

**CO-REGOLAZIONE E GESTIONE ALGORITMICA DEL LAVORO
NELLA COSIDDETTA GIG ECONOMY***

EDOARDO CATERINA**

Sommario

1. Lo sviluppo della c.d. *gig economy* e la risposta normativa al livello nazionale ed europeo. – 2. La nuova direttiva UE sui lavoratori delle piattaforme digitali. – 3. È davvero possibile garantire il diritto a una decisione umana all'interno di piattaforme governate dall'algoritmo? – 4. Come provare il carattere discriminatorio dell'algoritmo? – 5. Sorvegliare e dare punti: il rating reputazionale. – 6. Conclusioni

Abstract

This paper analyses the challenges raised by the algorithmic management of work by digital labour platforms (DLPs). It is clarified how fundamental rights of constitutional rank are at stake in this area of co-regulation, and an approach is proposed that aims at an effective protection of such rights, without, however, imposing unrealistic obligations in the context of the business model provided by the so-called gig economy. In particular, the problems arising from the right to human review of automated decisions and the various practices of workers' rating score will be discussed. The proposed DLP Directive of December 2019 will also be discussed. The analysis will show how mere regulation by design is not entirely sufficient for an effective guarantee of fundamental rights and will call for a dynamic co-regulation model in which both employee representatives and independent authorities are actively involved. An algorithmic design that respects the fundamental rights at stake can emerge from the interaction of these actors and from a set of minimum safeguards laid down by the legislator.

Suggerimento di citazione

E. CATERINA, *Co-regolazione e gestione algoritmica del lavoro nella cosiddetta gig economy*, in *Osservatorio sulle fonti*, n. 1/2024. Disponibile in: <http://www.osservatoriosullefonti.it>

* Il presente contributo costituisce la rielaborazione della relazione presentata al Convegno finale del Progetto PRIN 2017 *Self- and Co-regulation for Emerging Technologies: Towards a Technological Rule of Law* (SE.CO.R.E TECH) tenutosi a Firenze l'8 e 9 febbraio 2024 e organizzato dal Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Firenze.

** Assegnista di ricerca in Diritto costituzionale, Università degli Studi di Macerata, professore a contratto all'Università degli Studi di Firenze.

Contatto: edoardo.caterina@unifi.it

1. Lo sviluppo della c.d. *gig economy* e la risposta normativa al livello nazionale

Secondo uno studio commissionato dalla Commissione europea¹, le “piattaforme di lavoro digitale” (*Digital labour platforms* – DLP) hanno conosciuto una notevole espansione negli ultimi anni. Si stima che nel 2021 quelle operanti nella UE fossero oltre 500, con un fatturato complessivo di 14 miliardi di euro (quasi quintuplicato rispetto a 5 anni prima). Esse sono ormai entrate nella vita quotidiana di tutti noi, e quindi sarà superfluo ricordare cosa sia la c.d. *gig economy* e come essa funzioni. Il punto fondamentale è che, tramite le *app* sviluppate dalle varie DLP, si è creata una nuova forma di intermediazione nel mondo del lavoro. Le DLP offrono servizi di varia natura, ma si tratta quasi sempre di quelli che un tempo si sarebbero chiamati “lavoretti”², come ad es. consegna di cibo, baby-sitting, pulizie, lavori di bricolage, ripetizioni, ecc... L’intermediazione delle DLP è in grado di fornire, in alcuni casi, un flusso costante di richieste tale da rendere il “lavoretto” un lavoro sostanzialmente a tempo pieno. Al centro del sistema c’è l’algoritmo che non solo assegna le richieste ai lavoratori disponibili, ma valuta anche le prestazioni lavorative e, se del caso, pone fine al rapporto in essere tra piattaforma e lavoratore. L’algoritmo, di fatto, ha assunto il potere di licenziare³.

