

*Le implicazioni dell'IA sul lavoro: problema e sistema*

---

Prof. Marco Biasi

Università degli Studi di Milano

# Premessa

- 
- Il crescente – ma non ancora capillare – ruolo di ***workforce analytics*** e ***algorithmic management*** nell'organizzazione del lavoro (specialmente, ma non esclusivamente, nella fase di reclutamento);
  - La **varietà di approcci**, tanto nei *media*, quanto nella letteratura scientifica, in punto di rapporto tra intelligenza artificiale e (diritto del) lavoro;
  - La **sfida regolativa**: (se), dove, quando, come, quanto.

# Il problema

---

- Il frequente riferimento al rischio, se non alla minaccia, dell'intelligenza artificiale (AI) per il lavoro;
- La (duplice) domanda di ricerca:
  1. l'intelligenza artificiale intensifica ed amplia a dismisura i poteri datoriali sui lavoratori e sulle lavoratrici?
  2. la prospettiva del rischio, perseguita dall'AI Act e già prima dal GDPR, si pone come alternativa alla protezione ed alla salvaguardia dei diritti fondamentali?

# Le ragioni di una risposta (tendenzialmente) negativa (I)

- La regolazione lavoristica dell'AI non si fonda solo sul rischio, ma anche sui **divieti** (v. art. 5, par. 1, AI Act; cfr. *amplius* art. 7 Direttiva Piattaforme):
  - sistema che sfrutta le vulnerabilità di una persona fisica o di uno specifico gruppo di persone, dovute all'età, alla disabilità o a una specifica situazione sociale o economica, con l'obiettivo o l'effetto di distorcere materialmente il comportamento di tale persona o di una persona che appartiene a tale gruppo in un modo che provochi o possa ragionevolmente provocare a tale persona o a un'altra persona un danno significativo (lett. b);
  - sistemi per inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione, tranne laddove l'uso del sistema di IA sia destinato a essere messo in funzione o immesso sul mercato per motivi medici o di sicurezza (lett. f);
  - sistemi di categorizzazione biometrica che classificano individualmente le persone fisiche sulla base dei loro dati biometrici per trarre deduzioni o inferenze in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale (lett. g).

# Le Guidelines del 4 febbraio 2025 della Commissione UE sulle pratiche vietate dall'art. 5 AI Act

- 
- V. Section 7 delle Guidelines relativamente all'art. 5, par. 1, lett. f), AI Act:
  - I **sistemi per inferire le emozioni**, la cui **efficacia** rimane **dubbia**, possono essere utilizzati in molteplici campi: in ambito lavorativo, per esempio, per accompagnare il processo di reclutamento, per monitorare le emozioni o la noia sul lavoro, o pure per cercare soluzioni per rendere i dipendenti felici;
  - Il concetto di **emozione** va interpretato **estensivamente** → la natura non esaustiva degli esempi racchiusi nel Considerando 18 AI Act (gioia, tristezza, rabbia, disgusto, sorpresa, imbarazzo, vergogna, svilimento, soddisfazione, piacere);

# Le Guidelines del 4 febbraio 2025 della Commissione UE sulle pratiche vietate dall'art. 5 AI Act

- 
- V. Section 7 delle Guidelines relativamente all'art. 5, par. 1, lett. f), AI Act:
  - Le **eccezioni** per ragioni mediche o di sicurezza devono essere **interpretate restrittivamente**: ad esempio, non si può ricorrere a sistemi di rilevazione delle emozioni per valutare aspetti generali del **benessere** sul lavoro, né per verificare il livello generale di **stress** sul luogo di lavoro;
  - Per ragioni di sicurezza, si intende la protezione della vita e della salute e non la tutela di altri interessi (e.g. la proprietà nei riguardi di furti o frodi);
  - **Laddove rientranti nell'eccezione per ragioni mediche o di sicurezza**, i sistemi di rilevazione delle emozioni sono comunque classificati come **ad alto rischio** ai sensi ed agli effetti dell'AI Act, sempre fatta salva la presenza, a livello europeo o nazionale, di disposizioni normative o contrattuali maggiormente protettive per la forza lavoro.

