



Fondazione
Marco Biagi



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

QUADERNI FONDAZIONE MARCO BIAGI

Lavoro, Impresa e Nuove Tecnologie dopo l'AI Act

**Simone Scagliarini, Iacopo Senatori
(a cura di)**

2024

Quaderni Fondazione Marco Biagi

ISSN 2239-6985

Registrazione presso il Tribunale di Modena n. 2031 del 03/05/2011

Lavoro, Impresa e Nuove Tecnologie dopo l'AI Act

Simone Scagliarini, Iacopo Senatori (a cura di). Modena: Fondazione Marco Biagi, 2024

© Copyright 2024 degli autori

ISBN 979-12-81397-16-3

Comitato di direzione

Tindara Addabbo, Francesco Basenghi (Direttore Responsabile), Tommaso M. Fabbri

Comitato scientifico

Marina Orlandi Biagi (Presidente), Tommaso M. Fabbri (Vice Presidente), Tindara Addabbo, Edoardo Ales, Francesco Basenghi, Janice Bellace, Susan Bisom-Rapp, Ylenia Curzi, Luigi E. Golzio, Frank Hendrickx, Csilla Kollonay, Alan Neal, Roberto Pinardi, Ralf Rogowski, Riccardo Salomone, Iacopo Senatori, Yasuo Suwa, Tiziano Treu, Manfred Weiss

Comitato di redazione

Ylenia Curzi, Alberto Russo, Olga Rymkevich, Iacopo Senatori

Editore

Fondazione Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia

Largo Marco Biagi 10, 41121 Modena

Tel. +39 059 2056031

E-mail: fondazionemarcobiagi@unimore.it

INDICE

Presentazione <i>Simone Scagliarini, Iacopo Senatori</i>	4
Introduzione. L'AI Act: un nuovo tassello nella costruzione dell'ordinamento del lavoro digitale <i>Iacopo Senatori</i>	6
L'IA Act nella prospettiva del diritto costituzionale: prime notazioni <i>Noemi Miniscalco</i>	16
Il Regolamento IA nel sistema del diritto del lavoro: verso la regolazione del <i>management</i> algoritmico <i>Federica Palmirotta</i>	29
Intelligenza artificiale e <i>regulatory sandbox</i> : prime osservazioni critiche <i>Giovanni Maria Riccio</i>	49
AI Act e datificazione del lavoro <i>Ilaria Del Giglio</i>	62
Dall'informazione al coinvolgimento delle parti sociali: la dimensione collettiva nel prisma dell'Intelligenza Artificiale <i>Ilaria Purificato</i>	74
Innovazione, piccole e medie imprese e start-up. prime osservazioni in merito al Regolamento sull'Intelligenza artificiale <i>Veronica Palladini</i>	91
Intelligenza Artificiale, lavoro e PMI: riflessioni su un sistema di tutela <i>Chiara Ciccio Romito</i>	103
Considerazioni conclusive <i>Simone Scagliarini</i>	117

INTRODUZIONE. L'AI ACT: UN NUOVO TASSELLO NELLA COSTRUZIONE DELL'ORDINAMENTO DEL LAVORO DIGITALE

Iacopo Senatori

Associato di Diritto del lavoro nell'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia

L'applicazione di tecnologie di automazione e “abilitanti” nei contesti produttivi si riflette sugli interessi dei lavoratori da due prospettive: quella gestionale, rispetto alla quale rilevano gli effetti potenziali della sostituzione dell'uomo da parte delle macchine nell'esercizio delle funzioni organizzative e decisionali d'impresa che impattano sulle dinamiche del rapporto di lavoro, e quella di mercato, che guarda alle ripercussioni della trasformazione tecnologica sui livelli occupazionali e sulla professionalità dei lavoratori, stretta tra obsolescenza e necessità di rinnovamento².

Se l'intelligenza artificiale (IA) rappresenta, ad oggi, lo stadio più progredito del fenomeno appena descritto³, in queste brevi note, dedicate a tratteggiare gli spunti di analisi posti dal nuovo Regolamento europeo noto come *AI Act*, vorrei concentrarmi sul primo dei profili indicati: quello dell'impatto delle tecnologie sui poteri datoriali, e, di conseguenza, dell'effettività delle garanzie previste dall'ordinamento a favore dei lavoratori verso i quali detti poteri sono esercitati.

