

*Problema e sistema nella regolazione lavoristica
dell'intelligenza artificiale*

Prof. Marco Biasi

Università degli Studi di Milano

Il problema

- Il frequente riferimento al rischio, se non alla minaccia, dell'intelligenza artificiale (AI) per il lavoro;
- La (duplice) domanda di ricerca:
 - 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?
 - ancora, l'intelligenza artificiale intensifica ed amplia a dismisura i poteri datoriali sui lavoratori e sulle lavoratrici?

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 ragioni di una risposta (tendenzialmente) negativa (II)

- Il significato ed il precipitato dell'antropocentrismo nella regolazione (anche lavoristica) dell'AI:
 - Il rifiuto di ogni tentativo di soggettivizzazione dell'AI, che rimane uno strumento a servizio delle imprese e delle persone;
 - 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.

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).

Segue.

-
- Una maggiore (e non minore) protezione dei diritti fondamentali dei lavoratori e delle lavoratrici:
 - La materia della sicurezza sul lavoro: la protezione dall'AI (art. 2087 c.c.; art. 12 Direttiva Piattaforme) e attraverso l'AI (art. 2087 c.c.; art. 10, comma 1, d.d.l. n. 1146 della XIX Legislatura);
 - 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.;
 - L'obbligo di trasparenza e le discriminazioni algoritmiche vs. umane: l'esempio dell'accesso al lavoro.

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);
 - Direttiva Piattaforme;
 - Art. 1-*bis* d.lgs. n. 152/1997;
 - 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; art. 1-bis d.lgs. n. 152/1997; cfr. art. 10, par. 5, Direttiva Piattaforme;
- **L'obbligo di trasparenza:**
 - ***Da parte di chi:*** *provider/deployer* vs. responsabile del trattamento dei dati vs. datore di lavoro/committente;
 - ***Quando:*** *ex ante* (art. 26, par. 7, AI Act; art. 13-15 GDPR; art. 1-bis d.lgs. n. 152/1997; art. 9 Direttiva Piattaforme), nonché *ex post* (il «*diritto alla spiegazione*» *ex art. 86 AI Act* ed *ex art. 11 Direttiva Piattaforme*, 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 nell'AI Act (art. 26, par. 7) vs. la natura «*intelligibile e facilmente accessibile*» dell'informazione ed il «*linguaggio semplice e chiaro*» ex art. 9, par. 2, Direttiva Piattaforme (cfr. art. 1-bis, comma 6, d.lgs. n. 152/1997: «*formato strutturato, di uso comune e leggibile da dispositivo automatico*»);
 - ***A favore di chi***: il diseguale livello di coinvolgimento sindacale rispetto alla valutazione di impatto (la partecipazione dei lavoratori nella valutazione di impatto sui diritti dei lavoratori ex art. 10 Direttiva Piattaforme vs. l'assenza di coinvolgimento sindacale nella DPIA ex art. 35 GDPR, e nella FRIA ex art. 27 AI Act) e alla *human oversight* (art. 10 Direttiva Piattaforme vs. 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;
 - Una questione di metodo, prima che di merito: legge vs. contrattazione...o legge e contrattazione?

Grazie dell'attenzione!

marco.biasi@unimi.it