

Universidades Lusíada

Ballistreri, Gandolfo Maurizio, 1961-

**Tutela per il lavoro e intelligenza artificial
nell'Unione Europea**

<http://hdl.handle.net/11067/7855>

<https://doi.org/10.34628/EGY7-FY14>

Metadados

Data de Publicação	2025
Resumo	<p>La rivoluzione digitale e, in particolare l'intelligenza artificiale, è destinata a trasformare i processi e le modalità produttive, utilizzando le nostre stesse conoscenze e il nostro modo di produrre. Si impone una nuova cornice regolativa – non solo nazionale - a tutela del lavoro rispetto all'IA....</p> <p>The digital revolution and, in particular artificial intelligence, is destined to transform production processes and methods, using our own knowledge and our way of producing. A new regulatory framework is required - not only national - to protect work with respect to AI....</p>
Editor	Universidade Lusíada Editora
Palavras Chave	Direito do trabalho - Países da União Europeia, Inteligência artificial - Países da União Europeia
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 14, n. 07 (2025)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-31T14:02:54Z com
informação proveniente do Repositório

TUTELE PER IL LAVORO E INTELLIGENZA ARTIFICIALE NELL'UNIONE EUROPEA

Gandolfo Maurizio Ballistreri

Professor Associado de Direito do Trabalho da Università di Messina, Itália

Investigador Colaborador do CEJEA

DOI: <https://doi.org/10.34628/EGY7-FY14>

Abstract: La rivoluzione digitale e, in particolare l'intelligenza artificiale, è destinata a trasformare i processi e le modalità produttive, utilizzando le nostre stesse conoscenze e il nostro modo di produrre. Si impone una nuova cornice regolativa – non solo nazionale - a tutela del lavoro rispetto all'IA.

Abstract: The digital revolution and, in particular artificial intelligence, is destined to transform production processes and methods, using our own knowledge and our way of producing. A new regulatory framework is required - not only national - to protect work with respect to AI.

Sommario: Introduzione; 1. L'intelligenza artificiale; 1.1. Le implicazioni dell'IA sul lavoro; 2. Lavoro e tecnologia con lo sviluppo dell'IA; 2.1 Gli interventi dell'Unione europea in materia di IA; 2.1.2. Il rapporto tra IA e lavoro nelle relazioni sindacali sovranazionali europee; 3. Il ruolo del diritto del lavoro nel governo dell'IA.

Introduzione

E' in corso, da tempo, una riflessione in campo dottrinale e da parte della politica del diritto, sui riflessi del cambiamento che la "Rivoluzione digitale" sta generando nel campo dei rapporti lavoro, oltre che, più in generale, sul versante dell'organizzazione sociale e del sistema economico.

Sul versante lavoristico si è posto il tema della conciliazione delle radici storiche del diritto del lavoro ²⁷⁷ con la "Rivoluzione digitale" e i suoi strumenti: piattaforme, algoritmi e intelligenza artificiale, e il colos-

²⁷⁷ M. Persiani, *Radici storiche e nuovi scenari del diritto del lavoro*, in *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, in Atti convegno AIDLASS Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002, Giuffrè, Milano, 2003.

sale conseguente mutamento delle strutture della società e della economia, ponendo una prospettiva inedita per il mondo del lavoro ²⁷⁸, con un'accelerazione del processo di diffusione ²⁷⁹, si pensi al passaggio in Portogallo dal telelavoro ²⁸⁰ allo *smart working*, che non trova riscontro nella storia economica e produttiva.

Si tratta di un processo di innovazione tecnologica conseguente a precedenti profondi cambiamenti delle modalità produttive e dei rapporti di lavoro, a partire dalla c.d. "Terza rivoluzione industriale", che negli anni '80 del secolo trascorso ha generato l'espansione della terziarizzazione a scapito del settore industriale, la fine della concezione della classe operaia in termini unitari ²⁸¹, il deciso ritorno sullo scenario economico dei principi mercatistici, che hanno arrestato la tendenza espansiva del diritto del lavoro, mentre i veloci cambiamenti di processo e di prodotto imposti dalle nuove tecnologie informatiche e la crescita del settore dei servizi, hanno determinato una rivisitazione delle categorie poste alla base della subordinazione ²⁸², uno dei temi che caratterizza l'attuale dibattito in campo giuslavoristico ²⁸³.

Nuove modalità produttive analizzate in quel periodo storico oltre il taylorismo-fordismo, che hanno riguardato anche la gestione dei tempi di lavoro, superando le rigidità per una sempre crescente flessibilizzazione, a seguito delle *"profonde innovazioni tecnologiche intervenute nei modi di produrre, (che) si riflettono in una proliferazione delle forme di utilizzo del lavoro umano e dei modelli di integrazione spazio-temporale con l'organizzazione produttiva"* ²⁸⁴.

278 T. Treu, *Diritto del lavoro e transizione digitale: politiche europee e attori sindacali - La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 1, 2022, pag. 1 e ss.

279 A. Preteroti, *Il diritto alla disconnessione nel lavoro agile alle dipendenze della pubblica amministrazione*, "Lavoro Diritti Europa", 3, 2021.

280 António José Moreira, *O Regime Jurídico do Teletrabalho*, in Conference paper "O Regime Jurídico do Teletrabalho", 15 marzo 2022.

281 Così F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, in AA.VV. *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro*, Atti VIII Congresso Nazionale di Diritto del Lavoro, Napoli, 12-14 aprile 1985, Giuffrè, Milano, 1986.

282 Mi permetto rinviare a G.M. Ballistreri, *La giurisprudenza e i nuovi lavori*, Giappichelli, Torino, 2023, pp. 26-27.

283 Sul punto A. Perulli, *Il diritto del lavoro e il problema della subordinazione*, in "Labour & Law Issues", vol. 6, n.2, 2020.

