

# Tutti i rischi dell'intelligenza artificiale

[collettiva.it/speciali/idea-diffusa-1-2023/2023/02/23/news/idea-diffusa-intelligenza-artificiale-2767200/amp/](https://collettiva.it/speciali/idea-diffusa-1-2023/2023/02/23/news/idea-diffusa-intelligenza-artificiale-2767200/amp/)

Collettiva



DI Silvia Ciucciovino 23/02/2023 - 06:34

L'impatto della **innovazione tecnologica** e digitale sulla trasformazione dei processi di gestione delle risorse umane cresce esponenzialmente e con sempre maggiore velocità. L'irruzione dell'intelligenza artificiale (Ia) pone questioni rilevanti dal punto di vista della regolazione lavoristica che vanno affrontate nell'ottica di soppesare rischi e opportunità al fine d'individuare le modalità più opportune per assicurare la tutela dei lavoratori nei nuovi scenari. I principali rischi connessi all'Ia che vengono segnalati riguardano le possibili nuove forme di discriminazione, la «disumanizzazione» della gestione delle relazioni di lavoro e dell'esercizio dei poteri datoriali, i rischi di opacità delle scelte organizzative e datoriali.

È vero però che sono anche **molte le opportunità** per i lavoratori e le lavoratrici che possono sprigionarsi grazie all'impiego delle nuove tecnologie, ove adeguatamente gestite e controllate. Si pensi, ad esempio, ai guadagni di efficienza e pari opportunità che possono derivare dalla digitalizzazione del mercato del lavoro sul piano del matching domanda/offerta, ma anche nell'ottica della personalizzazione della formazione professionale e dello sviluppo del capitale professionale o anche sul piano della sicurezza sul lavoro. Più in generale la digitalizzazione può accrescere le opportunità di partecipazione al mercato del lavoro e l'efficienza e standardizzazione/prevedibilità dei processi decisionali.

L'Ia potenzialmente può pervadere **tutte le fasi di gestione delle relazioni di lavoro**, dalla fase preassuntiva, alla fase d'instaurazione e di gestione del rapporto di lavoro, fino alla fase della cessazione del rapporto.

Non v'è dubbio che l'adozione dell'Ia rientra nelle scelte imprenditoriali di conduzione dell'impresa e quindi **impatta sull'esercizio delle libertà** economiche e sul ruolo gerarchico dell'imprenditore (art. 41 cost.; art. 2086 c.c.). È suscettibile di accrescere

l'intensità dei tipici poteri datoriali e del committente (art. 2094, art. 2104, 2106, 2103; art. 2222; art. 403 c.p.c.) e, più in generale, le prerogative manageriali e organizzative e, con esse, anche l'asimmetria informativa che connota da sempre il rapporto tra lavoratore e datore di lavoro. Si tratta di libertà, poteri, prerogative che non possono essere annullati o compressi oltremisura, ma che devono piuttosto trovare un giusto bilanciamento con la protezione dei diritti delle persone che lavorano.

**È questa la principale sfida** che deve affrontare oggi il diritto del lavoro: ricercare nuovi punti di equilibrio e definire adeguati controlimiti all'espansione dei poteri datoriali connessi all'impiego di nuove tecnologie e specialmente dell'ia. Il legislatore e l'autonomia collettiva devono ricercare nuove tecniche, nuovi equilibri e nuovi bilanciamenti.

In realtà, il legislatore si è già attivato con previsioni che appaiono poco coordinate tra loro e rischiano di determinare più criticità di quante non ne risolvano. In questa fase delicata di approccio a una materia oggettivamente nuova, oltretutto attraversata da fonti normative multilivello, appare prioritario **evitare il sovraccarico normativo** e piuttosto optare per la definizione chiara di norme di principio e di sostegno, semmai, alla procedimentalizzazione per via sindacale dei poteri datoriali.

Si rischia altrimenti da un lato una iperregolazione e dall'altro lato una iperprocedimentalizzazione dei poteri datoriali che non necessariamente si traducono in un guadagno di tutela o di trasparenza per i lavoratori. Basta guardare alla previsione di cui all'art. 1bis del Dlgs. 152/1997 relativo a "ulteriori obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati". Una norma il cui campo di applicazione è incerto e **prevede un numero eccessivo d'informazioni** (oltre tutto complesse e sofisticate) da comunicare ai singoli lavoratori oltre che alle rappresentanze sindacali. Lo spostamento del fulcro informativo a livello individuale potrebbe generare soltanto l'illusione di una maggiore consapevolezza, mentre la storia dimostra come forme d'informazione collettiva sono più efficaci e in grado di rappresentare un presidio più bilanciato rispetto all'espansione dei poteri datoriali.