In questo contributo ci domanderemo come il legislatore/ *policy-maker* possa intervenire in questo frangente e se l’intervento possa conseguire risultati soddisfacenti nell’ottica della tutela dei diritti fondamentali. Va infatti fin da subito chiarito che la materia, finora perlopiù oggetto di studi di taglio giuslavoristico, attiene pienamente al diritto costituzionale, sia per i profili relativi a trattamenti discriminatori, contrastanti con il principio di eguaglianza, sia per i profili legati più specificamente alla tutela della dignità del lavoratore (vengono qui in rilievo soprattutto gli artt. 35, 36 e 37 della Costituzione)⁴. Il tema si presta a riflessioni, anche di stampo etico e filosofico, che vanno ben oltre l’ambito, sia pure centrale, del diritto del lavoro⁵.

¹ COMMISSIONE EUROPEA, DIREZIONE GENERALE PER L’OCCUPAZIONE, GLI AFFARI SOCIALI E L’INCLUSIONE, *Digital labour platforms in the EU : mapping and business models : final report*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/224624>

² La traduzione italiana di *gig economy* è infatti “economia dei lavoretti”. Cfr. INPS, XVII Rapporto Annuale, 2018, 90 ss., online: https://servizi2.inps.it/docallegati/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/INPS_XVII_Rapporto_annuale.pdf

³ Cfr. A. ALOISI – V. DE STEFANO, *Il tuo capo è un algoritmo. Contro il lavoro disumano*, Roma-Bari, 2020.

⁴ Hanno trattato la questione sul versante costituzionalistico: P. TULLINI, *La salvaguardia dei diritti fondamentali della persona che lavora nella gig-economy*, in *Costituzionalismo.it* 1/2020, 41 ss.; C. SALAZAR, *Diritti e algoritmi: la gig economy e il “caso Foodora”, tra giudici e legislatore*, in *Consulta online* 1/2019, 143 ss.; I. MASSA PINTO, *La libertà dei fattorini di non lavorare e il silenzio*

Difatti, quando si parla di interventi regolatori nell'ambito di *gig economy* si parla di misure concepite a tutela dei *gig*-lavoratori, soggetti molto spesso vulnerabili di fronte a un rapporto di lavoro iper-flessibile, non presidiato dalle "classiche" garanzie riservate ad altre tipologie di lavoratori, e sottoposti a decisioni automatizzate generate da algoritmi non disegnati per tenere conto dei diritti fondamentali delle persone lavoratrici⁶. Alcune vicende giurisprudenziali hanno visto come protagoniste le rivendicazioni di categorie di *gig*-lavoratori (in particolare i ciclofattorini) volte al riconoscimento del vincolo di subordinazione con le DLP (è il noto caso *Foodora*, ampiamente commentato in dottrina⁷). Si tratta, questo, del profilo più marcatamente giuslavoristico che non sarà oggetto di attenzione in questa sede. Ci si concentrerà invece più specificamente sui problemi legati alla gestione algoritmica del lavoro.

In Italia, anche in seguito al caso *Foodora*, il legislatore è intervenuto con il decreto-legge n. 101 del 2019 che ha novellato il d.lgs. n. 81 del 2015 inserendo un *Capo V-bis* recante una disciplina sulla "tutela del lavoro tramite piattaforme digitali". Questa disciplina, da taluni criticata come minimale⁸, è

sulla Costituzione: note in margine alla sentenza *Foodora* (Tribunale di Torino, sent. n. 778 del 2018), in *Osservatorio costituzionale* 2/2018, 33.

⁵ L'uso dell'IA sul luogo di lavoro è stato annoverato tra "i temi scottanti per l'etica" nel messaggio del Santo Padre dedicato a "Intelligenza artificiale e pace" del 1° gennaio 2024. Qui si legge: "In questo contesto non possiamo fare a meno di considerare l'impatto delle nuove tecnologie in ambito lavorativo: mansioni che un tempo erano appannaggio esclusivo della manodopera umana vengono rapidamente assorbite dalle applicazioni industriali dell'intelligenza artificiale. Anche in questo caso, c'è il rischio sostanziale di un vantaggio sproporzionato per pochi a scapito dell'impoverimento di molti. Il rispetto della dignità dei lavoratori e l'importanza dell'occupazione per il benessere economico delle persone, delle famiglie e delle società, la sicurezza degli impieghi e l'equità dei salari dovrebbero costituire un'alta priorità per la Comunità internazionale, mentre queste forme di tecnologia penetrano sempre più profondamente nei luoghi di lavoro".