Me ne occuperò in termini generali, dal momento che i contributi che seguono in questo Volume li affronteranno in maggiore dettaglio.

Il filo conduttore che intendo seguire è quello delle tecniche di tutela: materia rispetto alla quale il diritto del lavoro sta sperimentando un'evoluzione. Sempre più, infatti, alla tecnica classica, di tipo prescrittivo-rimediale, basata sulla norma inderogabile e sullo schema obbligo/sanzione, si affiancano tecniche di matrice preventiva e promozionale, che impongono l'adozione di procedure mirate al conseguimento di un risultato (ad esempio, la garanzia della parità retributiva tra uomini e donne)⁴ o evitare il verificarsi di un evento o di un pregiudizio ai danni di un individuo, con una espansione di un approccio tipico di alcuni settori dell'ordinamento come quello della sicurezza sul lavoro e della *privacy*.

² Cfr. BORELLI S., BRINO V., FALERI C., LAZZERONI L., TEBANO L., ZAPPALÀ L., *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, ma già FAIOLI M., *Mansioni e macchina intelligente*, Giappichelli, Torino, 2018.

³ PONCE DEL CASTILLO A., *AI: the value of precaution and the need for human control*, in PONCE DEL CASTILLO A. (ed.), *Artificial intelligence, labour and society*, ETUI Printshops, Brussels, 2024, 13 ss.

⁴ Cfr. la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione, in GU L 132 del 17.5.2023.

Quest'ultimo è un approccio che va affermandosi anche nell'ambito della regolazione dell'uso delle nuove tecnologie, sul lavoro e non solo⁵. Ne costituisce un esempio palese proprio l'*AI Act*, con la sua impostazione metodologica *risk-based*, della quale molto si dirà nei contributi che seguono. Tale impostazione, che ordina i rischi legati all'uso dell'intelligenza artificiale lungo una struttura piramidale, ha carattere sostanzialmente permissivo: fatta eccezione dei rischi che il Regolamento assume come inaccettabili, e che determinano il divieto di uso dell'IA (parliamo ad esempio delle pratiche manipolative della volontà delle persone, di *social rating*, di predizione della commissione di reati), la scelta del legislatore è quella di consentire l'immissione sul mercato dei sistemi di intelligenza artificiale, condizionandola all'adozione di cautele che consentano di eliminare o ridurre i rischi, possibilmente già nella fase di progettazione del sistema, oppure di mitigare l'impatto del rischio, laddove questo non sia eliminabile in fase di progettazione.

Siffatto metodo regolativo pone due questioni, nella prospettiva del rapporto di lavoro: la prima, in che misura si può accettare un rischio immanente o ineliminabile quando sono coinvolti i diritti fondamentali; la seconda, se la tecnica procedurale/preventiva adottata dall'*AI Act*, per come si configura, tenga in adeguata considerazione le specifiche caratteristiche del rapporto di lavoro.

Prima di approfondire questi due quesiti è utile riassumere, molto brevemente, quali connotati assuma la trasformazione dei poteri datoriali per effetto delle nuove tecnologie.

La letteratura giuslavoristica ha iniziato da tempo a censire i dispositivi di nuova generazione utilizzati dalle imprese nella gestione dell'organizzazione del lavoro, anche sotto il profilo dell'impatto che esercitano sulla sfera dell'adempimento dell'obbligazione lavorativa. Espressioni come "Human Resource Management algoritmico" e "People Analytics" richiamano una funzione gestionale che fa leva su tecnologie dette "abilitanti" per consentire al datore di lavoro di massimizzare l'efficienza e ridurre i costi dei processi decisionali incidenti su tutte le fasi del rapporto di lavoro: dalla selezione e reclutamento all'organizzazione degli orari, alla valutazione dei fabbisogni formativi, alla valutazione del rendimento e così via⁶.

In forza di queste tecnologie abilitanti, il potere datoriale si accentua in tre direzioni⁷:

⁵ Coglie questa tendenza PERUZZI M., *Intelligenza artificiale e lavoro. Uno studio su poteri datoriali e tecniche di tutela*, Giappichelli, Torino, 2023.

⁶ Cfr. GAUDIO G., *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova: alla ricerca della verità materiale che si cela dietro l'algoritmo*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 6(2), 19; DAGNINO E., *People Analytics: lavoro e tutele al tempo del management tramite big data*, in *Labour & Law Issues*, 2020, 3(1), 1.

