da algoritmo nella gig economy." *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 26: 889-907.
- DE SIMONE, Gisella.** 2019. "Lavoro digitale e subordinazione. Prime riflessioni." *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 1, 1: 3-24.
- DEL PUNTA, Riccardo.** 2014. "Verso l'individualizzazione dei rapporti di lavoro." In *Diritto del lavoro in trasformazione* a cura di Luisa **CORAZZA** e Roberto **ROMEI**, 15-36. Bologna: il Mulino.

- FALERI, Claudia.** 2022. "Disruptive Innovation (voce)." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia **BORELLI**, Vania **BRINO**, Claudia **FALERI**, Lara **LAZZERONI**, Laura **TEBANO**, e Loredana **ZAPPALÀ**. 108-10. Torino: Giappichelli.
- FORD, Martin.** 2015. *The rise of the robots. Technology and the Threats of a Jobless Future*. London: Oneworld.
- GRAETZ, Georg, e Michaels GUY.** 2018. "Robots at work." *The Review of Economics and Statistics*. v. 100(5): 753-68.
- JAEGER, Pier Giusto.** 1963. *L'interesse sociale*. Milano: Giuffrè.
- JOHNSTON, Hannah, e Chris LAND-KAZLAUSKAS.** 2018. *Organizing on-demand: Representation, voice, and collective Bargaining in the Gig Economy*. Ginevra: ILO (Conditions of Work and Employment Series), n. 94.
- KEYNES, John Maynard.** 1930. "Economic Possibilities for our Grandchildren." *Essays in Persuasion*. New York: Harcourt Brace. 358-73.
- KULLMANN, Miriam.** 2018. "Promoting Social and Environmental Sustainability: What Role for Public Procurement?" *Comparative labor law & Policy Journal*, 40:109-29.
- KURZ, Robert.** 2015. *Le crepe del capitalismo*. Lecce: Bepress.
- LAFRATTA, Daniela.** 2023. *La contrattazione collettiva per la partecipazione dei lavoratori alla gestione aziendale*, in **V. BAVARO, M. C. CATAUDELLA, A. LASSANDARI, L. LAZZERONI, M. TIRABOSCHI, G. ZILIO GRANDI** (a cura di), *La funzione del contratto collettivo. Salari, produttività, mercato del lavoro*. Adapt University Press, 261-277.
- LAZZERONI, Lara.** 2017. *La regolazione per legge del contratto collettivo aziendale alla luce dei principi costituzionali*, Giappichelli, Torino, 2017.
- LAZZERONI, Lara.** 2022. "Crowdwork (voce)." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia **BORELLI**, Vania **BRINO**, Claudia **FALERI**, Lara **LAZZERONI**, Laura **TEBANO** e Loredana **ZAPPALÀ**. 56-64. Torino: Giappichelli.
- LAZZERONI, Lara.** 2022c. "Discriminazioni digitali (voce)." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia **BORELLI**, Vania **BRINO**, Claudia **FALERI**, Lara **LAZZERONI**, Laura **TEBANO** e Loredana **ZAPPALÀ**. 99-105. Torino: Giappichelli.
- LEBOVITZ, Sarah, LIFSHITZ-ASSAF, Hila, e Natalia LEVINA.** 2022. "To Engage or Not to Engage with AI for Critical Judgments: How Professionals Deal with Opacity When Using AI for Medical Diagnosis." *Organization Science*, 33: 1-23.

