



ACADEMIA BRASILEIRA
DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di

Giuseppe Ludovico e Thereza Christina Nahas

DIRITTI FONDAMENTALI, LAVORO E NUOVE TECNOLOGIE



Milano University Press



ACADEMIA BRASILEIRA
DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di
Giuseppe Ludovico e Thereza Christina Nahas

**DIRITTI FONDAMENTALI,
LAVORO E NUOVE TECNOLOGIE**

 Milano University Press

Diritti fondamentali, lavoro e nuove tecnologie / a cura di Giuseppe Ludovico e Thereza Christina Nahas. Milano University Press, 2025. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 4).

ISBN 979-12-5510-277-9 (print)

ISBN 979-12-5510-279-3 (PDF)

ISBN 979-12-5510-280-9 (EPUB)

DOI 10.13130/sdlps.244

Questo volume e, in genere, quando non diversamente indicato, le pubblicazioni della collana di Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, sono valutate, riviste e approvate dal Comitato Scientifico, che si fa garante dei contenuti scientifici delle pubblicazioni.

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 – CC-BY-SA, il cui testo integrale è disponibile all'URL: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:
<https://libri.unimi.it/index.php/sdlps/index>.

© The Author(s) 2025

© Milano University Press per la presente edizione

Pubblicato da:

Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

Sito web: <https://milanoup.unimi.it>

e-mail: redazione.milanoup@unimi.it

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da Ledizioni(www.ledizioni.it).

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Direttori

Prof.ssa Thereza Christina Nahas Prof. Giuseppe Ludovico
Prof. Luciano Dorea Martinez Carreiro Prof. Lucio Imberti

Comitato Scientifico

Prof. Alexandre Agra Belmonte Prof. Ilario Alvino
Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite Prof. Guido Canavesi
Prof. Georgenor de Souza Franco Filho Prof.ssa Maria Teresa Carinci
Prof.ssa Yone Frediani Prof.ssa Silvia Ciucciiovino
Prof.ssa Maria Cristina Irigoyen Peduzzi Prof. Stefano Giubboni
Prof. Vitor Salino de Moura Eça Prof. Alberto Levi

Comitato di Redazione

Prof.ssa Alessandra Ingraio
Prof.ssa Naiara Posenato

Volumi della collana

1. G. LUDOVICO, F. FITTA ORTEGA, T. C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2020
2. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2023
3. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *Contratos de trabalho flexível nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro*, Milano, Milano University Press, 2023
4. G. LUDOVICO, T.C. NAHAS, *Diritti fondamentali, lavoro e nuove tecnologie*, Milano, Milano University Press, 2025

Indice

Prefazione di Giuseppe Ludovico e Thereza Christina Nahas	9
PEDRO MANUEL DE ALMEIDA MADEIRA BRITO, Evocação do Professor Doutor Pedro Romano Martinez	11
PAULA VAZ FREIRE, Economia e Mercados Digitais: Desafios para o Direito do Trabalho	15
CHIARA TENELLA SILLANI, Internet e i diritti di espressione della personalità e della libertà di comunicazione	27
PAULO SERGIO JOÃO, O direito ao esquecimento aplicado nas relações trabalhistas	37
NAIARA POSENATO, Tecnologia e Justiça: sobre a aplicação da Inteligência Artificial (IA) no Sistema Judiciário	55
WILFREDO SANGUINETI RAYMOND, Los derechos humanos laborales como objeto de protección del nuevo derecho transnacional del trabajo	77
MAURIZIO FALSONE, La crisi della territorialità delle tutele del lavoro e la sovranità delle nuove tecnologie	97
GIUSEPPE LUDOVICO, A subordinação sem lugar e horário de trabalho	113
ESPERANZA MACARENA SIERRA BENÍTEZ, Nómadas digitales: una perspectiva jurídico-laboral	125
GUSTAVO MARCELO GAUTHIER GUAZZONI, Trabajo en plataformas digitales y protección de los derechos fundamentales	147
ALBERTO LEVI, I sistemi automatizzati nella disciplina della direttiva europea sulle piattaforme digitali	163
ALESSANDRA INGRAO, IA ACT e GDPR: la garanzia della privacy dei lavoratori in un'era di decisioni automatizzate	173
MARIA TERESA CARINCI, Tutela contro le discriminazioni e intelligenza artificiale nell'ordinamento italiano	185
DUARTE ABRUNHOSA E SOUSA, RITA MARQUES NOSSA, Desafios Laborais para a IA e Robótica	195
STEFANO BINI, L'informazione algoritmica nel diritto del lavoro spagnolo: orizzonti espansivi di democratizzazione	207