⁷ Cfr. ADAMS-PRASSL J., *The Challenges of Management by Algorithm: Exploring Individual and Collective Aspects*, in GYULAVÁRI T., MENEGATTI E. (eds.), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Hart, London, 2022, 231.

- il potere diventa “mediato”, rispetto al fattore umano, poiché sovente il *manager* non dispone di un effettivo margine di intervento sull’elaborazione dei dati che conduce ad una certa decisione, per cui non può modificarla ma solo recepirla, quando non sia estromesso del tutto dal processo decisionale;

- il potere diventa “aumentato”, perché cresce la sua capacità di coprire la sfera della prestazione lavorativa sia in ampiezza (per esempio ricostruendo dai dati biometrici informazioni sugli stati d’animo dei lavoratori, quali stanchezza, irritazione e così via) sia in profondità (ad es. monitorando il numero e la qualità delle operazioni compiute in unità infinitesimali di tempo)⁸;

- il potere diventa, soprattutto, opaco, perché si perviene alla decisione attraverso un sistema di elaborazione dei dati alla cui base stanno formule matematiche e moli di dati sostanzialmente non intelleggibili, spesso perfino per il datore di lavoro. In altre parole: non è sempre chiaro quali dati si estraggono, in base a quali parametri vengono trattati e attraverso quali passaggi si determina la decisione, e con quale rapporto di causa-effetto.

Il potere si fa quindi più pervasivo, essendo in grado di raggiungere sfere di intimità personale del lavoratore prima inaccessibili. Nel contempo, diminuisce la possibilità di esercitare un controllo sull’esercizio del potere, al prezzo di indebolire la capacità di reazione dei lavoratori a forme di esercizio che determinino una lesione illegittima dei loro diritti. Paradigmatico è il caso delle discriminazioni, dirette ma ancor più indirette, poiché il datore, per difendere la legittimità di una certa decisione, potrebbe semplicemente imputare alla “scatola nera” dell’algoritmo, da un lato, l’elaborazione delle informazioni che hanno determinato la decisione, e dall’altro la valutazione circa la proporzionalità tra mezzi e fini che ha informato la decisione, spogliandosi di qualsiasi responsabilità e precludendo al giudice di ricostruire il processo deliberativo per poterne sindacare la legittimità⁹.

Poste queste premesse, per poter rispondere ai due quesiti formulati dinanzi occorre ricostruire i profili dell’*AI Act* che presentano una specifica connotazione lavoristica.

Prendendo le mosse dalla tecnica di tutela che ho definito classica, quella fondata sul binomio prescrizione (di obbligo o divieto) - sanzione, sono relativamente pochi i divieti di pratiche di IA elencati nel Regolamento che abbiano una diretta applicazione lavoristica. Il

⁸ Cfr. ALOISI A., *Automation, Augmentation, Autonomy: Labour Regulation and the Transformation of Managerial Prerogatives*, in GYULAVÁRI T., MENEGATTI E. (eds.), *Decent Work in the Digital Age. European and Comparative Perspectives*, Hart, London, 2022, 245.

⁹ Cfr., da ultima, TOPO A., *Nuove tecnologie e discriminazioni*, Relazione al XXI Congresso nazionale AIDLASS *Diritto antidiscriminatorio e trasformazioni del lavoro*, Messina, 23-25 maggio 2024, <https://aidlass.it/le-relazioni-del-xxi-congresso-nazionale-messina-2024/> (consultato il 23 giugno 2024).

riferimento è al divieto di immissione sul mercato, messa in servizio o 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; e del divieto di immissione sul mercato, messa in servizio o uso di 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.

Per il resto occorre fare riferimento al livello intermedio della piramide, quello del “rischio elevato”. Ciò che ricaviamo dall'Allegato III dell'*AI Act*, che elenca i sistemi ad alto rischio, è che ricadono in tale categoria pressoché tutte le applicazioni dell'IA al rapporto di lavoro. Il punto 4 parla infatti di “Occupazione, gestione dei lavoratori e accesso al lavoro autonomo”, enumerando nel dettaglio: a) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati; b) i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro. L'allegato cita inoltre i sistemi usati nella formazione e valutazione degli apprendimenti, anch'essi suscettibili di implicazioni “lavoristiche”.