⁶ Su questo si veda per tutti l'accuratissimo rapporto dell'OIL: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, 2021, online https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm, (in part. 177 ss.).

⁷ *Cassazione civile*, sez. lavoro, n. 1663 del 24/01/2020. Sulle vicende precedenti si vedano per tutti: F. MEDICO, *Verso una maggiore protezione costituzionale dei gig workers? I riders di Foodora e la loro prima vittoria giudiziale*, in *Quaderni costituzionali*, 2/2019, 450 ss.; V. MAIO, *Il lavoro per le piattaforme digitali tra qualificazione del rapporto e tutele*, in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 3/2019, 582 ss.; C. LAZZARI, *Alla ricerca di tutele per i gig-workers fra supplenza giurisprudenziale, regolazione sociale e tentativi di normazione eteronoma*, in *ivi*, 510 ss.; R. DEL PUNTA, *Sui riders e non solo: il rebus delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2/2019, 358 ss.

⁸ Parla di "logica minimalista": S. BALZANO, *Gig economy: vino vecchio in una bottiglia nuova?*, in *DPCE online*, 1/2023, 435 ss. (457 s.). Critica l'intervento legislativo per gli effetti paradossalmente sfavorevoli per le condizioni dei *riders*: E. DAGNINO, *Note tecnico giuridiche al decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, e i prevedibili impatti sul settore del delivery*, in *Working Paper ADAPT*, 4/2019.

volta soprattutto a garantire ai *gig*-lavoratori un trattamento economico minimo, così da mitigare il regime di cottimo, e una copertura assicurativa in caso di infortuni sul lavoro. Sulla gestione algoritmica essa risulta sicuramente carente e si limita a prevedere, all'art. 47-*quinquies* un vago divieto di discriminazione⁹, nonché il divieto di escludere dalla piattaforma o di ridurre le occasioni di lavoro in ragione della mancata accettazione di una prestazione (comma 2).

Quest'ultima disposizione pare ripresa dalla "Carta dei diritti fondamentali del lavoro digitale nel contesto urbano" che il Comune di Bologna aveva promosso nel 2018¹⁰. La "Carta di Bologna", pur avendo un limitato ambito di applicazione¹¹, presenta un grande interesse nel quadro italiano perché si è trattato del primo tentativo "istituzionale" di affrontare i problemi relativi alla tutela dei *gig*-lavoratori. La Carta propone soluzioni di ampio respiro, come testimonia anche il successivo recepimento da parte del legislatore nazionale. Oltre al divieto di svantaggiare i lavoratori per il rifiuto di una prestazione si segnala anche il tentativo di regolare il *rating* reputazionale (art. 3) imponendo alle piattaforme sia obblighi di informazione e trasparenza, sia la garanzia di procedure terze e imparziali in caso di contestazioni del *rating*¹².

2. La nuova direttiva UE sui lavoratori delle piattaforme digitali

Tuttavia, ad oggi l'iniziativa regolatoria più importante è senz'altro quella presa dalla Commissione europea che il 9 dicembre 2021 ha presentato una proposta di "direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro

⁹ Si veda il primo comma: "Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma".

¹⁰ Si veda in particolare l'art. 5, comma 2, della Carta: "La mancata disponibilità del prestatore di lavoro per un periodo di tempo prolungato non può determinare alcun trattamento peggiore, ivi compresa una distribuzione delle occasioni di lavoro penalizzante per il prestatore". *Online*: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

¹¹ Essa rappresenta un accordo "concertativo" stipulato al livello locale ed è stata per giunta firmata solo da due sigle datoriali minori (*Mymenu* e *Sgnam*). Cfr. A. LASSANDRI, *La tutela collettiva del lavoro nelle piattaforme digitali: gli inizi di un percorso difficile*, in *Labour&Law Issues*, 1/2018, IV ss.; F. MARTELLONI, *Individuale e collettivo: quando i diritti dei lavoratori digitali corrono su due ruote*, in *ivi*, 18 ss.; M. FORLIVESI, *Alla ricerca di tutele collettive per i lavoratori digitali: organizzazione, rappresentanza, contrattazione*, in *ivi*, 38 ss.