**Molto, in realtà, si può fare lavorando sui principi e le regole già esistenti**, procedendo con un'interpretazione evolutiva e con i necessari adattamenti ai nuovi scenari. Basti pensare al principio di non discriminazione e non arbitrarietà nell'esercizio dei poteri, ai principi di buona fede e correttezza contrattuale, alle norme poste a presidio della persona, della dignità, della personalità morale, della salute e sicurezza, della riservatezza e protezione dei dati personali. Si tratta di norme che innervano il nostro diritto del lavoro e che hanno una portata certamente idonea a essere declinata per fronteggiare i rischi insiti nell'adozione delle nuove tecnologie, arginare abusi e prevaricazioni.

È possibile, però, anche mettere a fuoco diritti di nuova generazione che si stanno facendo largo, a dire il vero in modo ancora confuso ed embrionale, a livello nazionale ed europeo a proposito dell'impiego della ia nell'ambito delle risorse umane. **Dalla proposta di regolamento europeo** sulla ia di prossima emanazione emergono principi normativi

certamente importanti come, ad esempio, quello dell'antropocentrismo della la (l'uomo deve rimanere sempre al centro dell'utilizzo della tecnologia), il principio di trasparenza e spiegabilità dell'algoritmo, il principio della sorveglianza e revisione umana della decisione algoritmica, il principio di responsabilità e affidabilità di chi produce e utilizza l'la, il principio di non discriminazione algoritmica e storica, il diritto del lavoratore di esprimere la propria opinione e di contestare la decisione algoritmica. Parte di questi principi, in realtà, sono già inclusi in diverse disposizioni operative a livello nazionale contenute nel Gdpr e nel nuovo art. 1 bis del Dlgs. n. 152/1997 introdotto dal decreto Trasparenza (Dlgs. 104/2022).

Rispetto a questi nuovi principi e diritti, **l'autonomia collettiva** dovrebbe attivarsi per trovare le giuste forme di specificazione e attuazione concreta nei diversi contesti di lavoro. Rientra a pieno titolo nella responsabilità delle parti collettive sviluppare e declinare i diritti di nuova generazione o reinterpretare principi e criteri di tutela classici del diritto del lavoro, aggiornando anche le tecniche mediante le quali adottare i controlimiti necessari a bilanciare l'esercizio dei poteri e delle prerogative datoriali.

La tecnica della procedimentalizzazione dei poteri datoriali attraverso il controllo sindacale è quella più classica per il diritto del lavoro. Nel caso della la, si dovrebbe **puntare ad attenuare l'asimmetria informativa**, accrescere la trasparenza e la partecipazione, specialmente attraverso l'informazione preventiva e/o successiva ed eventualmente la consultazione sindacale. In alcuni paesi europei si è optato per soluzioni più specifiche, come l'istituzione di una rappresentanza tecnica e specializzata o l'affiancamento delle rappresentanze sindacali con figure esperte dedicate (magari con oneri condivisi o posti a carico del datore di lavoro). Molto efficace, poi, potrebbe rivelarsi la tecnica della adozione di modelli di organizzazione e gestione (Mog) basati sull'approccio organizzativo, già diffuso in campi limitrofi, come quello della salute e sicurezza, della prevenzione dei reati e della privacy.

Inoltre, c'è da chiedersi se effettivamente il controllo ex ante e orientato alla spiegazione del modo di operare della la (cioè del 'come fa', attraverso improbabili ispezioni della black box e delle logiche di funzionamento) sia efficace, oppure non sia più opportuno puntare al controllo ex post, cioè alla **spiegabilità degli effetti e dell'impatto** (cioè del 'cosa fa' la la) sulle posizioni giuridiche dei singoli e dei gruppi. Ciò potrebbe essere ottenuto, ad esempio, con obblighi d'informazione periodica, resoconti o rapporti, o anche attraverso un alleggerimento o un'inversione dell'onere della prova non soltanto dell'effetto o del potenziale discriminatorio, ma anche del mero effetto pregiudizievole della decisione algoritmica. Si potrebbe cioè sottoporre a controllo non tanto il modo di operare in sé dell'algoritmo, quanto piuttosto l'output algoritmico e la sua trasformazione 'nell'atto decisionale', imputabile al datore di lavoro o committente.

*Silvia Ciucciovino, prorettore Università degli Studi Roma Tre, docente ordinaria di Diritto del Lavoro*