

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

QUALI IMPLICAZIONI NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO?

Parlare di Intelligenza Artificiale nel rapporto di lavoro significa parlare dei sistemi di ultima generazione ma (anche) di Piattaforme e di Sistemi automatizzati. Capire in che modo i diversi sistemi di Intelligenza Artificiale possono entrare in gioco nello svolgimento dell'attività lavorativa e, quindi nella gestione del rapporto di lavoro, aiuta a comprendere meglio le implicazioni pratiche ed etiche esistenti in questa materia.

Per Intelligenza Artificiale ci si riferisce tecnicamente a **programmi e macchine** (software e/o hardware) che mostrano **un comportamento definibile come intelligente se fosse esibito da un essere umano** (F. Rossi, 2019). Tuttavia, Uomo e IA sono differenti: "ragionano" in modo differente e "agiscono" in modo differente. **I sistemi di IA scindono infatti la risoluzione efficace dei problemi e l'esecuzione dei compiti da quello che siamo abituati a considerare come "comportamento intelligente"** tipico dell'uomo. Il **cervello umano** è caratterizzato dalla **neuroplasticità**, alla base dell'apprendimento (M. Spitzer, 2024). Le **reti neurali** – che caratterizzano alcuni dei sistemi di Intelligenza Artificiale – simulano l'attività di apprendimento del cervello umano imparando sulla base dei dati che vengono loro forniti (input). Il *machine learning* o "apprendimento automatico" consente a tali sistemi di imparare da soli come risolvere un problema (output) senza che questo venga loro indicato (solo) sulla base degli algoritmi (F.

Rossi, 2024; M. Spitzer, 2024) e con diversi gradi di autonomia in questa operazione di generazione dei risultati (output), rispetto al coinvolgimento umano.

È questa l'implicazione più rilevante da un punto di vista etico e giuridico: la consapevolezza che l'IA possa generare autonomamente "decisioni" e "output" potenzialmente lesive dei diritti del lavoratore. Con riferimento, ad esempio al lavoro attraverso piattaforma la giurisprudenza comunitaria afferma che un prestatore di servizi può perdere la qualità di operatore economico indipendente, qualora non determini in modo autonomo il proprio comportamento sul mercato, ma dipenda interamente dal committente/piattaforma (Corte di Giustizia 04.12.2014 C- 413/13).

Capire le distinzioni tra i diversi sistemi significa essere in grado di valutarne anche tutte le possibili implicazioni etiche e giuridiche. Una guida è fornita dalla normativa (anche tecnica) che sta nascendo in questa materia. Vi sono infatti aspetti tecnici e aspetti giuridici legati alle nuove tecnologie che si intrecciano tra loro – secondo un approccio *risk based* – dei quali è oggi necessario tenere conto in quella fondamentale operazione di adeguamento della struttura delle organizzazioni ai mutamenti imposti dall'evoluzione tecnologica. Già a partire dal **Reg. UE n. 679/2016 (GDPR)** cui si affianca l'**AI Act - Reg. (UE) 2024/1689** del 13 giugno 2024 – ma anche la direttiva sul lavoro attraverso piattaforma – **Dir. 2024/2831 UE** – e la normativa in ma- ➤



Luca Failla,
Failla & Partners
Studio Legale.

teria di trasparenza nell'ambito del rapporto di lavoro – **Dir. 2022/1152 UE** (attuata in Italia con il D.Lgs. n. 104/2022) – così come la **Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD)** diretta ad assicurare l'implementazione delle procedure di due diligence destinate a dare evidenza ai processi di trasparenza e sostenibilità, coinvolgendo gli **ambiti più specifici dei diritti umani e dell'ambiente**, che introduce obblighi di adeguamento dei codici etici elaborati ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Tutti provvedimenti concettualmente legati ai principi elaborati nel 2019 dall'AI HLEG (High-Level Expert Group on AI) l'organismo indipendente nominato dalla Commissione europea con l'incarico di fornire consulenza sulla strategia europea in materia di Intelligenza Artificiale. Tale organismo ha elaborato alcuni **principi etici non vincolanti** per l'IA che sono finalizzati a contribuire alla costruzione ed all'uso di un'IA **affidabile ed eticamente valida**.

Essi comprendono:

- **intervento e sorveglianza umani:** i sistemi di IA sono sviluppati e utilizzati come **strumenti al servizio delle persone**, nel rispetto della dignità umana e dell'autonomia personale e funzionano in modo da poter essere adeguatamente controllati e sorvegliati dagli esseri umani, al fine di garantire la capacità dell'essere umano di autodeterminarsi;
- **robustezza tecnica e sicurezza:** ossia la sicurezza nella progettazione e nell'uso dell'IA in modo da prevenire danni alle persone e all'ambiente secondo un approccio incentrato sul monitoraggio continuo (security by design principio che richiama i principi di privacy by design del GDPR);

- **vita privata e governance dei dati:** l'elaborazione dei dati da parte dei sistemi di IA deve rispettare le norme in materia di privacy (GDPR) garantendo qualità ed integrità dei dati;
- **trasparenza:** ossia tracciabilità e spiegabilità: gli esseri umani devono essere consapevoli di interagire con un sistema di IA e devono essere adeguatamente informati su capacità e limiti del sistema;
- **diversità, non discriminazione ed equità:** i sistemi di IA non devono produrre effetti discriminatori vietati dal diritto dell'Unione europea;
- **benessere sociale e ambientale e responsabilità** ossia l'importanza di sviluppare e utilizzare sistemi di IA in modo sostenibile e rispettoso dell'ambiente.