¹² "Le piattaforme digitali sono tenute a: a) informare i propri lavoratori o collaboratori e gli utenti/consumatori sulle modalità di formazione ed elaborazione del *rating* reputazionale, se presente, e sugli effetti che tale *rating* può avere sul rapporto di lavoro o di collaborazione; b) garantire al lavoratore o collaboratore una procedura terza e imparziale per contestare un *rating* ritenuto errato; (...)".

nel lavoro mediante piattaforme digitali”¹³ (d’ora in poi: la Direttiva). Dopo un percorso piuttosto tormentato, segnato da trattative sfociate in numerosi stalli e dalla presenza di una combattiva “minoranza di blocco” (formata da Francia, Germania, Grecia ed Estonia), il Consiglio e il Parlamento europeo hanno infine raggiunto un accordo nel marzo del 2024 e l’approvazione finale della Direttiva prima della fine della legislatura sembra ormai scontata¹⁴.

La Direttiva assume indubbiamente un tono costituzionale nel momento in cui si propone, al *considerando* n. 2, di perseguire in primo luogo le finalità poste dall’art. 31 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea (CDFUE), a mente del quale “ogni lavoratore ha diritto a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose”¹⁵.

Tralasciamo in questa sede di occuparci della parte della Direttiva (artt. 4-6) volta a rafforzare i diritti dei lavoratori per mezzo della presunzione, in presenza di determinati indici, della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato con la piattaforma – disciplina che ha suscitato le maggiori contrapposizioni e ha causato le difficoltà nelle trattative cui si è accennato; concentriamoci invece sulle questioni relative alla gestione algoritmica del lavoro.

Quello della gestione algoritmica del lavoro è probabilmente il *focus* principale del progetto di direttiva anche perché in questo ambito l’UE, facendo leva sulle competenze in materia di protezione dei dati personali (art. 16 TFUE), può contare su di una più solida “base giuridica”¹⁶. Ciò emerge bene anche dal *considerando* n. 4, che apre le motivazioni “in fatto” dell’intervento normativo muovendo dalla preoccupazione che l’uso degli

¹³ Hanno commentato in italiano la proposta di direttiva: E. MENEGATTI, *Ragionando sulla presunzione di subordinazione di cui dalla proposta di Direttiva sul lavoro mediante piattaforma digitale*, in *Federalismi.it*, 14/2023, 222 ss.; A. ALLAMPRESE, G. BRONZINI, V. DE STEFANO, ET AL., *Le iniziative dell’Unione europea sul lavoro tramite piattaforme digitali*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 3/2022, 507 ss.; A. ALAIMO, *Lavoro e piattaforme tra subordinazione e autonomia: la modulazione delle tutele nella proposta della Commissione europea*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2/2022, 639 ss.; EAD., *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*, 1/2022, 1 ss.; P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour & Law Issues*, 1/2022, 43 ss.; G. GAUDIO, *L’algoritmico management e il problema della opacità algoritmica nel diritto oggi vigente e nella Proposta di Direttiva sul miglioramento delle condizioni dei lavoratori tramite piattaforma*, in *Labor*, 1/2022.

¹⁴ Cfr. EUROPEAN COUNCIL, *Press release*, 11 marzo 2024, *Platform workers: Council confirms agreement on new rules to improve their working conditions*.

¹⁵ Di seguito sono richiamati anche gli artt. 27 (Diritto dei lavoratori all’informazione e alla consultazione nell’ambito dell’impresa), 8 (Protezione dei dati di carattere personale), 12 (Libertà di riunione e di associazione), 16 (Libertà d’impresa), 21 (Non discriminazione).