284 R. De Luca Tamajo, *Il tempo di lavoro. Il rapporto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Il tempo di lavoro*, Atti delle

E tale linea evolutiva descritta sin dai passati anni '80, consente oggi di analizzare i mutamenti del confine – invero sempre più mobile – tra subordinazione e autonomia²⁸⁵, soprattutto in presenza del fenomeno della dematerializzazione dell'impresa, della destrutturazione del tempo e del luogo di lavoro e della digitalizzazione, con il problema delle tutele da rendere al lavoro senza aggettivi, in coerenza nell'ordinamento lavoristico italiano con la previsione dell'art. 35 della Costituzione repubblicana²⁸⁶.

Si è osservata la progressiva erosione delle categorie della subordinazione e dell'autonomia, a seguito della diffusione di sistemi produttivi e organizzativi in cui la prestazione di lavoro è sempre meno segnata dai principi di gerarchia e di comando ex art. 2094 del codice civile italiano, che tipizzavano il fordismo, a sostegno della sempre più necessari universalizzazione delle tutele sociali. Infatti, la diffusione delle *labour platform* ha sviluppato il dibattito sulla qualificazione del rapporto con il prestatore di lavoro: subordinazione, autonomia, "parasubordinazione".

Lo spazio e il linguaggio digitale²⁸⁷ hanno sostituito la fabbrica fordista del Novecento, come luogo tradizionale in cui si svolgono le produzioni e le prestazioni di lavoro, ma senza risolvere le contraddizioni tra interessi economici, diritti del lavoro ed efficacia di quest'ultimi²⁸⁸.

Di conseguenza, le piattaforme si candidano a diventare i principali strumenti operativi dell'impresa, fino ad assorbire anche le funzioni datoriali, con un nuovo cambiamento a livello globale del sistema capitalistico, rispetto al quale anche il diritto del lavoro deve adeguarsi, come dimostra anche la dottrina giuslavoristica portoghese²⁸⁹.

La diffusione di questi strumenti ha accelerato tendenze già in atto nelle trasformazioni delle strutture, sia del lavoro, sia delle imprese, con

Giornate di Studio di Diritto del Lavoro, Genova, 4-5 aprile 1986, Giuffrè, Milano, 1987.

285 M. Brollo, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in AA.VV., *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, Atti delle Giornate di studio AIDLASS, Campobasso, 25-26 maggio 2023, La Tribuna, Piacenza, 2024, p. 66.

286 A. Perulli-T. Treu, *In tutte le sue forme e applicazioni. Per un nuovo Statuto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2022.

287 P. Bozzao, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, in "federalismi.it", n. 9/2022.

288 O. Mazzotta, *Valutare il diritto del lavoro: ovvero l'utopia della vita esatta*, in "Lavoro e Diritto", 2, 2010, p. 191 ss.; A. Lyon-Caen, A. Perulli (a cura di), *Efficacia e diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 2008.

289 António Monteiro Fernandes, *Novos Estudos de Direito do Trabalho* (Portuguese Edition), Chiado Books, Portela, 2017.

conseguenze ancora largamente indeterminate, ponendo importanti interrogativi circa la funzione stessa del diritto del lavoro nel mercato globale ²⁹⁰, in specie quello delle piattaforme digitali ²⁹¹, a seguito dei cambiamenti della struttura del mercato e del rapporto del lavoro ²⁹².

I nuovi sistemi dell'organizzazione del lavoro, dominati dall'automazione, stanno radicalmente modificando i poteri datoriali e le modalità di esecuzione dell'attività lavorativa, resa "disintermediata", destrutturata e flessibilizzata, evidenziando vieppiù l'insufficienza del quadro regolatorio, sia legislativo quanto contrattuale, delle tutele dei diritti dei lavoratori. Sono diffusi nuovi strumenti di esercizio di poteri unilaterali e pervicaci forme di verticalizzazione dei rapporti di lavoro, con l'impiego di sistemi manageriali automatizzati, *management by algorithms*, "artificializzazione" dei poteri datoriali, sistemi di *rating* reputazionale, diffusione di innovative forme di esternalizzazione del lavoro nel mercato digitale, e quindi globale ²⁹³.

La importanza di queste trasformazioni è riflessa nelle preoccupazioni e negli interrogativi di tutti gli attori sociali e politici, nazionali e internazionali.

1. L'intelligenza artificiale

Lo sviluppo dell'intelligenza artificiale suscita contrastanti paure apocalittiche e distopiche da una parte e speranze utopiche dall'altra.

L'intelligenza artificiale è una delle più grandi promesse dell'umanità, quasi prometeiche; grazie ai suoi sviluppi attuali e futuri, si ritiene da parte dei suoi sostenitori che saremo probabilmente in grado di fare cose che oggi appaiono impensabili, vivremo meglio, e magari più a lungo e più felici.

290 M. Persiani, *Diritto del lavoro e sistema di produzione capitalistico*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 3, 2019.

291 L. Corazza, *Azione sindacale e capitalismo delle piattaforme: la dimensione terrestre dell'economia digitale*, in "Diritti Lavori Mercati", 3, 2023.

292 F. Costantini, V. Filì, *Legal Issues in the Digital Economy: The Impact of Disruptive Technologies in the Labour Market*, ADAPT Labour Studies Book-Series, 2019.

293 A. Bellavista, R. Santucci, *Presentazione*, in *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori* a cura di A. Bellavista e R. Santucci, Giappichelli, Torino, 2022, VII.

E tuttavia ci sono interrogativi notevoli sull'uso dell'intelligenza artificiale.

Da una parte c'è chi ritiene che l'intelligenza artificiale "salverà il mondo" e sarà l'ultima invenzione di cui l'essere umano avrà bisogno: quella che ci permetterà di creare una società utopistica basata sulla cosiddetta "economia dell'abbondanza". Di converso ci sono i sostenitori del "rischio esistenziale", posto da un'intelligenza artificiale in grado di conquistare autonomia rispetto all'essere umano, sfuggire al suo controllo e magari ribellarsi a esso.