MICHELE SQUEGLIA, Quale impatto avrà l'intelligenza artificiale sulla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori?	221
GILBERTO STÜRMER, Evolução do direito do trabalho no Brasil: Constituição de 1988, liberdade sindical, reforma trabalhista e novas tecnologias	239
THEREZA CHRISTINA NAHAS, Telemedicina (atestado médico-aceitação) e limbo previdenciário	251
Notizie sugli Autori	267

I sistemi automatizzati nella disciplina della direttiva europea sulle piattaforme digitali

Alberto Levi

SOMMARIO: 1. Una premessa: il ruolo dell'azione legislativa euro-unitaria in materia di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. – 2. Una riflessione giuridica sulla tecnica di tutela del lavoratore fatta propria dalla cosiddetta Direttiva Piattaforme. – 3. Il canone della trasparenza e la garanzia del monitoraggio e del riesame umani. – 4. Diritto del lavoro, etica e sostenibilità sociale del cambiamento tecnologico.

1. Una premessa: il ruolo dell'azione legislativa euro-unitaria in materia di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati

Alla legislazione euro-unitaria è unanimemente riconosciuto il merito di una sorta di primogenitura regolativa dei nuovi diritti della persona che lavora, connessi alle ricadute dell'innovazione digitale. Tra questi, i diritti riconosciuti al lavoratore in relazione all'utilizzazione dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati nella gestione delle risorse umane¹.

Si tratta, infatti, di una esigenza di tutela che l'Europa ha intercettato fin da subito e che ha sviluppato in una pluralità di fonti regolative che si intersecano tra loro, a partire dal regolamento UE 2016/679 (ossia il GDPR, che tutela il trattamento dei dati della persona fisica di fronte ai processi decisionali automatizzati) e dalla Direttiva UE 2019/1152 (su condizioni di lavoro trasparenti), fino ad arrivare alla recentissima Direttiva UE 2024/2831 sulla tutela del lavoro prestato mediante piattaforme digitali e al regolamento UE 2024/1689, vale a dire la cosiddetta legge sull'Intelligenza Artificiale², a proposito della quale, non

1 In argomento, si vedano: M. MAGNANI, *La proposta di direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali*, in *Bollettino ADAPT* 9 maggio 2022, n. 18, p. 1; E. MENEGATTI, *Prefazione*, in F. LUNARDON, E. MENEGATTI (a cura di), *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, *Italian Labour Law e-Studies*, Alma Mater Studiorum – Università di Bologna, 2024, p. 2.

2 Si tratta dell'*Artificial Intelligence Act*, a proposito del quale si vedano: S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, pp. 573 e ss.; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023.

a caso, quando è stato raggiunto l'accordo di Consiglio e Parlamento europeo è stato sottolineato a tutti i livelli che si trattava del primo quadro normativo in materia, nel mondo.

Dunque, con riguardo al piano delle fonti, la materia a livello europeo è caratterizzata da una regolazione intersecata e multilivello, nell'ambito della quale la Direttiva sulle piattaforme, come ha osservato la dottrina, rappresenta una disciplina speciale, benché oggi se ne auspichi un'adeguata estensione applicativa a tutti i lavoratori (anche non di piattaforma digitale) che interagiscano con un sistema decisionale (o di controllo) automatizzato³. È questa, del resto, una dinamica che si verifica frequentemente per i nuovi diritti digitali della persona che lavora, come ad esempio è avvenuto per il diritto alla disconnessione, di cui, appunto, in prima battuta se ne è avvertita la necessità nell'ambito di un contesto specifico (nel caso italiano, la disciplina legale del lavoro agile), per poi rilevare quasi immediatamente l'opportunità di una sua estensione anche a tutti i casi ulteriori in cui ne ricorrono i presupposti applicativi.

Il tema delle tutele relative ai sistemi automatizzati si lega a doppio filo con il principio generale della trasparenza nella gestione dei rapporti di lavoro, nel senso che il legislatore europeo mira ad un uso più trasparente degli algoritmi, pur riconoscendo esplicitamente che si tratta di una trasparenza limitata, nel senso che le piattaforme non possono essere obbligate a rendere pubblico il funzionamento dettagliato degli algoritmi decisionali⁴.