¹⁶ Così anche A. BARRIO, *A Hidden Battlefield: The Social Security Impact of the Proposed Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, in *VerfBlog*, 20 luglio 2023, online: <https://verfassungsblog.de/a-hidden-battlefield/>, DOI: 10.17176/20230721-012058-0.

algoritmi nell'ambito del rapporto lavorativo possa “dar luogo a una sorveglianza mediante la tecnologia, accrescere gli squilibri di potere e l'opacità del processo decisionale, nonché comportare rischi per condizioni di lavoro dignitose, salute e sicurezza sul lavoro, parità di trattamento e diritto alla riservatezza”. Nel *considerando* n. 8 si afferma, andando più nel dettaglio, che “i sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati basati su algoritmi sostituiscono sempre più spesso le funzioni che i dirigenti svolgono abitualmente nelle imprese, ad esempio assegnano compiti, fissano il prezzo dei singoli incarichi e l'orario di lavoro, impartiscono istruzioni, valutano il lavoro svolto, offrono incentivi o impongono sanzioni”.

La Direttiva si propone di affrontare il problema da un lato proibendo alle DLP l'utilizzo di determinati dati dei lavoratori, dall'altro garantendo a questi una minima trasparenza e un monitoraggio umano dei processi decisionali che incidono sulle loro condizioni lavorative.

Così, viene proibito alle DLP di (art. 7): *a*) trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore, ovvero *b*) relativi alle sue conversazioni private; *c*) di raccogliere dati personali al di fuori del momento lavorativo; *d*) elaborare dati personali per fare previsioni circa il possibile esercizio di diritti fondamentali, quali ad es. il diritto ad associarsi in sindacati; *e*) trattare dati personali per desumere l'origine etnica, lo *status* di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, lo stato emotivo o psicologico, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale di una persona. Ma soprattutto viene fatto divieto di *f*) trattare dati biometrici dei lavoratori mediante la creazione di apposite banche dati, con ciò inibendo nello spazio europeo certe prassi molto diffuse tra le DLP¹⁷. Tale disposizione, peraltro, come chiarito bene nel *considerando* n. 42, non vieta *tout court* ogni verifica biometrica, ma solo quelle verifiche biometriche effettuate non già confrontando i dati biometrici con dati precedentemente forniti dalla stessa persona (verifica o autenticazione “uno a uno”), ma con i dati biometrici di varie persone memorizzati in una banca dati (identificazione “uno a molti”). Tanto dovrebbe bastare a impedire l'utilizzo delle tecnologie di sorveglianza più intrusive, come ad es. quelle tipologie di riconoscimento facciale basate sull'elaborazione di ampi *dataset*¹⁸. In tal modo si sopperisce a un'ambiguità dell'originaria bozza di Direttiva che si limitava a vietare, all'art. 6, l'impiego di dati perso-

¹⁷ Per un *case study* dell'impiego del riconoscimento facciale nel settore da parte di *Uber* si veda: WIE (a cura di), *Managed by Bots. Data-Driven Exploitation in the Gig Economy*, Report, dicembre 2021, online: <https://www.workerinfoexchange.org/wie-report-managed-by-bots>, 17.

¹⁸ Sull'impiego di *dataset* nella tecnologia del riconoscimento facciale si veda per tutti: G. MOBILIO, *Tecnologie di riconoscimento facciale. Rischi per i diritti fondamentali e sfide regolative*, Napoli, Editoriale Scientifica, 2021, 32 ss.

nali riguardanti i lavoratori delle piattaforme digitali “che non siano intrinsecamente connessi e strettamente necessari all’esecuzione del contratto tra il lavoratore delle piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale”, senza disciplinare espressamente l’impiego di dati biometrici¹⁹. Resta da comprendere se, data questa nuova disciplina che implicitamente autorizza l’impiego di sistemi di identificazione biometrica, continui a risultare applicabile lo stretto standard di proporzionalità imposto dal Garante italiano sulla base dell’art. 5, par. 1, GDPR²⁰.