La logica seguita per la regolazione dei sistemi ad alto rischio è quella della prevenzione (dove il rischio è quello della violazione di un diritto fondamentale), o, qualora il rischio sia ineliminabile, della sua mitigazione. La tecnica è invece quella della imposizione di una serie di obblighi procedurali, il cui corretto assolvimento dovrebbe liberare da responsabilità nel caso in cui si verifichi un evento pregiudizievole.

Tale impianto presenta alcuni profili critici in chiave giuslavoristica, che qui possono essere riassunti solo per cenni.

Il primo è che gli obblighi gravano in misura preponderante sui fornitori (cioè sui soggetti che hanno progettato e venduto il sistema), e molto meno sui *deployer*, categoria alla quale saranno ascrivibili, nella maggioranza dei casi, i datori di lavoro¹⁰.

I fornitori, ai sensi dell'art. 9 del Regolamento, devono porre in funzione un sistema di

¹⁰ Di “marginalizzazione” della figura del *deployer* parla PERUZZI M., *op. cit.*, 36.

gestione dei rischi, da rivalutare e aggiornare periodicamente. Peraltro, la norma prevede un significativo ridimensionamento della portata dell'obbligo *de quo* dal momento in cui, per un verso, limita il perimetro del sistema di gestione ai rischi derivanti da un uso improprio "ragionevolmente prevedibile" e pur sempre emergente solo quando il sistema di IA sia utilizzato in conformità alla sua "finalità prevista"¹¹; e, per altro verso, stabilisce che "i rischi di cui al presente articolo riguardano solo quelli che possono essere ragionevolmente attenuati o eliminati attraverso lo sviluppo o la progettazione del sistema di IA ad alto rischio o la fornitura di informazioni tecniche adeguate", mentre "le misure di gestione dei rischi di cui al paragrafo 2, lettera d), sono tali che i pertinenti rischi residui associati a ciascun pericolo nonché il rischio residuo complessivo dei sistemi di IA ad alto rischio sono considerati accettabili"¹².

Inoltre, i fornitori devono provvedere ad un adeguato addestramento dei sistemi di IA, garantendo la completezza e l'accuratezza dei dati utilizzati nonché la corretta *governance* degli stessi, e devono fornire istruzioni complete e intelleggibili ai *deployer* rispetto all'uso dei sistemi.

È, tuttavia, come si accennava dinanzi, principalmente la posizione dei *deployer* rispetto agli obblighi previsti dal Regolamento a lasciare perplessi.

Infatti, gli obblighi dei *deployer* si sostanziano, in definitiva, nel seguire correttamente le istruzioni impartite dal fornitore, monitorare l'utilizzo e segnalare eventuali malfunzionamenti.

Vero è che sui *deployer* incombe anche l'obbligo di garantire la sorveglianza umana sui sistemi di IA. Questo è un aspetto positivo e qualificante dell'approccio "antropocentrico" all'IA professato dal legislatore euro-unitario. Stabilire che la sorveglianza debba essere attuata dal *deployer*, a meno che non sia già stata integrata nel sistema in fase di progettazione, costituisce infatti un primo profilo di responsabilizzazione della figura datoriale, che si sostanzia soprattutto nell'obbligo di individuare un addetto professionalmente qualificato allo svolgimento del ruolo di sorvegliante (art. 26, c. 2: "i deployer affidano la sorveglianza umana a persone fisiche che dispongono della competenza, della formazione e dell'autorità necessarie nonché del sostegno necessario"). L'addetto deve infatti poter comprendere il funzionamento del sistema, interpretarne l'output e individuarne malfunzionamenti.

¹¹Giudicano tali limitazioni eccessivamente restrittive, a fronte dell'indeterminatezza delle potenziali conseguenze dannose di un uso anomalo dell'IA, che potrebbe avere un impatto sui rapporti di lavoro anche al di fuori della "finalità prevista" in fase di progettazione, CEFALIELLO A., KULLMANN M., *Offering false security: How the draft artificial intelligence act undermines fundamental workers rights*, in *European Labour Law Journal*, 2022, 13(4), 542 ss., e PONCE DEL CASTILLO A., op. cit.

¹² Il che solleva naturalmente il quesito se si debba dedurre che l'evento causato da un fattore di rischio accettabile non sia imputabile a responsabilità di alcuno e quindi non sia "giustiziabile".