È questo un primo punto cruciale, in relazione al quale vengono a contrapporsi fin da subito le ragioni dell'impresa, da un lato e la necessità di tutelare la persona che lavora, dall'altro lato⁵. L'algoritmo, del resto, non è fatto soltanto di un freddo meccanismo di calcolo, ma presuppone scelte di fondo che – nell'impresa tradizionale – rappresentano il *know how* della gestione delle risorse umane. Di qui, ad esempio, il dibattito formatosi in ordine al legittimo accesso alle logiche generali di funzionamento dell'algoritmo e non al cosiddetto “codice

3 Così C. SPINELLI, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 2, pp. 14-15. Nello stesso senso, si vedano: M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2024, p. 632; A. LO FARO, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 25, p. 191, il quale osserva che «le vicende del lavoro su piattaforma hanno avuto il merito di farci “scoprire” l'algoritmo», ma occorre prendere atto di come l'*Algorithmic Decision Making* «assuma un rilievo trasversale che investe, al di là delle piattaforme, tutti i contesti lavorativi».

4 In argomento, si veda P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro agile*, in *Labour & Law Issues*, 2022, 1, p. 53.

5 Così A. BELLAVISTA, *La questione del potere “trasparente” nei rapporti di lavoro*, in *Dir. merc. lav.*, 2023, pp. 587-588. In argomento, si veda G. SIGILLÒ MASSARA, *Lavoro autonomo, parasubordinato e su piattaforma alla prova della privacy*, in R. PESSI, R. FABOZZI, P. MATERA, G. SIGILLÒ MASSARA, a cura di, *Diritto, lavoro e nuove tecnologie*, Giappichelli, Torino, 2024, pp. 142-143.

sorgente⁶, a tutela, appunto, della proprietà intellettuale di cui è espressione il *software* del sistema di intelligenza artificiale⁷.

Il bilanciamento di tali contrapposte esigenze realizzato nell'ambito della Direttiva si concretizza principalmente nella previsione di specifici obblighi di informazione a favore dei lavoratori, oltre che dei sindacati⁸.

Tali obblighi di informazione nei confronti dei lavoratori hanno ad oggetto una serie di elementi, differenziati a seconda che si tratti di sistemi di monitoraggio automatico oppure di sistemi decisionali.

In riferimento ai primi, è necessario informare innanzi tutto che tali sistemi sono in uso o in fase di introduzione. È necessario inoltre dare un'apposita informazione in ordine: alle categorie di dati e di azioni supervisionati o valutati da tali sistemi; all'obiettivo del monitoraggio e le modalità esecutive; ai destinatari dei dati personali trattati⁹.

Con riguardo ai sistemi decisionali, invece, si impone di comunicare: l'eventuale utilizzazione di tali sistemi automatizzati; le categorie di decisioni adottate; le categorie di dati ed i parametri di cui i sistemi tengono conto; i motivi alla base di alcune decisioni specificamente indicate¹⁰.

Per questa via, «le scelte che ispirano l'organizzazione del lavoro, anche quelle che solitamente si formano e restano custodite nella sfera di riservatezza degli *interna corporis* dell'impresa, si trovano oggi ad essere sottoposte ad un obbligo di piena “*disclosure*” quando quelle scelte vengono incorporate nei criteri di impostazione e di funzionamento dei sistemi automatizzati di decisione o di monitoraggio»¹¹.

Dunque, a fronte della possibile insidiosità dei sistemi automatizzati, il pilastro fatto proprio dal legislatore euro-unitario nella regolazione della materia è quello della trasparenza¹², declinata innanzi tutto attraverso la previsione degli obblighi di informazione di cui si è detto, a carico dell'imprenditore.

6 Sul punto, cfr. Trib Torino, decr. 5 agosto 2023, in *Arg. dir. lav.*, 2024, p. 111, con nota di A. A. SCELSI, *L'informativa sui sistemi automatizzati, se lacunosa, integra gli estremi della condotta antisindacale*. In argomento, si veda M. PERUZZI, *Questioni probatorie e processuali nella proposta di Direttiva sul lavoro tramite piattaforma*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2 del 2022, p. 6.

7 In proposito, si veda D. PALLAGA, *L'algoritmo nel processo del lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2024, I, pp. 218-219.