Sull’altro versante, la Direttiva prevede l’obbligo, in capo al datore di lavoro/DLP, di garantire trasparenza “in relazione ai sistemi di monitoraggio automatizzati e ai sistemi automatizzati utilizzati per prendere o sostenere decisioni che incidono sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali, comprese le condizioni di lavoro dei lavoratori delle piattaforme digitali, ad esempio per quanto riguarda il loro accesso agli incarichi di lavoro, i loro guadagni, la loro salute e la loro sicurezza, il loro orario di lavoro, la loro promozione o suo equivalente e la loro situazione contrattuale, comprese la limitazione, la sospensione o la chiusura del loro account” (*considerando* n. 45, cfr. art. 9). Tali informazioni devono essere fornite non soltanto ai singoli lavoratori, ma anche ai rappresentanti dei lavoratori delle piattaforme digitali e, dietro richiesta, alle autorità nazionali competenti (art. 9, comma 1).

Come anticipato, la Direttiva non si limita a imporre un minimo di trasparenza sugli *arcana algorithmi* delle DLP, ma configura un diritto al monitoraggio umano sulle decisioni automatizzate (cfr. artt. 10 e 11). Si vuole, nei limiti del possibile, umanizzare la gestione del lavoro consentendo una revisione umana delle decisioni che si ripercuotono sul rapporto di lavoro. L’art. 10, par. 5, vieta lapidariamente all’algoritmo di licenziare: “qualsiasi decisione di limitare, sospendere o chiudere il rapporto contrattuale o l’account di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali o qualsiasi altra decisione di pregiudizio equivalente è presa da un essere umano”. Si prevedono inoltre periodiche “valutazioni dell’impatto delle decisioni individuali prese o sostenute dai sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati utilizzati dalla piattaforma di lavoro digitale sulle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali” (art. 10, par. 1). Si tratta di un onere non indifferente per le DLP, che dovranno munirsi di personale ade-

¹⁹ Cfr. *Proposta di Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*, 9 dicembre 2021, COM/2021/762 final.

²⁰ Si vedano i provvedimenti del 22 febbraio 2024 nn. 9995680, 9995701, 9995741, 9995762, 9995785.

guato onde garantire tale importante diritto (cfr. art. 10, par. 2)²¹. Verosimilmente ciò andrà a discapito delle DLP di dimensioni medio-piccole, favorendo invece indirettamente quelle di maggiori dimensioni che possono fare fronte più facilmente a simili costi.

L'art. 11 configura invece il diritto al riesame umano delle decisioni algoritmiche. Differentemente da quanto previsto dall'art. 8 della proposta licenziata nel 2021, il diritto al riesame non è più soltanto limitato alle “decisioni significative”. Ogni lavoratore ha diritto a ottenere una spiegazione, formulata in modo chiaro e intellegibile, relativa a “qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato”. Nel caso si tratti di una decisione “che incida sugli aspetti essenziali del rapporto di lavoro”, la motivazione deve essere data per iscritto e fornita al più tardi il giorno stesso in cui la decisione acquista efficacia. Può inoltre essere chiesto un riesame delle decisioni già prese (art. 11, par. 2).

La Direttiva si preoccupa infine di garantire anche il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori. Ai sensi dell'art. 13, gli obblighi di informazione e consultazione, già previsti dalla direttiva 2002/14/CE, sono estesi anche alle “decisioni che possono comportare l'introduzione di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati o modifiche sostanziali al loro utilizzo”. Si tratta, questa, dell'unica parte della disciplina della gestione algoritmica del lavoro che non si applica ai lavoratori autonomi (cfr. *considerando* n. 53).