E' importante sottolineare, inoltre, che l'addetto alla sorveglianza deve essere provvisto dell'autorità di decidere, in qualsiasi situazione particolare, di non usare il sistema di IA ad alto rischio o altrimenti di ignorare, annullare o ribaltare l'*output* del sistema stesso.

Il Regolamento, quindi, prevede la concreta possibilità di decisioni organizzative non totalmente subalterne all'algoritmo. C'è però da dire che, nell'impianto complessivo della norma, il processo di sorveglianza umana segue sempre una logica unilaterale e *top-down*: nulla si dice, infatti, rispetto alla possibilità dei lavoratori o dei loro rappresentanti di influenzarlo, ad esempio facendo segnalazioni¹³, o di partecipare alla gestione del processo. Il controllo, quindi, esiste ma non entra nella dinamica contrattuale di amministrazione del rapporto di lavoro.

Infine, l'art. 26, comma 7, si prevede che i datori di lavoro “informano i rappresentanti dei lavoratori e i lavoratori interessati che saranno soggetti all'uso del sistema di IA ad alto rischio. Tali informazioni sono fornite, se del caso, conformemente 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”.

Quello dell'informazione, soprattutto verso i soggetti collettivi, è forse, in una prospettiva lavoristica, l'aspetto più qualificante dell'intero impianto normativo. Occorre tuttavia una puntualizzazione riguardo alle diverse funzioni assolte dai diritti di informazione nell'ordinamento.

L'informazione può, prima di tutto, essere uno strumento di controllo sull'esercizio del potere. Tale è la logica applicata nel “decreto trasparenza”, che ha inserito nel d. lgs. n. 152/97 l'art. 1-*bis*, dedicato proprio all'informazione da rendere in caso di utilizzo di sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Questo adempimento, se fornisce ai lavoratori gli strumenti di conoscenza necessari a rivendicare i propri diritti laddove questi siano violati per mezzo di sistemi di gestione automatizzati, non modifica però gli equilibri di potere tra la parti del rapporto di lavoro. Certo, l'informazione deve essere resa con modalità, contenuti e tempistiche adeguate, e quindi, ad esempio, prima che si inizi ad utilizzare il sistema. Ciò tuttavia non vale a mettere in discussione la scelta compiuta a monte, relativa all'uso dell'IA, e la relativa titolarità, di esclusiva spettanza del datore di lavoro.

A modificare gli equilibri di potere contribuiscono, invece, i diritti di informazione intesi come strumenti di coinvolgimento nella gestione dell'impresa, ovvero come fase propedeutica alla consultazione dei lavoratori o dei loro rappresentanti. I diritti di

¹³ Eccetto che con riferimento a singole decisioni, in base all'art. 86, sul quale ritornerò; o alla possibilità, offerta dal Regolamento, di segnalare violazioni “sistemiche”, ma non al datore di lavoro bensì alle autorità di vigilanza.

informazione e consultazione, disciplinati da numerose direttive europee e sanciti a livello “costituzionale” dall’art. 27 della Carta dei diritti fondamentali dell’UE, si pongono l’obiettivo di consentire ai lavoratori di esercitare un’influenza sulla successiva decisione datoriale (*an e quomodo*) e, pur non sussistendo un obbligo formale in tal senso, di sottoporla ad un negoziato laddove i rapporti di forza lo consentano. Questa è la direzione indicata dalle parti sociali europee nel 2020 con l’Accordo quadro sulla digitalizzazione. Un accordo che delinea un sistema di gestione della trasformazione tecnologica basato su alcuni obiettivi irrinunciabili, per esempio il controllo umano sugli algoritmi, e su un metodo di “partenariato circolare” che innerva tutte le fasi di adozione e uso delle tecnologie, inclusa l’AI, fino al punto di configurare un sistema di “contrattazione continua” avente l’obiettivo di tutelare dai rischi connessi alle tecnologie, cogliendone invece le opportunità¹⁴.