8 In proposito, si vedano: 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*, 2022, n. 1, pp. 19 e ss.; M. BARBIERI, *Prime osservazioni sulla proposta di direttiva per il miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro con piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2021, n. 2, pp. 15-16; A. SARTORI, *Intelligenza artificiale e gestione del rapporto di lavoro. Appunti da un cantiere ancora aperto*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2024, p. 830.

9 Così l'art. 9, par. 1, lett. a, della Direttiva.

10 Così l'art. 9, par. 1, lett. b, della Direttiva.

11 Così G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del decreto Trasparenza*, in *Mass. giur. lav.*, 2022, p. 586.

12 In proposito, si veda M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., pp. 28 e ss.

La trasparenza, tra l'altro – in considerazione anche delle sue intrinseche connessioni con una gestione responsabile delle risorse umane – evoca il tema più generale dell'etica di impresa, con cui, a fronte di evoluzioni così epocali come il processo di innovazione digitale, il diritto non può fare a meno di confrontarsi (su tale aspetto, peraltro, si tornerà nel par. 4).

L'approccio regolativo prescelto dal legislatore euro-unitario è dunque molto netto, sol che si pensi alla comprensibile ritrosia dell'azienda ad esplicitare gli elementi oggetto dell'informativa, anche in relazione alla tutela della riservatezza aziendale e della concorrenza delle altre imprese. Non è un caso del resto, che l'art. 1-*bis* del decreto legislativo n. 152 del 1997¹³, il quale in un certo senso aveva recepito con anticipo le indicazioni della proposta di Direttiva sulle piattaforme digitali¹⁴, imponendo al datore di lavoro di dare ai lavoratori e ai sindacati una serie di informazioni quando sono utilizzati sistemi integralmente automatizzati (tra cui le logiche di funzionamento dei sistemi medesimi)¹⁵, sia stato modificato dal cosiddetto decreto Lavoro del 2023 (il decreto legge n. 48 del 2023, convertito nella legge n. 85 del 2023)¹⁶. Il richiamato decreto Lavoro, infatti, ha precisato che gli obblighi informativi di cui all'art. 1-*bis* del decreto n. 152 «non si applicano ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale»¹⁷.

2. Una riflessione giuridica sulla tecnica di tutela del lavoratore fatta propria dalla cosiddetta Direttiva Piattaforme

La Direttiva piattaforme evidenzia una scelta di campo del legislatore euro-unitario che, in buona sostanza, può considerarsi molto aperta nei confronti

13 In argomento, si vedano M.T. CARINCI, S. GIUDICI, P. PERRI, *Obblighi di informazione e sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati (art. 1-bis "Decreto Trasparenza")*: quali forme di controllo per i poteri datoriali algoritmici?, in *Labor*, 2022, pp. 7 e ss.; M. MARAZZA, F. D'AVERSA, *Dialoghi sulla fattispecie dei "sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati" nel rapporto di lavoro (a partire dal Decreto Trasparenza)*, *giustiziacivile.com*, 8 novembre 2022.

14 Si tratta, come noto, della Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio del 21 aprile 2021, COM(2021) 206 final. In proposito si veda A. ZILLI, *La trasparenza nel rapporto di lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa, 2022, p. 143.

15 In proposito, si vedano G. SMORTO, A. DONINI, *L'approvazione della Direttiva sul lavoro mediante piattaforme digitali: prima lettura*, in *Labour & Law Issues*, 2024, n. 1, p. 37, i quali evidenziano come a seguito della Direttiva l'art. 1-bis del decreto n. 152 debba essere adeguato «per ciò che riguarda nello specifico le regole per le piattaforme digitali: ad esempio, in relazione all'obbligo di fornire le informazioni nei confronti delle persone che partecipano ad una procedura di assunzione o di selezione (art. 9, co. 5), allo stato escluse dal campo di applicazione della normativa nazionale».

16 In argomento, si vedano: D. GAROFALO, *La trasparenza nel settore privato. Genesi – ambito – tecniche della tutela*, in *Lav. prev. oggi*, 2024, pp. 316-317; S. GIUBBONI, *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2023, I, pp. 305-306.

17 Sul punto, ancora S. GIUBBONI, *Il lavoro attraverso piattaforma digitale nella disciplina nazionale*, cit., p. 308.

dell'utilizzo dei sistemi di monitoraggio e decisionali automatizzati nell'ambito del lavoro prestato mediante piattaforma digitale, seppure con la cautela del cosiddetto *human oversight* (del quale si dirà nel successivo par. 3).