- MAIO, Valerio.** 2018. "Il diritto del lavoro e le nuove sfide della rivoluzione robotica." *Argomenti di Diritto del Lavoro*. 24(6): 1414-55.
- NARDELLI, Francesca.** 2022. "La via tortuosa verso la valorizzazione delle competenze green." *Diritto delle Relazioni Industriali*. 4: 990-1004.
- NEGRI, Stefania e VALENTE, Francesca.** 2022. *Mercato del lavoro e squilibri di genere: un primo approfondimento*, in <https://www.bollettinoadapt.it/mercato-del-lavoro-e-squilibri-di-genere-un-primo-approfondimento/>
- O'CONNOR, Sara.** 2016. "When your boss is an algorithm." *Financial Times*. <<https://www.ft.com/content/88fdc58e-754f-11e6-b60a-de4532d5ea35>> (8 Settembre, 2016).
- PERULLI, Adalberto, e Valerio SPEZIALE.** 2022. *Dieci tesi sul diritto del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- PERULLI, Adalberto.** 2021. "Giustizia sociale, commercio internazionale ed extraterritorialità «atipica». Il caso USMCA." *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2: 215-34.
- PIERANI, Marco.** 2021. "Il ruolo del consumerismo nell'economia dei dati." In *Vivere con l'intelligenza artificiale. Società, consumatori e mercato*, a cura di Marco **PIERANI**, e Marco **SCIALDONE**. 49-100. Torino: Espress.
- POLLOK, Friedrich.** 1976. *Automazione. Conseguenze economiche e sociali*. Torino: Einaudi. Rapporto ETUC del 2014: [https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining\\_equality\\_it.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/files/bargaining_equality_it.pdf)
- RENZI, Samuele.** 2022. "Decisioni automatizzate, analisi predittive, e tutela della privacy dei lavoratori." *Lavoro e Diritto*, 3: 583-603.
- SARTORI, Alessandra.** 2021. "Transizioni occupazionali e fragilità lavorative: il difficile compito per il diritto del lavoro post-pandemico." In *Flexicurity e mercati transizionali del lavoro. Una nuova stagione per il diritto del mercato del lavoro?* a cura di Silvia **CIUCCIOVINO**, Domenico **GAROFALO**, Alessandra **SARTORI**, Michele **TIRABOSCHI**, Anna **TROJSI**, e Lorenzo **ZOPPOLI**, 396-417. Adapt University Press.
- SEGHEZZI, Francesco.** 2017. *La nuova grande trasformazione. Lavoro e persona nella quarta rivoluzione industriale*. Adapt University Press.
- SEMENZA, Renata.** 2022. "La retorica dei green jobs." *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*. 4: 359-75.
- SHAH, Mahmood Hussain.** 2014. *Mobile working: technologies and business strategy*. London: Routledge.
- SINZHEIMER, Hugo.** 1976. "Arbeitsrecht und Rechtssoziologie: gesammelte Aufsätze und Reden." In *Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung a*

- cura di Thilo Ramm, e Sir Otto Kahn-Freund*. Frankfurt: Europäische Verlagsanstalt.
- TOMMASI, Sara**. 2020. "Algoritmi e nuove forme di discriminazione: uno sguardo al diritto europeo." *Revista de Direito Brasileira*, v. 27: 112-129.
- VIGLI, Cristiana**. 2021. *Parità di genere nel mercato del lavoro e contrattazione collettiva nelle esperienze italiana ed europea*, in Working Paper Adapt, in <https://moodle.adaptland.it/mod/resource/view.php?id=25084>.
- VISSER, Jelle**. 2020. *I sindacati in transizione, Documento OIL/ACTRAV*" Roma: Organizzazione Internazionale del Lavoro.
- WACHTER, Sandra, MITTELSTADT, Brent, e Luciano FLORIDI**. 2017. "Why a Right to Explanation of Automated Decision-Making Does Not Exist in the General Data Protection Regulation." *International Dat Privacy*, 7(2): 82-128.
- ZAMAGNI, Stefano**. 2003. "L'impresa socialmente responsabile nell'epoca della globalizzazione." *Notizie di Politeia*. XIX/72: 28-42.
- ZAMPINI, Giovanni**. 2022. "Intelligenza artificiale e decisione datoriale algoritmica. Problemi e prospettive." *Argomenti di Diritto del Lavoro*. 3: 467-86.
- ZAPPALÀ, Loredana**. 2021. "Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore nell'era dell'intelligenza artificiale." *Biblioteca '20 Maggio'*, 2: 99-120.
- ZAPPALÀ, Loredana**. 2022e. "Machine Learning (voce)." In *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, a cura di Silvia **BORELLI**, Vania **BRINO**, Claudia **FALERI**, Lara **LAZZERONI**, Laura **TEBANO** e Loredana **ZAPPALÀ**. 147-9. Torino: Giappichelli.