La Direttiva intende quindi aumentare la trasparenza sull'uso degli algoritmi da parte delle DLP, garantire il monitoraggio umano delle condizioni di lavoro e dare il diritto di contestare le decisioni automatizzate. Come si vede, si tratta di una impostazione che va ben oltre quella “classica” del GDPR in materia di dati personali²². I dati dei lavoratori assumono in questo contesto un rilievo autonomo, che prescinde dalla tradizionale tutela della riservatezza: grazie all'algoritmo i dati, elaborati dall'intelligenza artificiale, determinano le condizioni di lavoro. Per questo è stato affermato che la direttiva sui lavoratori delle piattaforme costituirebbe la prima regolazione europea dell'impiego dell'IA sul luogo di lavoro²³.

²¹ Si legga a tal proposito anche il *considerando* n. 48.

²² Come nota J. BRONOWICKA, *How the Platform Work Directive Protects Workers' Data*, in *VerfBlog*, 19 luglio 2023, *online*: <https://verfassungsblog.de/how-the-platform-work-directive-protects-workers-data/>

²³ A proposito del Capo III il Consiglio UE ha affermato, nel suo “orientamento generale”: “Questa parte rappresenta la prima proposta legislativa a livello dell'Unione che disciplina l'uso dell'intelligenza artificiale sul luogo di lavoro. In quanto tale, potrebbe fungere da precursore per una normativa di applicazione molto più ampia”. Cfr. *online*: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10107-2023-INIT/it/pdf>

Nel corso delle trattative il testo della Direttiva ha subito notevoli cambiamenti. Nel complesso si può dire che se la parte relativa alla presunzione di rapporto di lavoro subordinato è stata annacquata, quella sulla gestione algoritmica del lavoro è andata aumentando di incisività. Rispetto alla versione licenziata nel 2021 paiono restringersi i margini concessi alle parti sociali di definire ulteriormente, in sede di contrattazione collettiva, aspetti della gestione algoritmica del lavoro²⁴.

3. È davvero possibile garantire il diritto a una decisione umana all'interno di piattaforme governate dall'algoritmo?

L'idea di garantire il diritto a un riesame umano della decisione automatizzata può apparire di primo acchito una soluzione promettente²⁵. Occorre tuttavia domandarsi quanto questa *appellatio ad hominem* sia realizzabile nella pratica. Difatti le DLP fondano il proprio *business* esattamente sulla capacità dell'algoritmo di elaborare decisioni in modo automatizzato. Ciò è riconosciuto ampiamente dalla Direttiva, fin dai *considerando*, quando ad es. al *considerando* n. 20 afferma che “le piattaforme di lavoro digitali differiscono da altre piattaforme online in quanto usano sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati per organizzare il lavoro svolto dalle persone fisiche su richiesta, una tantum o ripetuta, del destinatario di un servizio fornito dalla piattaforma digitale”. Ma, soprattutto, tra le caratteristiche definitorie delle DLP figura, all'art. 2, n. 1, lett. d), della Direttiva, proprio l'uso di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati. Tale requisito è stato peraltro aggiunto, su proposta del Consiglio UE, solo nella versione finale della Direttiva²⁶.

Gli algoritmi, d'altra parte, sono protetti dal segreto industriale e le piattaforme sono estremamente riluttanti a condividere dati relativi al funzionamento dell'algoritmo, come emerso anche nel caso bolognese. Il modello di *business* è quindi basato sulla esclusività dell'algoritmo e sulla sua idoneità a sostituire il lavoro di innumerevoli persone, fungendo al contempo da centralinista e addetto alle risorse umane.

²⁴ Cfr. S. RAINONE, *More than Formal Recognition?: Collective Labour Rights in the Platform Work Directive*, in *VerfBlog*, 19 luglio 2023, *online*: <https://verfassungsblog.de/more-than-formal-recognition/>

²⁵ Vi è tuttavia chi ha negato perfino in linea teorica che esista un diritto alla decisione umana: A.Z. HUQ, *A Right to a Human Decision*, in *Virginia Law Review*, 2020 (106), 611 ss.