Si tratta di un aspetto cruciale, ben evidenziato da ampi settori della dottrina giuslavoristica, che rilevano come la partecipazione effettiva dei sindacati e dei rappresentanti dei lavoratori alla *governance* dei processi di lavoro interessati dall’uso dell’intelligenza artificiale, fin dalla fase di progettazione dei sistemi, sia un fattore essenziale non solo in chiave di tutela dei lavoratori, poiché consente ad essi di esercitare un ruolo attivo di governo della trasformazione digitale senza doversi relegare ad azioni puramente difensive da attuarsi a valle della lesione di un diritto, ma anche nell’interesse aziendale al miglioramento dell’efficienza dei processi, stante il contributo che i lavoratori possono arrecare a tal fine, alla luce della loro conoscenza della realtà organizzativa¹⁵.

Su tale aspetto si rileva un vizio prospettico dell’*AI Act*. Il considerando 92 infatti, dopo aver precisato (ma ce n’era bisogno?) che il Regolamento non pregiudica i diritti di informazione e consultazione dei lavoratori previsti nel diritto UE, afferma che “rimane necessario garantire che i lavoratori e i loro rappresentanti siano informati in merito alla diffusione programmata dei sistemi di IA ad alto rischio sul luogo di lavoro, qualora non siano soddisfatte le condizioni per tali obblighi di informazione o di informazione e consultazione previsti da altri strumenti giuridici”¹⁶. Inoltre, tale diritto di informazione è accessorio e necessario rispetto all’obiettivo di tutelare i diritti fondamentali alla base del presente regolamento. È pertanto opportuno prevedere nel presente regolamento un obbligo

¹⁴ Sul punto sia consentito il rinvio a SENATORI I., *The European Framework Agreement on Digitalisation: a Whiter Shade of Pale?*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2020, 13(2), 159.

¹⁵ Cfr. *ex multis* KLENGEL E., WENCKEBACH J., *Artificial intelligence, work, power imbalance and democracy – why co-determination is essential*, in *Italian Labour Law E-Journal*, 2021, 14(2), 157; DE STEFANO V., DOELLGAST V., *Introduction to the Transfer special issue. Regulating AI at work: labour relations, automation, and algorithmic Management*, in *Transfer*, 2023, 29(1), 9.

¹⁶ Per esempio, può ipotizzarsi, laddove non ricorrano i requisiti dimensionali dell’impresa a cui la legge riconduce l’operatività dei diritti di informazione e consultazione.

di informazione con tale finalità, lasciando impregiudicati i diritti esistenti dei lavoratori?”. L'impressione è che il legislatore, così affermando, dimostri di non aver assimilato la distinzione funzionale tra le due categorie di diritti di informazione a cui alludevo poc'anzi, ed anzi le confonda.

Un ulteriore errore prospettico imputabile al Regolamento, in una logica lavoristica, è l'aver escluso i sistemi di IA utilizzati nell'ambito dei rapporti di lavoro dall'obbligo, che l'art. 27 pone in capo ai *deployer*, di effettuare una valutazione di impatto sulla possibile violazione dei diritti fondamentali. La valutazione d'impatto è, infatti, anche nella logica prettamente procedurale adottata dall'*AI Act*, uno strumento cruciale di controllo e corretta implementazione dell'IA, e, quindi di rafforzamento dei diritti¹⁷.

Infine, un cenno alla sfera dei rimedi. La norma centrale a questo riguardo è l'art. 86, che attribuisce a qualsiasi persona destinataria (“oggetto”) di una decisione adottata nell'ambito di un sistema ad alto rischio, e che si ritenga aver esercitato un impatto negativo sulla sua salute, sicurezza o sui suoi diritti fondamentali il diritto di ottenere dal *deployer* spiegazioni chiare e significative sul ruolo del sistema di IA nella procedura decisionale e sui principali elementi della decisione adottata. L'introduzione di un diritto alla spiegazione rappresenta un avanzamento rispetto alla bozza originaria del Regolamento. Permangono, tuttavia, almeno due profili di criticità: in primo luogo, il diritto si arresta alla richiesta di spiegazioni, e nulla si dice di quali strumenti di tutela disponga il destinatario della decisione laddove la spiegazione non lo soddisfi¹⁸; in secondo luogo, il titolare del diritto è solo la persona fisica direttamente colpita dalla decisione, e mancano spazi espliciti per un supporto sindacale o comunque collettivo.