## Le ragioni di una risposta (tendenzialmente) negativa (II)

- Il significato ed il precipitato dell'antropocentrismo nella regolazione (anche lavoristica) dell'AI:
  - i. Il rifiuto di ogni tentativo di soggettivizzazione dell'AI, che rimane uno strumento a servizio delle imprese e delle persone (v. art. 1 AI Act e, soprattutto, artt. 11, 13, 14, 15, L. n. 132/2025);
  - ii. La costruzione di un assetto di obblighi e responsabilità in capo al *provider* e al *deployer* dell'AI, secondo una logica preventiva/reattiva e non meramente adempitiva/passiva.

## Il datore di lavoro come *deployer*

---

- Nel novero dei **sistemi ad alto rischio** rientrano...
- ...i *software* utilizzati nel campo dell'occupazione, della gestione dei lavoratori e dell'accesso al lavoro autonomo...
- ...senza dimenticare che è ad alto rischio anche un sistema che effettui una profilazione di persone fisiche (compresi i lavoratori).

## Il datore di lavoro come *deployer*

- 
- L'impiego dei sistemi ad alto rischio è condizionato al rispetto di una serie **obblighi** che l'AI Act pone:
    1. a monte, in capo al **fornitore**: verifica, mappatura e istituzione di un sistema di gestione dei rischi, formazione dell'utilizzatore (oltre che del proprio personale all'AI: art. 4 AI Act);
    2. a valle, in capo all'**utilizzatore**: garanzia della trasparenza, formazione del personale all'AI (art. 4 AI Act), attuazione della sorveglianza umana – con sospensione dell'uso in caso di accertato rischio – e, per coloro cui si applica, valutazione di impatto sui diritti fondamentali.

## Il datore di lavoro come *deployer*

- 
- In qualità di **utilizzatore**, il datore di lavoro deve ricevere una serie di informazioni e un'adeguata **formazione da parte del fornitore...**
  - ...ai fini dell'attuazione del sistema di **gestione dei rischi identificati e mappati** in sede di sviluppo e progettazione del sistema di AI...
  - ...nonché delle misure di **sorveglianza umana** indicate dal *provider*;
  - Il sistema di AI deve essere progettato e sviluppato per garantire che il suo **funzionamento** sia sufficientemente **trasparente** da consentire al *deployer* di utilizzarlo correttamente e interpretarne gli *outcome*...
  - ...oltre che di fornire una **spiegazione** a chi subisca una decisione che veda coinvolta l'AI;

## Il datore di lavoro come *deployer*

- Sul piano dei **diritti collettivi/sindacali**, la proposta del Parlamento europeo di richiedere ai datori di lavoro di **consultare** preliminarmente i rappresentanti dei lavoratori al fine di raggiungere un accordo in conformità con la direttiva 2002/14/CE...
- ...è stata ridimensionata, nel testo finale dell'AI Act, con l'introduzione del solo **obbligo per i datori di lavoro di informare i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori che saranno soggetti al sistema;**
- Tale obbligo **non pregiudica gli obblighi dei datori di lavoro di informare e consultare i lavoratori o i loro rappresentanti**, in merito alle decisioni di mettere in servizio o utilizzare sistemi di AI, **derivanti da altre leggi e pratiche dell'Unione o nazionali.**

## Le ragioni di una risposta (tendenzialmente) negativa (III)

---

- L'integrazione delle fonti europee e nazionali e l'apertura ad una sussidiarietà basata sul *favor*:
  - *Il presente regolamento **non osta** a che l'Unione o gli Stati membri mantengano o introducano **disposizioni** legislative, regolamentari o amministrative **più favorevoli ai lavoratori** in termini di tutela dei loro **diritti** in relazione all'uso dei sistemi di LA da parte dei datori di lavoro, o incoraggino o consentano l'applicazione di **contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori** (art. 2, par. 11, AI Act);*