1.1. Le implicazioni dell'IA sul lavoro

Se la dottrina sociologica ha suggerito opportunamente, che il lavoro costituisce *"un fenomeno sociale interconnesso con molti altri fenomeni del macrosistema in cui si trova a operare"*²⁹⁴, alla luce dei moderni studi sulla IA, è di tutta evidenza che siano ridimensionati i rischi prefigurati circa la sostituzione di massa del lavoro umano da parte dell'intelligenza artificiale, la cui analisi ha avuto significativi approfondimenti da parte della dottrina giuslavoristica²⁹⁵.

Tema non nuovo, che già nei trascorsi anni Novanta venne preconizzato dall'economista e sociologo statunitense Jeremy Rifkin, con un'analisi del fenomeno della disoccupazione a livello planetario del tempo, come conseguenza della rivoluzione tecnologica e informatica, con la cancellazione dei vecchi "mestieri" e la conseguente inutilità di professionalità e competenze acquisite dai lavoratori delle generazioni meno giovani. Ma Rifkin prospettò, anche, come fosse possibile evitare

294 D. De Masi, *Lavoro 2025, Il futuro dell'occupazione (e della disoccupazione)*, Marsilio, Venezia, 2017, p. 30.

295 Per alcune importanti analisi, sul tema dell'impatto tecnologico sull'occupazione si rinvia a: D. Garofalo, *Rivoluzione digitale e occupazione: politiche attive e passive*, in "Il Lavoro nella Giurisprudenza", n. 4, 2019, pp. 329- 349; L. Corazza, *Note sul lavoro subordinato 4.0*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", fasc. 4, 2018, pp. 1066-1080; U. Romagnoli, *Dalla cittadinanza industriale alla cittadinanza industriosa*, in "Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile", fasc. 2, 2018, pp. 565-586; P. Tullini, *Digitalizzazione dell'economia e frammentazione dell'occupazione. Il lavoro instabile, discontinuo, informale: tendenze in atto e proposte d'intervento*, in "Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale", n. 4, 2016, pp. 748- 764; F. Carinci, *Rivoluzione tecnologica e diritto del lavoro: il rapporto individuale*, op. cit., pp. 203-241; W. Däubler, *Nuove tecnologie: un nuovo diritto del lavoro?*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 1, 1985, pp. 65-83.

il collasso e sfruttare le potenzialità della tecnologia per creare un nuovo e più umano ordine sociale, ridefinendo il ruolo dell'individuo nella società ²⁹⁶.

Il tema, ai giorni nostri, invece, appare in relazione alla diffusione dell'uso dell'IA, la configurazione di nuove figure professionali e dell'adozione nelle aziende di pratiche di *algorithmic management*, con le conseguenti ricadute sul mercato del lavoro.

Rispetto alla rivoluzione informatica, l'intelligenza artificiale potrebbe mettere a rischio i lavoratori della conoscenza, con elevate competenze e il ceto impiegatizio.

Gli effetti possibili sono diversi: se in alcuni casi si assisterà a una maggiore professionalizzazione dell'apporto umano, con miglioramento di condizioni di lavoro e di retribuzione, in altri si dovranno gestire i rischi di una sua svalutazione: l'IA potrebbe erodere il già vulnerato quadro di certezze e garanzie poste a tutela del lavoro subordinato ²⁹⁷.

L'impatto socioeconomico sarà, inoltre, differenziato in base ad ambiti territoriali e categorie di lavoratori, con l'emergere di una fondamentale dimensione di genere, dal momento che maggiormente interessate saranno le occupazioni con forte presenza femminile.

Le nuove occupazioni richiederanno nuove competenze e professionalità: oltre a quelle specialistiche necessarie a chi svilupperà tali tecnologie, di estrema importanza saranno le competenze digitali di base, trasversali e relazionali necessarie per i lavoratori che si troveranno ad interagire e a utilizzare l'IA nell'ambito della prestazione di lavoro.

Anche all'interno dei contesti di lavoro, l'IA presenta al tempo stesso potenzialità e rischi: da un lato, i possibili miglioramenti di efficienza nella gestione dell'organizzazione produttiva, in primo luogo per quanto attiene il diritto alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro; dall'altro la riduzione dei diritti dei lavoratori e delle loro condizioni di lavoro. Non secondario, poi, anzi tutt'altro, il rapporto tra intelligenza artificiale e giustizia del lavoro ²⁹⁸.

296 J. Rifkin, *La fine del lavoro*, Baldini & Castoldi, Milano, 1997.

297 G. Mammone, *Intelligenza artificiale e rapporto di lavoro tra robot e gig economy. Ci salveranno i giudici e l'Europa?*, "Lavoro Diritti Europa", 1, 2023.

298 G. Fontana, *Intelligenza artificiale e giustizia del lavoro nell'epoca della "calcolabilità giuridica*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", vol. 45, 3, 2023.

Fondamentale sarà una azione politica relativa alla promozione e garanzia di ottimali transizioni occupazionali, per tutelare la posizione dei soggetti più esposti o vulnerabili (donne, lavoratori a basse competenze e anziani), così come determinante sarà un quadro normativo in materia di algoritmi che garantisca i diritti dei lavoratori, lasciando al contempo spazio per usi genuini degli strumenti offerti dalla tecnologia²⁹⁹.

In entrambi gli ambiti, una funzione fondamentale dovrà essere assunta dalle parti sociali e dai corpi intermedi, che potranno utilizzare le loro prerogative di governo del mercato del lavoro e di interlocutore strategico nei contesti aziendali, per conformare la transizione rispetto a quei valori umani che devono guidare la diffusione e lo sviluppo di tecnologie di nuova generazione³⁰⁰.