Tale piena apertura non deve apparire scontata, nel senso che talvolta i timori delle possibili storture applicative generate dai sistemi automatizzati ha portato a vietarne l'utilizzo.

In particolare, si intende fare riferimento ad un diverso modello regolativo dei sistemi automatizzati che il nostro legislatore interno ha già avuto modo di adottare in materia di trasporto aereo, pur sempre con l'obiettivo della trasparenza delle tariffe relative ai voli nazionali.

Il cosiddetto decreto *Asset* (ossia il decreto legge n. 104 del 2023, convertito nella legge n. 136 del 2023) ha stabilito, appunto, che per le rotte nazionali e per i picchi di domanda dovuti a stagionalità «è vietato l'utilizzo di procedure automatizzate di determinazione delle tariffe basate su attività di profilazione *web* dell'utente o sulla tipologia dei dispositivi elettronici utilizzati per le prenotazioni, quando esso comporta un pregiudizio al comportamento economico dell'utente»¹⁸.

Si tratta, come è dato vedere, di una tecnica regolativa esattamente opposta a quella fatta propria dalla Direttiva sulle piattaforme digitali.

In particolare, in considerazione della necessità di tutelare anche in questo caso un contraente debole (il consumatore), si agisce a monte, vietando le procedure automatizzate su determinati elementi decisionali, piuttosto che agire a valle, come fa invece la Direttiva sulle piattaforme digitali, ammettendo ogni decisione automatizzata, pur sottoponendola ad informazione preventiva (oltre che a monitoraggio ed eventuale riesame umano successivo).

A questo proposito, invero, potrebbe replicarsi che – a ben vedere – anche la Direttiva Piattaforme adotta la stessa tecnica di tutela con riguardo agli stati emotivi e psicologici, alle conversazioni private e ai momenti in cui il prestatore non sta svolgendo un lavoro tramite le piattaforme o non si sta offrendo per svolgerlo, ipotesi nelle quali, appunto, si vieta *a priori* il trattamento dei dati da parte di sistemi automatizzati¹⁹.

In realtà, a parere di chi scrive, le ipotesi degli stati emotivi e psicologici, o delle conversazioni private (ricavabili, nonostante il lavoratore presti la propria attività da remoto, ad esempio dalla reattività del lavoratore agli *input* della piattaforma: si pensi all'uso di un determinato linguaggio che l'intelligenza

18 Così l'art. 1 del decreto legge n. 104 del 2023, convertito nella legge n. 136 del 2023.

19 Si veda l'art. 7, par. 1, della Direttiva. Ciò del tutto analogamente a quanto previsto nel Regolamento UE 2024/1689, che vieta, appunto, «l'immissione sul mercato, la messa in servizio per tale finalità specifica o l'uso di sistemi di IA 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» (art. 5, lett. f, del Regolamento).

artificiale è in grado di interpretare e di catalogare), o ancora dei momenti in cui il lavoratore non sta svolgendo il proprio lavoro, rappresentano elementi estrinseci al rapporto di lavoro, non valutabili nemmeno per le decisioni integralmente umane assunte dal datore, per principio oramai assolutamente acquisito nel diritto del lavoro.

Situazione completamente diversa, invece, è quella che accade nel cosiddetto decreto *Asset*, in cui le limitazioni riguardano elementi intrinseci rispetto alla determinazione delle tariffe.

Il cosiddetto decreto *Asset*, dunque, dà piena dimostrazione che un intervento normativo teso a limitare direttamente la possibilità di utilizzo degli algoritmi o a contenerne gli effetti non è un tabù.

In altri termini, ciò che si intende sottolineare è che probabilmente, in sede di recepimento della Direttiva, vale la pena di esplorare anche nell'ambito del lavoro mediante piattaforma l'opportunità di disciplinare (limitando o vietando per via normativa) le decisioni automatizzate su alcuni elementi specifici che risultano fondamentali nella gestione del rapporto di lavoro, come ad esempio i licenziamenti, o la progressione di carriera o anche gli affidamenti di incarichi che possono determinare variazioni della retribuzione oltre certi limiti. Vale a dire le decisioni più rilevanti che incidono in modo profondo e spesso irreversibile sul rapporto di lavoro. Decisioni, appunto, della cui rilevanza il legislatore euro-unitario ha piena contezza, ma in riferimento alle quale si limita a prevedere il diritto del lavoratore ad una motivazione scritta ed al riesame umano della decisione algoritmica²⁰.