## Le ragioni di una risposta (tendenzialmente) negativa (III)

- L'integrazione delle fonti europee e nazionali e l'apertura ad una sussidiarietà basata sul *favor*:
  - «Nel contesto dell'occupazione e della protezione dei lavoratori, il presente regolamento **non dovrebbe incidere sul diritto dell'Unione in materia di politica sociale né sul diritto del lavoro nazionale...**per quanto riguarda le condizioni di impiego e le condizioni di lavoro, comprese la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, e il rapporto tra datori di lavoro e lavoratori....
  - ...il presente regolamento **non dovrebbe inoltre pregiudicare l'esercizio dei diritti fondamentali riconosciuti dagli Stati membri e a livello di Unione**, compresi il diritto o la libertà di sciopero o il diritto o la libertà di intraprendere altre azioni contemplate dalla disciplina delle relazioni industriali negli Stati membri nonché il diritto di negoziare, concludere ed eseguire accordi collettivi, o di intraprendere azioni collettive in conformità del diritto nazionale» (Consid. 9 AI Act).

# AI, regolazione e poteri datoriali

---

- Una maggiore (e non minore) protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici:
  - a. La materia della sicurezza sul lavoro: la protezione dall'AI (art. 2087 c.c.; art. 12 PWD) e attraverso l'AI (art. 2087 c.c.; art. 11 L. n. 132/2025);
  - b. L'obbligo di trasparenza ed il sindacato sulle decisioni datoriali (anche) in sede giudiziaria: l'esempio dello *ius variandi* ex art. 2103, commi 1 e 8, c.c.;
  - c. L'obbligo di trasparenza e le discriminazioni algoritmiche vs. umane: l'esempio dell'accesso al lavoro e l'AI come mezzo di promozione dell'*equality*.

## Il sistema (da ri-costruire)

---

- L'AI, il lavoro e l'incrocio di plessi normativi diversi:
  - AI Act (Reg. 2024/1689/UE);
  - GDPR (Reg. 2016/679/UE);
  - Dir. Ue 2024/2831 (Direttiva Piattaforme – PWD);
  - Art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/1997 e art. 11 L. n. 132/2025;
  - Altro (art. 2087 c.c.; Dir. 2002/14/CE e D.Lgs. n. 25/2007...).

## Il sistema (da ri-costruire)

- **La definizione di AI** e la natura «automatizzata» (?) delle decisioni algoritmiche:
- art. 3, par. 1, AI Act: ai fini ed agli effetti dell'AI Act, per «**sistema di intelligenza artificiale**» si intende *un **sistema automatizzato** progettato per funzionare con **livelli di autonomia variabili** e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali **previsioni, contenuti, raccomandazioni** o **decisioni** che possono influenzare ambienti fisici o virtuali* (un perimetro ampio: esclusione dei soli sistemi *software* semplici);

## Il sistema (da ri-costruire)

- **La definizione di AI** e la natura «automatizzata» (?) delle decisioni algoritmiche:
- art. 1-bis d.lgs. n. 152/1997: *«Il datore di lavoro o il committente pubblico e privato è tenuto a informare il lavoratore dell'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio integralmente automatizzati 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»*
- → A chi spetta, dunque, «l'ultima parola» nella decisioni algoritmiche?

## Segue.

- 
- Cfr. Trib. Palermo 20 giugno 2023: sono integralmente automatizzati i sistemi “*che non prevedono l'intervento umano nella fase finale della decisione o del monitoraggio, a prescindere da un eventuale intervento dell'uomo nelle fasi antecedenti, quale quella di mero inserimento di dati, o comunque elaborati*”;
  - In **termini generali**, però, a venire in rilievo non dovrebbe essere tanto il momento temporale (fase finale vs. fase iniziale) dell'intervento umano, bensì il profilo **qualitativo** dello stesso:
    - l'art. 1-bis non guarda solo ad un algoritmo che esprime un potere decisionale in assoluta autonomia (cui *a fortiori* la norma si applica), ma anche (e soprattutto) ad uno che, fornendo “indicazioni” al datore di lavoro, funge da **suggeritore** o da **supporto** alla decisione o al monitoraggio...da parte dell'uomo!