Il ruolo dei soggetti del sistema di relazioni industriali risulta pertanto fondamentale anche nell'osservazione delle trasformazioni in atto, grazie alla IA, così da contribuire a un esame critico dei dati disponibili tale da agevolare l'elaborazione di risultati univoci sui singoli fenomeni³⁰¹.

2. Lavoro e tecnologia con lo sviluppo dell'IA

E' stato osservato che "tra il lavoro e la tecnica il rapporto vive nella stretta connessione tra la nozione di homo faber e quella di technikòs àn-tropos, cioè di un artifex che si serve di strumenti sempre più sofisticati per risparmiare la forza lavoro dell'animal laborans sino a

299 Sul tema si richiama una vasta letteratura, tra cui, senza alcuna pretesa di esaustività: la sempre attuale riflessione di G. Vardaro, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, "Politica del diritto", 1, 1986, p. 1 e ss.; A. Perulli, *Lavoro e tecnica al tempo di Uber*, "Rivista Giuridica del Lavoro", 2 2017, 2, p. 195 e ss. Nella letteratura straniera si veda, fra gli altri, S. Zuboff, *In the Age of the Smart Machine: the future of work and power*, 1989; G. Lyon Caen, *The Evolution of Labour Law in AA. VV., Labour Law in The Post-Industrial Era, Essays in Honour of Hugo Sinzheimer*, Dartmouth, 1994, 93 ss.; A. Supiot, *Travail, droit et technique, Droit Social*, 2002, 1, p. 13 ss.

300 M. Esposito, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, in *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori*, Atti delle Giornate di studio AIDLASS, Campobasso, 25-26 maggio 2023, La Tribuna, Piacenza, 2024.

301 E. Dagnino, *Intelligenza artificiale e mercati del lavoro*, *Prima rassegna ragionata della letteratura economica e giuridica*, CNEL, 3, 2024.

sostituire ad essa la forza lavoro delle macchine”³⁰².

Il tema, quindi, oscilla tra utopia e distopia, considerato che le nuove tecnologie digitali potranno consentire la “*telemigrazione di massa*”³⁰³, con la prospettiva della globalizzazione del lavoro, nel mentre i nuovi scenari geopolitici e il dramma delle guerre, stanno determinando un *trend* inverso, fondato sulla de-globalizzazione, *re-shoring* e *de-risking*.³⁰⁴

Nel campo del lavoro invece, il capitalismo delle piattaforme virtuali ha creato mercati globalizzati e illimitati, nei quali i lavoratori di tutto il mondo sono potenzialmente in concorrenza, favorendo così il *dumping* sociale e la deterritorializzazione produttiva, incidendo profondamente sui legami che tradizionalmente collegavano imprese, lavoratori e territorio locale: lo sviluppo dei mezzi di comunicazione delle informazioni impone che per l’inserimento organico della prestazione nella produzione, sia sempre meno necessario il coordinamento spazio-temporale del lavoro con il resto dell’organizzazione aziendale.

E’ assiomatico come la tecnologia si sviluppi con una sua logica, che non ha nulla a che fare con le esigenze umane o le esigenze etiche, a tal punto che si parla, sempre in termini distopici, di “*dio tecnologico*”³⁰⁵.

Si tratta di una logica autoriproduttiva e autosufficiente, con un cambiamento fine a se stesso, che ha una velocità senza pari nella storia dell’umanità, una rapidità incredibile di cambiamento.

Questo fenomeno sta provocando la messa in discussione dei tradizionali paradigmi del lavoro: dalle mansioni produttive alle stesse prerogative, sia manageriali che sindacali, con l’irrompere di nuovi lavori, non rientranti nella tradizionale catalogazione della subordinazione, senza

302 A. Perulli, V. Speziale, *Dieci tesi sul diritto del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2022, p.140.

303 A. Baldwin, *Rivoluzione globotica. Globalizzazione, robotica, futuro del lavoro*, il Mulino, Bologna, 2019, p. 148 ss.

304 S. Giubboni, *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, in “Rivista Italiana di Diritto del Lavoro”, 3, 2023, p. 295 e ss.

305 C. Valerio, *La tecnologia è religione*, Torino, Einaudi, Torino, 2023. Sul tema si deve ricordare che fu Walter Benjamin ad anticipare questa tesi allorquando, andando oltre l’analisi weberiana, affermò che “*Nel capitalismo va scorta una religione, vale a dire, [che] il capitalismo serve essenzialmente all’appagamento delle ansie, pene e inquietudini alle quali un tempo davano risposta le cosiddette religioni*” (*Kapitalismus als Religion – Capitalismo come religione*, traduzione italiana con testo a fronte, a cura di C. Salzani, Genova, il Melangolo, 2013, p. 41). Si segnala inoltre, sullo stesso argomento, H. Cox, *The Market as God*, Cambridge (MA) - London, Harvard University Press, 2016.

tutele né diritti ³⁰⁶, che Alain Supiot nella sua conferenza di commiato davanti al *Collège de France*, ha passato in rassegna, soffermandosi sulla trasformazione del lavoro nel XXI secolo ed evidenziando il ruolo del diritto e delle istituzioni nell'affrontare le conseguenze della rivoluzione digitale e della crisi ambientale ³⁰⁷.

La questione in materia di tutela e diritti dei lavoratori per quanto attiene l'IA appare, quindi, la sostituzione del paradigma del lavoro, che Honneth individua nell'*Anerkennung* ³⁰⁸ e Habermas nel concetto di interazione ³⁰⁹.

Si tratta di un'analisi, quest'ultima, che Habermas trova parzialmente in Hegel, in specie negli anni di Jena ³¹⁰, per stabilire una "*connessione organica*" tra lavoro e interazione, con una ricostruzione del materialismo storico ³¹¹ che sostituisce all'idea marxiana di una storia mossa dallo sviluppo delle forze produttive, l'autonomia e la relativa preminenza dell'evoluzione delle «*strutture normative*».