3. Il canone della trasparenza e la garanzia del monitoraggio e del riesame umani

Tornando al canone della trasparenza posto dal legislatore euro-unitario a fondamento della propria azione regolativa dei sistemi automatizzati, esso si declina attraverso due fondamentali linee direttrici.

La prima riguarda, come già si è detto, la previsione di una serie di diritti di informazione nei confronti dei singoli lavoratori, oltre che dei loro rappresentanti sindacali²¹ (art. 9 della Direttiva).

20 Si tratta, appunto, delle decisioni «di limitare, sospendere o chiudere l'account della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione di non retribuire il lavoro prestato dalla persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione in merito alla situazione contrattuale della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, qualsiasi decisione con effetti analoghi o qualsiasi altra decisione che incida sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro o di un altro rapporto contrattuale» (art. 11, par. 1 e par. 2, della Direttiva).

21 La previsione di diritti di informazione a favore dei rappresentanti sindacali costituisce – insieme al tema della consultazione – uno *step* ovviamente fondamentale nel percorso della

Quanto alla seconda linea direttrice, invece, il legislatore euro-unitario prevede un *set* di diritti del lavoratore, pensati come ragionevoli cautele rispetto all'intrinseca imperscrutabilità funzionale dell'algoritmo. Tra questi, assumono un'assoluta centralità il diritto al monitoraggio umano e alla valutazione di impatto delle decisioni assunte (art. 10 della Direttiva), il diritto a poter interloquire con una "persona di contatto", oppure ancora il diritto al riesame umano di decisioni significative (art. 11 della Direttiva medesima).

La prima linea direttrice, relativa all'introduzione di specifici diritti di informazione, si radica con tutta evidenza nell'asimmetria informativa tra le parti del rapporto e tende a compensare il *gap* inevitabile attraverso una comunicazione scritta, resa in modo trasparente e chiaro.

Con riguardo alla seconda linea direttrice, sintetizzabile nella garanzia della supervisione umana sul sistema decisionale o di monitoraggio, merita senz'altro di essere sottolineata l'importanza della previsione della cosiddetta "persona di contatto", che potrebbe incarnarsi in una figura nuova dell'organizzazione aziendale della piattaforma, l'*Algorithmic Management Officer*²², oppure nel responsabile del sistema di gestione della qualità, così come previsto dal Decreto Trasparenza.

A questo proposito, le piattaforme debbono garantire che tale persona di contatto disponga «della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie per esercitare tale funzione» (art. 11, par. 1, della Direttiva). Il che lascia intuire che questa figura non possa che incarnarsi in un esperto della gestione delle risorse umane, individuato secondo il principio dell'*accountability*, tanto caro al legislatore euro-unitario, quanto distante dalla nostra cultura giuridica classica e peraltro così fortemente responsabilizzante in termini di effettività dei diritti²³.

partecipazione sindacale nella costruzione di un processo di cambiamento tecnologico così epocale come quello indotto dal lavoro mediante piattaforma. Sul punto, si vedano: M. AMO, *Trasparenza algoritmica nel lavoro su piattaforma: quali spazi per i diritti collettivi nella proposta di Direttiva in discussione?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 2, pp. 5 e ss.; M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo umanesimo del lavoro*, cit., p. 635, il quale sottolinea che il diritto europeo, nella regolazione del *management* algoritmico, ha con riguardo al tema della partecipazione dei lavoratori un approccio molto *soft*, non spingendosi «fino agli istituti partecipativi veri e propri, imperniati sui diritti di codecisione»; E. DAGNINO, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, *Adapt University Press*, 2019, p. 195; M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 25, pp. 174 e ss.; R. FABOZZI, *Il diritto del lavoro alla prova delle piattaforme digitali*, in R. PESSI, R. FABOZZI, P. MATERA, G. SIGILLÒ MASSARA (a cura di), *Diritto, lavoro e nuove tecnologie*, cit., p. 47.

22 Così C. SPINELLI, *La trasparenza delle decisioni algoritmiche nella proposta di Direttiva UE sul lavoro tramite piattaforma*, cit., p. 10 (nt.7).