In questo scenario, l'AI Act identifica nel **Fornitore** e nel **Deployer** (Utilizzatore) i soggetti principali cui è rivolta la nuova disciplina, strutturata in modo da prevedere diverse classi di rischio nell'adozione dei sistemi di AI:

- Rischio inaccettabile;
- Rischio alto/elevato;
- Rischio limitato;
- Rischio minimo o nullo.

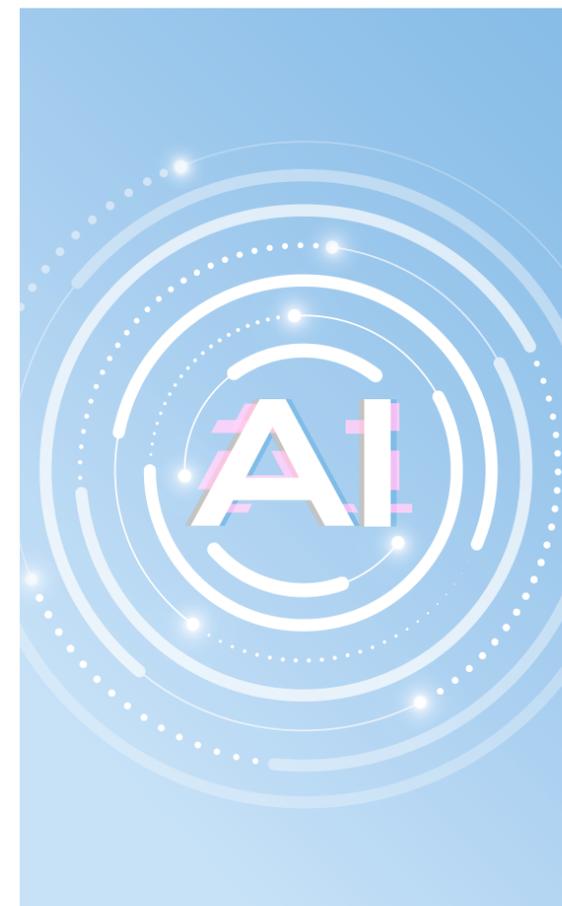
I sistemi con **rischio inaccettabile** sono vietati a decorrere dal **2 febbraio 2025**. Il divieto è legato alle potenzialità di impatto negativo sui diritti fondamentali, la sicurezza e la protezione degli individui (art. 5). Rientrano ad esempio tra i sistemi vietati:

- **i sistemi di social scoring da parte delle autorità pubbliche;**
- **i sistemi di manipolazione inconscia e quelli che sfruttano la vulnerabilità;**
- **i sistemi di identificazione biometrica remota in tempo reale;**

- **i sistemi che violano in genere i diritti fondamentali**, i quali possono causare discriminazione;
- **i sistemi finalizzati a operazioni di giustizia predittiva** ossia i sistemi utilizzati per effettuare valutazione del rischio relativo a persone fisiche al fine di valutare o prevedere la commissione di un reato unicamente sulla base della profilazione della persona fisica o della valutazione dei tratti e delle caratteristiche della personalità.

I sistemi ad **alto rischio** (individuati dall'Allegato III del Regolamento) costituiscono invece l'obiettivo prioritario dell'IA Act nella regolazione dei rapporti tra il Fornitore e il Deployer. Quelli rilevanti per il rapporto di lavoro riguardano:

- **i sistemi di identificazione e categorizzazione biometrica remota e quelli di riconoscimento delle emozioni.** Tale disciplina si intreccia con la disciplina di cui agli artt. 4 e 8 L. n. 300/1970 e con il GDPR (su cui v. Cass. civ. 19 maggio 2023, n. 13873);
- **i sistemi che influiscono sulla istruzione e formazione professionale** destinati a essere utilizzati a tutti i livelli per determinare l'accesso, l'ammissione o l'assegnazione di persone fisiche agli istituti di istruzione e formazione professionale e per valutare i risultati dell'apprendimento;
- **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 e quelli 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



stiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro;

- **i sistemi di IA destinati a essere usati da un'autorità giudiziaria o per suo conto nella ricerca e nell'interpretazione dei fatti e del diritto e nell'applicazione della legge** a una serie concreta di fatti, o a essere utilizzati in modo analogo nella risoluzione alternativa delle controversie.

In questo scenario la vera sfida sarà quella di integrare tali regole nell'evoluzione dei sistemi di organizzazione e gestione del lavoro all'interno delle imprese, perché se non sarà certamente possibile affidarsi acriticamente e passivamente ai sistemi di Intelligenza Artificiale ammessi (ancorché considerati ad alto rischio), sarà pur sempre necessario integrare l'adozione di questi sistemi con un'attività umana di valutazione (etica e giuridica) dei dati, fondamentale per allineare tecnologia e regole del vivere civile. ■