Emerge, quindi, con nettezza il tema della normazione del rapporto tra IA e lavoro, a partire da un limite legale da preservare, in ordine al potere di conformazione datoriale attraverso la piattaforma digitale e, cioè, quello dell'assoggettamento comunque realizzato sia pure con l'algoritmo - anche se per un singolo segmento - del prestatore e la sua tutela attraverso la tradizionale strumentazione protettiva in favore della subordinazione ³¹².

2.1 Gli interventi dell'Unione europea in materia di IA

Il legislatore euro-unitario, non meno che quello nazionale, ha di

306 F. Ferrarotti, *Come cambia il lavoro nella società dell'incertezza*, Lettera Internazionale, 68, 2, 2001.

307 A. Supiot, *Il lavoro non è una merce: contenuto e significato del lavoro nel Ventunesimo secolo*, Franco Angeli, 2022.

308 A. Honneth, *Lavoro e riconoscimento. Per una ridefinizione*, in Id., *Capitalismo e riconoscimento*, Firenze: Firenze University Press, 2010, 19-38.

309 J. Habermas, *Lavoro e interazione*, Feltrinelli, Milano, 1975.

310 La raccolta di *Vorlesungen* hegeliane del 1803/1804 in G.W.F. Hegel, *Filosofia dello spirito jenese* (a cura di G. Cantillo), Laterza, Roma-Bari, nuova edizione 2008.

311 J. Habermas *Per la ricostruzione del materialismo storico*, Etas, Milano, 1979, pp. 105-153.

312 O. Razzolina, *Relazione al Convegno sull'impatto dell'intelligenza artificiale sul diritto del lavoro*, Roma, 23 aprile 2024.

recente colmato il ritardo in materia di disciplina dell'Intelligenza artificiale, in particolare per l'uso dell'IA nel mondo del lavoro e la tutela della persona, nonostante che il lavoro rivendichi una protezione in un contesto globale ³¹³, ponendo la questione del rapporto tra lavoro dignitoso e transizione digitale ³¹⁴, che l'ILO da tempo ha dichiarato come prioritaria, anche in relazione all'Agenda 2030 ³¹⁵.

Infatti, l'1° agosto 2024 è entrato in vigore il regolamento europeo sull'intelligenza artificiale ³¹⁶, teleologicamente orientato a promuovere lo sviluppo e la diffusione responsabili di tale strumento nell'UE.

Proposto dalla Commissione nell'aprile 2021 e approvato dal Parlamento europeo e dal Consiglio nel dicembre 2023, il regolamento sull'IA affronta i potenziali rischi per la salute, la sicurezza e i diritti fondamentali dei cittadini. Fornisce requisiti e obblighi chiari a sviluppatori e operatori, per quanto riguarda gli usi specifici dell'IA, riducendo allo stesso contempo gli oneri amministrativi e finanziari per le imprese.

Il regolamento trova la sua base normativa nell'art. 114 TFUE e, per la parte che concerne il trattamento e la tutela dei dati personali, nell'art. 16 del TFUE. Esso regola principalmente il buon funzionamento del mercato interno dell'IA, attraverso regole armonizzate sullo sviluppo, l'immissione nel mercato e l'utilizzo di prodotti e servizi che ricorrono all'IA o di sistemi di IA *stand-alone*.

I principali elementi del regolamento riguardano regole sui modelli di IA per finalità generali ad alto impatto, che possono comportare rischi sistemici in futuro, nonché sui sistemi di IA ad alto rischio; un sistema di *governance* riveduto con alcuni poteri di esecuzione a livello dell'UE; ampliamento dell'elenco dei divieti, ma con la possibilità di utilizzare l'identificazione biometrica remota da parte delle autorità di contrasto

313 M. Magnani, *Sul Manifesto "per un diritto del lavoro sostenibile"*, in *Lavoro Diritto Europa*, 2020, 3, p. 2 ss.

314 G. Centamore, *Una just transition per il diritto del lavoro*, in *"Lavoro e Diritto"*, 1, 2022, pp. 129-145.

315 Ilo, *Patto globale per l'occupazione*, 2009. *"Il mondo si trova di fronte alla prospettiva di una prolungata crescita della disoccupazione, della povertà e delle disuguaglianze. Generalmente, si assiste ad una ripresa dell'occupazione solo diversi anni dopo la ripresa economica. In alcuni paesi, il semplice ritorno ai livelli occupazionali precedenti alla crisi non basterà per rafforzare in modo decisivo l'economia e per garantire lavori dignitosi per donne e uomini. Stiamo perdendo lavoratori e imprese. Affrontare questa situazione deve essere parte di una risposta globale. Il mondo deve fare molto di più"*.

316 Regolamento (UE) 2024/1689.

negli spazi pubblici, fatte salve le tutele una migliore protezione dei diritti tramite l'obbligo per gli operatori di sistemi di IA ad alto rischio, di effettuare una valutazione d'impatto sui diritti fondamentali prima di utilizzare un sistema di IA. Finalità, quest'ultima, di rilievo sui temi della tutela del lavoro.

Il provvedimento vuole affrontare in particolare i rischi sociali ed etici derivanti dall'intelligenza artificiale ³¹⁷, con una scelta del legislatore europeo assolutamente chiara: non solo si afferma come sia stato necessario un intervento legislativo in materia di IA ma si utilizza una fonte legislativa, il regolamento, di tipo *hard law*, che seppure con tecniche di flessibilizzazione, impone ai fornitori di IA obblighi stringenti sui sistemi di intelligenza artificiale che essi intendono introdurre nel mercato europeo ³¹⁸.

Una scelta del tutto difforme da quella di altri ordinamenti, come quello degli Stati Uniti d'America, che ha scelto una regolazione di tipo *soft*, con ampio spazio all'autoregolazione e ai codici di condotta dei produttori di sistemi di IA ³¹⁹.