23 In proposito, si veda 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*, 2022, n. 1, pp. 10 e ss.

In dottrina, proprio per sottolineare la centralità di questa figura, è stato evidenziato il rischio che il validatore/decisore umano possa «incorrere nella comprensibile tentazione di conformarsi alla decisione algoritmica, al fine di scongiurare le conseguenze negative che egli dovrebbe poter fronteggiare a seguito di un'eventuale divaricazione»²⁴. Non è un caso, del resto, che lo stesso legislatore euro-unitario abbia concretamente previsto questo rischio, stabilendo, appunto, che «le persone incaricate dalla piattaforma di lavoro digitale di svolgere la funzione di supervisione e valutazione (...) godono di protezione contro il licenziamento o equivalenti, contro l'adozione di misure disciplinari e altri trattamenti sfavorevoli per aver esercitato le loro funzioni»²⁵.

4. Diritto del lavoro, etica e sostenibilità sociale del cambiamento tecnologico

In un contesto di trasformazioni così epocali per la società nel suo complesso, oltre che per l'impresa, per il lavoro e la sua organizzazione, è fin troppo evidente che il diritto, in generale, ed il diritto del lavoro, in particolare, debbano fare necessariamente i conti con la prospettiva dell'etica²⁶, che non a caso il tema della trasparenza evoca in modo esemplare, intersecandosi ancora una volta in quel *mix* di fonti euro-unitarie di cui si è detto nel precedente paragrafo n. 1.

Il diritto del lavoro, del resto, ha il compito non facile di gestire il cambiamento attraverso la predisposizione di regole che contemperino in maniera equilibrata le esigenze (talora contrapposte) dello sviluppo economico e della tutela della persona che lavora, o, da altra prospettiva più ampia, le esigenze del progresso tecnologico, da un lato e della sua sostenibilità sociale in termini di costruzione del benessere e della qualità di vita delle persone, dall'altro²⁷.

D'altra parte, come è stato osservato, da sempre le trasformazioni della tecnologia costituiscono «un fattore per nulla estraneo al diritto del lavoro, avendone rappresentato anzi il principale tratto genetico», considerando che proprio la prima rivoluzione industriale ha rappresentato uno dei presupposti della nascita del diritto del lavoro²⁸, materia per sua stessa natura orientata alla continua ricerca di un bilanciamento delle tensioni giuridiche tra libertà di impresa e tutela della persona del lavoratore.

24 Così A. LO FARO, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, cit., p. 200.

25 Art. 10, par. 2, della Direttiva Piattaforme.

26 In generale, sull'argomento si veda L. FLORIDI, *Etica dell'intelligenza artificiale. Sviluppi, opportunità, sfide*, Milano, 2022.

27 In proposito, si vedano I. PICCININI, M. ISCERI, *Valori, scenari e nuove sfide: appunti per un lavoro sostenibile*, in *Lav. prev. oggi*, 2024, pp. 374 e ss.

28 Così G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, Milano, 2023, pp. 1-17.

Ancora una volta, a livello europeo, il dibattito relativo alla centralità dell'etica è stato fondamentale per la definizione dei valori da porre a base dello sviluppo dell'intelligenza artificiale²⁹. Ne è un segno tangibile la Dichiarazione Europea sui diritti e i principi digitali per il decennio digitale del 23 gennaio 2023 (2023/C 23/01), con la quale il Parlamento Europeo, il Consiglio e la Commissione Europea hanno intercettato fin da subito l'esigenza di individuare una sfera valoriale a cui fare riferimento, a partire dal presupposto, appunto, che l'UE è innanzi tutto un'unione di valori (considerando n. 1), e così promuovendo un «modello europeo per la trasformazione digitale, (...) basato sui valori europei e sui diritti fondamentali dell'UE, (che) riaffermi i diritti umani universali e apporti benefici a tutte le persone, alle imprese e alla società nel suo complesso»³⁰.

In piena sintonia con tutto questo, nell'*LA Act* sono stati individuati sette orientamenti «per una IA affidabile, etica ed antropocentrica, richiamati dal considerando 27 del Regolamento UE»³¹, tra cui, appunto la trasparenza³² ed il benessere sociale³³. Si tratta – è stato osservato – di principi che «in verità toccano diritti fondamentali affermati dalla Carta dei diritti fondamentali e valori essenziali su cui si fonda l'Unione».