## Segue.

- 
- Dunque, per quanto ci si riferisca ad una “*decisione integralmente automatizzata*”, tale la stessa, in senso stretto, non appare...
  - ...né sul piano della scelta (i.e. della volontà finale), né su quello dell'imputazione...
  - ...in quanto sarà pur sempre il datore di lavoro (o un suo preposto), sia pure «forte» della *indicazione* (che, non essendo un ordine, potrebbe essere disattesa), del sistema automatizzato (interamente o meno), a decidere...
  - ...e, a valle, a rispondere di una determinazione che, a livello di responsabilità, rimane sua propria.

# Segue.

- 
- Art. 10, par. 5, PWD:
    - «Qualsiasi **decisione** di limitare, sospendere o chiudere il rapporto contrattuale o l'account di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o qualsiasi altra decisione di pregiudizio equivalente è **presa da un essere umano**».

# Il sistema (da ri-costruire)

---

- **L'obbligo di trasparenza:**
  - *Da parte di chi:*
    - *provider/ deployer (AI Act);*
    - responsabile del trattamento dei dati (GDPR);
    - datore di lavoro/committente (art. 1-bis d.lgs. n. 152/1997).

# Il sistema (da ri-costruire)

---

- **L'obbligo di trasparenza:**

- *Quando:*
- *ex ante:* art. 26, par. 7, AI Act («prima di mettere in servizio o utilizzare un sistema di AI ad alto rischio»); art. 9, parr. 3 e 4, PWD;
- *durante:* art. 13 GDPR («nel momento in cui i dati personali sono ottenuti»); art. 1-bis, comma 5, d.lgs. n. 152/1997 (processo iterativo e dinamico);
- *ex post:* il «diritto alla spiegazione» ex art. 86 AI Act e ex art. 11 PWD (ed ivi anche l'obbligo di «rettifica» o di adeguato risarcimento del danno in caso di violazione dei diritti);

## Il sistema (da ri-costruire)

---

- **L'obbligo di trasparenza:**
  - *Come:*
    - il rinvio generale *ex* art. 26, par. 7, dell'AI Act alle norme e alle procedure stabilite dal diritto e dalle prassi dell'Unione e nazionali in materia di informazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
    - il «*formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico*» delle informazioni *ex* art. 1-bis, comma 6, d.lgs. n. 152/1997;
    - la natura «*intelligibile e facilmente accessibile*» dell'informazione ed il «*linguaggio semplice e chiaro*» *ex* art. 9, par. 2, PWD.

# Il sistema (da ri-costruire)

---

- **L'obbligo di trasparenza:**
  - *A favore di chi:*
  - il diseguale livello di coinvolgimento sindacale rispetto alla valutazione di impatto sui diritti fondamentali:
    - la partecipazione dei lavoratori nella valutazione di impatto sui diritti dei lavoratori *ex art. 10 PWD*;
    - l'assenza di coinvolgimento sindacale nella DPIA *ex art. 35 GDPR* e nella FRIA *ex art. 27 AI Act*, nonché nell'ambito dell'attività di *human oversight* sul funzionamento dell'AI (art. 14 AI Act).

## Nota conclusiva

---

- La doverosa ricerca di un equilibrato dosaggio di universalismo e selettività nella regolazione lavoristica dell'AI:
  - cfr. la regolazione delle piattaforme come *species* all'interno del *genus* AI;
- Gli ampi spazi per la contrattazione collettiva:
  - gli esempi della sicurezza («AI for good») e della formazione.
- L'AI come pericolo, opportunità o sfida per il diritto del lavoro e delle relazioni industriali?

Grazie dell'attenzione!

---

[marco.biasi@unimi.it](mailto:marco.biasi@unimi.it)