Si tratta di un provvedimento che riprende le previsioni di cui agli artt. 12, 13 e 15 del regolamento (UE) 2016/679 — in relazione al funzionamento degli algoritmi — i quali fissano i principi generali di prevenzione e trasparenza, prescrivendo, a favore della persona interessata, il rispetto degli obblighi di informazione e di conoscenza delle operazioni, che si avvalgono della intelligenza artificiale ³²⁰.

A tali previsioni si riconnette l'art. 22 del regolamento, il quale riconosce in via generale il diritto dell'interessato a non essere sottoposto a una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione.

Questa previsione appare invero applicabile ai sistemi algoritmici di decisione automatizzata, utilizzati dalle piattaforme digitali, «attraver-

317 M. Barbera, *La nave deve navigare. Rischio e responsabilità al tempo dell'impresa digitale*, in "Labour & Law Issues", 9, pp.1–16, 2023.

318 P. Loi, *Il rischio proporzionato nella proposta di regolamento sull'IA e i suoi effetti nel rapporto di lavoro*, in *Focus Lavoro, Persona, Tecnologia*, 8 febbraio 2023, "federalismi.it", 4, 2023, p. 241.

319 White House Office of Science and Technology Policy, *Blueprint for an AI Bill of Right*, October, 2022.

320 N. Posteraro, *Intelligenza Artificiale e Diritto* (a cura di Enrico Gabrielli e Ugo Ruffolo), in "Giurisprudenza Italiana", numero monografico, luglio 2019.

so i quali un sistema informatico debitamente programmato può produrre una decisione rilevante per i soggetti coinvolti senza l'ausilio dell'intervento umano, basandosi esclusivamente sulla valutazione algoritmica dei dati personali dei soggetti/utenti profilati».

E sulla *vexata-quaestio* della profilazione, l'art. 11 della **direttiva 2016/680/UE** stabilisce «*gli Stati membri dispongono che una decisione basata unicamente su un trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici negativi o incida significativamente sull'interessato sia vietata salvo che sia autorizzata dal diritto dell'Unione o dello Stato membro cui è soggetto il titolare del trattamento e che preveda garanzie adeguate per i diritti e le libertà dell'interessato, almeno il diritto di ottenere l'intervento umano da parte del titolare del trattamento*». Una disposizione che presenta una formulazione purtroppo ambigua, fondata sull'interpretazione dell'espressione “*decisione basata unicamente su un trattamento automatizzato*”, ma, comunque, orientata alla tutela della persona umana, poiché la norma in questione vieterebbe le decisioni nelle quali «*non vi è alcun coinvolgimento umano nel processo decisionale*».

Secondo questo indirizzo normativo, l'uomo potrà avvalersi dell'uso delle macchine solo come supporto decisionale, fermo restando che la decisione ultima sarà esclusivamente “umana”.

E del legislatore europeo si segnala la risoluzione del Parlamento europeo del 16 settembre 2021 su condizioni di lavoro eque, diritti e protezione sociale per i lavoratori delle piattaforme-Nuove forme di occupazione legate allo sviluppo digitale ([2019/2186INI](#)), seguita dalla presentazione, da parte della Commissione europea, della Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediante piattaforme digitali del 9 dicembre 2021 (COM/2021/762 final).

Una proposta di direttiva per i lavori su piattaforma che ha avuto un iter travagliato, con la riduzione dei poteri di controllo dei lavoratori e delle loro rappresentanze sui meccanismi algoritmici d'intervento nei rapporti di lavoro – in primo luogo proprio l'intelligenza artificiale – vulnerando, così, la effettività del principio ispiratore originario del provvedimento: il controllo umano su questi meccanismi ³²¹, suscitando le

321 T. Treu, *Diritti e politiche sociali dell'Unione Europea dopo la Conferenza sul futuro dell'Europa*, in “Lavoro e

proteste delle organizzazioni sindacali europee³²².

La direttiva è stata di recente approvata dal Parlamento europeo³²³ ed evidenzia l'importanza della trasparenza e della prevedibilità delle decisioni algoritmiche³²⁴, nonché di come la rivoluzione digitale ponga al centro della riflessione giuslavoristica il tema del rischio e della responsabilità, con l'esigenza di individuare gli strumenti attraverso i quali la legge deve regolare i possibili vantaggi e i potenziali rischi derivanti dalla tecnologia digitale applicata al lavoro umano.

Il richiamo al principio di proporzionalità e alla tecnica del bilanciamento, considerati il tratto essenziale dei moderni sistemi costituzionali³²⁵, nei quali le costituzioni e le Carte dei diritti internazionali, contengono elenchi di diritti fondamentali, che, in assenza di relazioni gerarchiche, possono entrare in conflitto tra di loro. Il principio di proporzionalità e il bilanciamento, nella sostanza, costituiscono tecniche di risoluzione di conflitti tra diritti fondamentali.

In questa prospettiva, le norme che definiscono i diritti fondamentali hanno generalmente carattere di principi e in caso di collisione con altre norme di diritti fondamentali, devono, al fine della loro concreta applicazione, essere oggetto di un procedimento di bilanciamento. Si è affermata l'esistenza di uno stretto legame tra teoria dei principi e principio di proporzionalità, in quanto il carattere dei principi implica il principio di proporzionalità e quest'ultimo implica che si parli di principi.

Diritto", 2023, p. 79 ss.

322 J. Weddington, T. Muller, K. Vanderle (a cura di), *Trade Unions in the European Union Picking up the pieces of the neoliberal challenges*, Peter Lang, 2023.

323 Parlamento Europeo, *directive on platform work: improvements and remain challenges related to occupational safety and health*, 2024.