Tali principi, benché siano da ricondurre «al terreno dei valori etici, senza farli assurgere al rango di regole giuridiche da rispettare, (...) sono comunque da osservare almeno come canoni interpretativi delle norme europee e del regolamento pertinenti in materia di IA»³⁴.

La definizione concordata di una sfera valoriale cui ispirarsi assume dunque un comprensibile significato innanzi tutto fondativo, che giuridicamente evoca le esigenze di «salvaguardia dei diritti fondamentali della persona in un'epoca di

29 In argomento, si vedano: F. LUNARDON, *Innovazione digitale e diritto del lavoro*, in F. LUNARDON, E. MENEGATTI, a cura di, *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, cit., 2024, p. 13; L. TEBANO, *Poteri datoriali e dati biometrici nel contesto dell'AI Act*, in *Federalismi.it*, 2023, n. 25, p. 201.

30 In proposito, si veda S. VILLANI, *Luci ed ombre degli strumenti di tutela dei diritti nell'architettura dell'AI Act basata sul rischio*, in F. LUNARDON, E. MENEGATTI, a cura di, *I nuovi confini del lavoro: la trasformazione digitale*, cit., p. 138-139.

31 Così S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, cit., p. 591.

32 Nel considerando 27 si precisa che per “trasparenza” «si intende che i sistemi di IA sono sviluppati e utilizzati in modo da consentire un'adeguata tracciabilità e spiegabilità, rendendo gli esseri umani consapevoli del fatto di comunicare o interagire con un sistema di IA e informando debitamente i *deployer*» (cioè, ad esempio, i datori di lavoro) delle capacità e dei limiti dei sistemi di IA e le persone interessate dei loro diritti.

33 Gli altri orientamenti richiamati sono: l'intervento e la sorveglianza umani; la robustezza tecnica e la sicurezza; la vita privata e la *governance* dei dati; la diversità, la non discriminazione e l'equità; la responsabilità (si veda, appunto, il considerando 27 del Regolamento UE 2024/1689).

34 Così, ancora, S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 591.

sovranità digitale che come tutte le sovranità non può fare a meno di una sua Costituzione»³⁵.

Invece, passando dal terreno della definizione dei principi a quello funzionale dell'applicazione dei principi medesimi, gli attori principali della realizzazione di un approccio etico alla materia in questione sono il sindacato e l'impresa, la quale anche attraverso il sistema della responsabilità sociale è chiamata ad una implementazione dei principi del Regolamento sull'IA attraverso propri codici di condotta, di natura volontaristica ma non per questo meno efficaci, specie in un settore così delicato come quello della gestione delle risorse umane³⁶.

D'altra parte, di fronte a transizioni così epocali e al fisiologico disorientamento interpretativo che ne deriva, diviene opportuno ricorrere alla definizione di una scala di valori sociali e di impresa condivisi che possano fungere da elementi valutativi di fondo per districare nodi cruciali, come la perimetrazione tra ciò che deve essere considerato "lecito", da un lato e ciò che è socialmente "giusto", dall'altro lato.

Il ruolo dell'etica, nella definizione di un'equilibrata scala valoriale diventa dunque fondamentale, dando al diritto un supporto insostituibile, di fronte a ribaltamenti come quello del tradizionale rapporto uomo-macchina che prende corpo con i sistemi automatizzati³⁷, tenuto conto del fatto che, come è stato osservato, i «sistemi algoritmici cambiano non solo le modalità ma la logica stessa della gestione dei rapporti di lavoro»³⁸.

35 In questi termini, A. LO FARO, *Algorithmic Decision Making e gestione dei rapporti di lavoro: cosa abbiamo imparato dalle piattaforme*, cit., p. 204.

36 In proposito, si veda S. CIUCCIOVINO, *op. cit.*, p. 592.

37 In argomento, si vedano: S. CIUCCIOVINO, *La disciplina nazionale sulla utilizzazione della intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, n. 1, p. 8; E. SIGNORINI, *Il diritto del lavoro nell'economia digitale*, Torino, 2018, p. 239; L. ZAPPALÀ, *Informatizzazione dei processi decisionali e diritto del lavoro: algoritmi, poteri datoriali e responsabilità del prestatore dell'era dell'intelligenza artificiale*, WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 446/2021, p. 15.

38 Così T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Federalismi.it*, 2022, n. 9, p. 201.