In sintesi, il sistema di prevenzione e mitigazione dei rischi disegnato dal Regolamento presta il fianco a numerose critiche in chiave giuslavoristica: esso appare sbilanciato verso gli obblighi del fornitore, non prende in piena considerazione le specificità del rapporto di lavoro e rischia di veicolare surrettiziamente il messaggio della deresponsabilizzazione del datore/*deployer* una volta che costui abbia seguito correttamente le istruzioni che gli sono state fornite.

Più ombre che luci, quindi? Forse tale conclusione sarebbe affrettata. Non bisogna, infatti, trascurare due considerazioni. La prima è che l'*AI Act* non è una normativa lavoristica. Non

¹⁷ Sul punto, ampiamente, PERUZZI M., *op. cit.*

¹⁸ Per la critica alla mancanza, nell'*AI Act*, di un apparato sanzionatorio adeguato alla difesa dei diritti dei lavoratori cfr. ALAIMO A., *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale: dalla proposta della Commissione al testo approvato dal Parlamento. Ha ancora senso il pensiero pessimistico?*, in *Federalismi.it*, Focus Lavoro, Persona, Tecnologia 18 ottobre 2023.

a caso, la sua base giuridica non risiede nel “capitolo sociale” del TFUE, bensì nelle norme sul mercato comune e la concorrenza. Non si può chiedere pertanto all’*AI Act* ciò che non può dare. La seconda è che l’*AI Act* non è isolato nell’ordinamento. Esso è parte di un’“architettura normativa integrata”¹⁹ che comprende un apparato specificamente lavoristico, ancora in costruzione ma che già consta di alcuni capisaldi, con il quale il Regolamento dovrà essere messo a sistema.

Di tale apparato fanno parte, innanzitutto, il GDPR, che è oggetto di numerosi tra i contributi che seguono, e la normativa in materia di prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Ci sono inoltre i diritti di informazione e consultazione di cui alla direttiva-quadro 2002/14, pienamente applicabili in caso di adozione di un sistema di IA, trattandosi di una circostanza che rientra nella nozione di “decisioni suscettibili di comportare cambiamenti di rilievo in materia di organizzazione del lavoro” posta dall’art. 4, comma 1, lett. c). Ci sono poi i diritti di trasparenza introdotti con il d.lgs. n. 104/22, che definiscono in modo molto più dettagliato del Regolamento i contenuti delle informazioni da rendere rispetto al funzionamento dei sistemi di decisione e monitoraggio automatizzati, e sui quali la giurisprudenza ha già iniziato a svolgere la sua funzione interpretativa. C’è la nuovissima direttiva sul lavoro tramite piattaforme digitali, che, pur avendo un campo di applicazione settoriale, delinea un sistema di tutele per il “management algoritmico” che ben potrebbe fungere da prototipo per il lavoro in generale. La direttiva stabilisce un quadro di divieti più esteso rispetto al Regolamento, e impone una serie di obblighi legati alla supervisione e alla revisione umana delle decisioni che, rispetto al Regolamento, offrono maggiori garanzie ai lavoratori (per esempio l’obbligo datoriale di modificare la decisione viziata e, soprattutto, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori nel monitoraggio). C’è infine, ma non da ultimo, il diritto antidiscriminatorio, che offre un potenziale di maggiore effettività delle tutele attraverso, ad esempio, la semplificazione dell’onere probatorio per le vittime di un’asserita discriminazione e l’intervento processuale dei rappresentanti dei lavoratori.

Posto in questa luce, l’*AI Act* non sembra, invero, suscitare timori circa un potenziale effetto di arretramento delle tutele lavoristiche a fronte dell’avanzare di un orientamento legislativo eccessivamente *market-friendly* in materia di intelligenza artificiale. Occorrerà comunque lavorare allo sviluppo di una adeguata “sensibilità lavoristica” nell’interpretazione e nell’attuazione di questo strumento. Obiettivo che potrà essere perseguito con varie

¹⁹ Così PERUZZI M., *op. cit.*, 36.

strategie: attraverso la “contaminazione” con le altre fonti; facendo sì che la figura datoriale non veda “diluirsi” il proprio ruolo a fronte degli altri attori del sistema di *governance*, e che quindi il concorso di ulteriori figure, quali i fornitori, determini un rafforzamento dell'apparato di tutela e non una semplice redistribuzione “a somma zero” delle responsabilità; e, infine, con un adeguato sostegno all'autonomia collettiva e alle relazioni industriali, fondamentali veicoli di gestione e di integrazione delle regole.