324 A. Alaimo, *Il pacchetto di misure sul lavoro nelle piattaforme: dalla proposta di Direttiva al progetto di Risoluzione del Parlamento europeo. Verso un incremento delle tutele?*, in "Labour & Law Issues", 1, vol. 8, 2022, p. 1 ss.; M. Barbieri, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in "Labour & Law Issues", 2, fasc. 2, vol. 7, 2021, p. 1 ss.; G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela immediata e le sfide dell'umanesimo digitale*, in "Lavoro Diritti Europa", 1, 2022, p. 1 ss.; V. De Stefano, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work: an overview*, in "Italian Labour Law e-Journal", 1, vol. 15, 2022 p. 1 ss.; F. Pisani, *La proposta di direttiva UE per i lavori delle piattaforme digitali e il Real Decreto-Ley 9/2021 spagnolo*, in "Lavoro Previdenza Oggi", 1-2, 2022, p. 65 ss.; C. Spinelli, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in "Lavoro Diritti Europa", 2, 2022, p. 1 ss.

325 A. Barack, *Proportionality. Constitutional rights and their limitations*, Cambridge, 2012.

Un'elaborazione teorica, invero, non immune da critiche attraverso il necessario riferimento al "punto di vista materiale"³²⁶.

Il principio di proporzionalità è stato adottato da tempo dalle Corti internazionali e, in particolare, dalla Corte Europea dei diritti dell'uomo (Corte EDU) e la tecnica del bilanciamento è una caratteristica fondamentale dell'attività giurisdizionale della Corte EDU.

Nell'UE il principio di proporzionalità è un principio generale, espresso nell'art. 5 TUE e nel protocollo n. 2 sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità, allegato ai Trattati.

2.1.2. Il rapporto tra IA e lavoro nelle relazioni sindacali sovranazionali europee

Nel marzo 2020 è stato stipulato tra le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali sovranazionali europee, un accordo quadro sul tema della digitalizzazione, nel contesto del sesto programma di lavoro per il 2019-2021, adottato ai sensi dell'art. 155 TFUE.

L'accordo è espressivo dell'autonomia collettiva, con cui i soggetti rappresentativi del capitale e del lavoro, utilizzano un tipico strumento di «*di soft law di produzione spontanea*»³²⁷, libero dai legami procedurali a cui soggiacciono gli accordi cosiddetti "*statutory* o istituzionali"³²⁸.

Esso, quindi, si configura come "autonomo", da attuare secondo le procedure e le prassi proprie di sindacati e associazioni d'impresе degli Stati, con un ambito di applicazione relativo a tutti i settori e attività pro-

326 V. Bavaro, *Diritto del lavoro e autorità dal punto di vista materiale (per una critica della dottrina del bilanciamento)*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", I, 2019.

327 Sulla negoziazione autonoma a livello europeo, tra gli altri, M. Peruzzi, *L'autonomia nel dialogo sociale europeo*, Il Mulino, Bologna, 2011; A. Alaimo - B. Caruso, *Dialogo sociale e negoziazione collettiva nell'ordinamento europeo*, in G. Proia (a cura di), *Organizzazione sindacale e contrattazione collettiva*, in *Trattato di Diritto del lavoro, diretto da M. Persiani e F. Carinci*, Cedam, Padova, 2014, vol. 2, spec. 923 ss.; F. Lunardon, *La contrattazione collettiva europea* in F. Carinci - A. Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, Giappichelli, Torino, 2018, spec. 439 ss.; R. Nunin, *Il dialogo sociale europeo. Uno sguardo al passato ed uno al futuro*, in "Variazioni su temi di diritto del lavoro", 3, 2017, p. 589 ss.; S. Giubboni, *L'Unione europea e le relazioni sindacali: un bilancio critico*, in "Studi sull'integrazione europea", 1, 2019, p. 59 ss.

328 A. Rota, *Sull'Accordo quadro europeo in tema di digitalizzazione del lavoro*, in "Labour Law & Issues", vol. 6, 2, 2020.

duttive e con l'obiettivo di favorire l'adozione di misure per la gestione dei processi di trasformazione digitale nel mondo del lavoro.

Nell'accordo si legge che esso: *“incentiva le parti sociali ai livelli appropriati e le imprese ad introdurre strategie di trasformazione digitale in un approccio di partenariato, per perseguire i seguenti obiettivi:*

- *favorire le transizioni occupazionali dei lavoratori nelle imprese e, più in generale, tra imprese e settori, tramite investimenti in competenze che garantiscano l'aggiornamento delle competenze e la continua occupabilità della forza lavoro, nonché la resilienza delle imprese;*
- *fornire le condizioni per una trasformazione digitale delle imprese che porti alla creazione di posti di lavoro, compreso l'impegno dei datori di lavoro a introdurre la tecnologia in modo da beneficiare allo stesso tempo dell'occupazione, della produttività e dei contenuti del lavoro e di migliori condizioni di lavoro. Un'analisi condivisa ed un impegno comune all'azione devono essere sostenuti da strutture di dialogo sociale, che comprendano rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori, per valutare ed individuare le esigenze di formazione legate alla digitalizzazione per l'impresa o per il settore e la sua forza lavoro. Queste possono essere competenze tradizionali che possono essere rapidamente valutate, le cosiddette hard skills, e le competenze trasversali, le cosiddette soft skills, definite in un approccio di formazione concordato”.*

In tal senso, l'accordo è coerente con le indicazioni delle istituzioni europee, in particolare del Parlamento europeo nella risoluzione del 16 febbraio 2017, della Commissione europea nella comunicazione dell'aprile 2018, del Comitato economico e sociale europeo, in specie con il parere d'iniziativa del 19 settembre 2018 del Consiglio Europeo nelle proprie conclusioni sul Piano coordinato sull'intelligenza artificiale del 18 febbraio 2019, nonché, da ultimo, dalla Commissione nel *Libro bianco sull'intelligenza artificiale – Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, adottato il 19 febbraio 2020 ³²⁹.

³²⁹ Commissione Europea, *Libro bianco sull'intelligenza artificiale – Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia*, Bruxelles, 19.2.2020, COM(2020) 65 final.

Proprio il *Libro bianco* pone, tra le priorità, l'esigenza di migliorare il «livello delle competenze della forza lavoro per prepararla a una trasformazione guidata dall'IA»; osserva, inoltre, che «il coinvolgimento delle parti sociali sarà un fattore cruciale per garantire un approccio antropocentrico all'IA sul lavoro», considerato che «i lavoratori e i datori di lavoro sono interessati direttamente dalla progettazione e dall'uso dei sistemi di IA sul luogo di lavoro» e vi è «il rischio potenziale che l'IA venga utilizzata, in violazione della normativa dell'UE sulla protezione dei dati e di altre norme, [...] dai datori di lavoro per osservare il comportamento dei loro dipendenti», ovvero senza il rispetto dei diritti fondamentali, anche di non discriminazione³³⁰.

E l'accordo quadro appare anche coerente con la legislazione europea in materia, sotto il duplice profilo della trasparenza e del diritto di informazione sul funzionamento dell'algoritmo³³¹.

Il ruolo del diritto del lavoro nel governo dell'IA

Quale ruolo può giocare il diritto del lavoro nei processi di trasformazione digitale dell'industria e dell'economia? E come il binomio diritto e lavoro può continuare ad essere alla base dei diritti sociali e del *Welfare State*?³³²

E' da condividere l'analisi³³³, secondo cui le regole del lavoro che allo stato abbiamo in materia di digitalizzazione e lavoro³³⁴, non possono ritenersi, nell'insieme, adeguate allo scopo, se non altro perché, derivando da "stratificazioni alluvionali" (secondo una definizione di Gino Giugni), i cui strati più recenti non hanno cancellato del tutto i più antichi, esse non sono riconducibili, da tempo, ad un paradigma coerente³³⁵.

330 M. Peruzzi, *Il dialogo sociale europeo di fronte alle sfide della digitalizzazione*, in "Diritto delle Relazioni Industriali", 4, 2020, pag. 1213.

331 P. Ichino, *Intervista-discussione* a cura Emanuele Dagnino, pubblicata [sul Bollettino Adapt](#), 10 giugno 2024.

332 A. Di Stasi, *Sul diritto e sul lavoro*, Affinità Elettive Edizioni, Ancona, 2013.

333 R. Del Punta, *Un diritto per il lavoro 4.0.*, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G., *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Firenze University Press, 2018.

334 P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino 2017.

335 v. L. Corazza, R. Romei (a cura di), *Diritto del lavoro in trasformazione*, il Mulino, Bologna 2014.

Ciò che stiamo già vivendo, è certamente un veloce salto di qualità dell'intelligenza artificiale e dei processi di automazione, che investirà le attività lavorative di tutte le persone: non si tratta più di automatizzare task esecutivi, faticosi, pericolosi, tradizionalmente trasferiti a macchine dotate di specifica programmazione, specificamente programmate, ma di sofisticati strumenti dotati di capacità conoscitive in velocissimo sviluppo, e quindi sempre più in grado di svolgere, nei nuovi *cyber-physical systems*, attività ritenute un tempo di esclusiva pertinenza umana.

In tutti i settori, quella che comunemente si definisce rivoluzione digitale, è destinata a trasformare i processi e le modalità produttive, utilizzando le nostre stesse conoscenze e il nostro modo di produrre, attivando dei *driver* di notevole potenza ³³⁶.

Ma non è possibile, però, ipotizzare che le modificazioni della cornice regolativa, nonché le trasformazioni generate dalla digitalizzazione e dall'IA produrranno una rottura radicale col passato.

Infatti, non si può pensare che quello che non è mai accaduto, nella storia del diritto del lavoro italiano, accadrà invece in questo caso, per quanto esponenziale possa essere la velocità degli attuali cambiamenti.

E più probabile un'evoluzione progressiva, in virtù della quale gli elementi nuovi si innesteranno sul quadro già esistente (e spesso resiliente), con il possibile sviluppo di pregressi tentativi, invero incompleti, di riforma.

Tra i problemi che la regolazione dovrà gestire, ci sarà anche quello che potrà derivare da un'accresciuta polarizzazione del mondo del lavoro, e dalla conseguente difficoltà di riuscire a configurare un diritto che vada bene, tanto per il lavoro più evoluto, quanto per quello più tradizionale, redistribuendo i benefici dell'innovazione alla collettività, riqualificando nel contempo le persone che vengono sostituite dai processi di innovazione tecnologica e che potrebbero così svolgere i nuovi

³³⁶ E. Rullani, *Lavoro in transizione: prove di Quarta Rivoluzione industriale in Italia*, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G., *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, op. cit., in cui si evidenziano "i nuovi moltiplicatori della conoscenza codificata, che una volta trasformata in bit diventa replicabile e trasferibile a costo zero; la nuova creatività della conoscenza generativa, che grazie alla condivisione resa possibile dalla rete può essere prodotta a costi infinitamente più bassi; lo sviluppo di estesi sistemi autogovernati, che mettono in rete robot, sensori delle reti Internet of Things, algoritmi di apprendimento ecc.; la crescita della complessità dei prodotti, dei servizi e delle soluzioni sviluppate".

lavori richiesti sul mercato³³⁷.

Prudenza vuole, quindi, non dare una risposta compiuta all'interrogativo se l'evoluzione riguarderà tutto il sistema del diritto del lavoro, segnando così *"un primo punto di approdo nella difficile transizione cominciata almeno negli anni '90 del secolo scorso, o se si materializzerà lo spettro di un lavoro, e con esso di un diritto, a due velocità"*³³⁸.

337 P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in "Rivista Italiana di Diritto del Lavoro", 4, 2017, p. 525.

338 R. Del Punta, *Un diritto per il lavoro 4.0.*, in Cipriani A., Gramolati A., Mari G., *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, op. cit.