²⁶ La proposta era stata criticata in dottrina: si vedano A. BARRIO, *A Hidden Battlefield...*, cit.; J. BRONOWICKA, *How the Platform Work Directive Protects Workers' Data*, cit.; E. KOCHER, *A Timid Proposal: Employment Status in the Proposal for an EU Directive on Improving Working Conditions in Platform Work*, in *VerfBlog*, 18 luglio 2023, *online*: <https://verfassungsblog.de/a-timid-proposal/>

Date queste circostanze, è evidente che il diritto a un riesame umano di tutte le decisioni prese in modo automatizzato comporta notevoli difficoltà operative. È istruttivo a tal proposito leggere la *privacy policy* di Deliveroo: “Given the volume of deliveries we deal with, we use automated systems to make the automated decisions described above as they provide a more accurate, fair and efficient way of identifying suspected fraud, preventing repeated breaches of your Supplier Agreement and limiting the negative impact on our service. Human checks would simply not be possible in the timeframes and given the volumes of deliveries that we deal with”²⁷. Di questo si teneva conto in modo peculiare nel primo progetto di direttiva. L’art. 8, versione 2021, limitava infatti il diritto al “riesame umano” alle “decisioni significative”, ossia a quelle “decisioni prese o sostenute da un sistema decisionale automatizzato che incida significativamente sulle condizioni di lavoro del lavoratore delle piattaforme digitali”. Ora l’art. 11 garantisce il riesame umano per *qualsiasi* decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato. La disposizione pare quindi superare del tutto, in quanto *lex specialis*, l’impostazione dell’art. 22 GDPR²⁸.

La chiara formulazione dell’art. 11 non dovrebbe lasciare molti margini né all’azione del legislatore né alla contrattazione collettiva. Va nondimeno notato che soggetti legittimati a domandare il riesame sono non soltanto i lavoratori, ma anche i loro rappresentanti. La Direttiva quindi punta sull’*empowerment* dei lavoratori e delle loro rappresentanze piuttosto che su di un sistema di *audit* degli algoritmi affidato a organismi tecnici specializzati sulla scorta di quanto previsto dal *Digital Services Act* (DSA). Eppure, a parere di chi scrive, un simile sistema, se organizzato con la dovuta cura, risulta più funzionale sia al modello di *business*, sia alla tutela antidiscriminatoria dei lavoratori. La revisione umana è certamente auspicabile ma non dovrebbe essere caricata di aspettative eccessive e di fronte al rischio, sempre incombente, che gli obblighi posti a carico delle DLP siano assolti in modo approssimativo. Il rischio assume maggiore sostanza in caso di oneri

²⁷ Riportata in WIE (a cura di), *Managed by Bots. Data-Driven Exploitation in the Gig Economy*, cit., 14.

²⁸ Come ben chiarito nello stesso *considerando* n. 39, sussiste un rapporto di specialità tra Direttiva e GDPR: “La presente direttiva prevede garanzie più specifiche per il trattamento dei dati personali mediante sistemi automatizzati nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, garantendo in tal modo un livello più elevato di protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali. In particolare, la presente direttiva stabilisce norme più specifiche in relazione al regolamento (UE) 2016/679 per quanto riguarda l’uso e la trasparenza del processo decisionale automatizzato. La presente direttiva stabilisce inoltre misure aggiuntive rispetto al regolamento (UE) 2016/679, nel contesto del lavoro mediante piattaforme digitali, per salvaguardare la protezione dei loro dati personali, in particolare quando le decisioni sono adottate o sostenute dal trattamento automatizzato di dati personali”,

che vadano a intaccare lo stesso modello di impresa delle DLP. Nonostante la Direttiva si premuri di raccomandare professionalità e indipendenza del personale addetto alla sorveglianza umana, è lecito dubitare della volontà delle DLP di assicurare un effettivo scrutinio umano su *tutte* le decisioni automatizzate. D'altra parte, il vantaggio di un controllo *top down* ad opera di organismi specializzati consiste anche in una maggiore uniformità di tutele. Le *authorities* comunicano tra di loro ed è molto più verosimile che applichino standard analoghi ad es. nel porre certi requisiti antidiscriminatori nel *design* dell'algoritmo.

4. Come provare il carattere discriminatorio dell'algoritmo?

Il caso più noto in cui un tribunale italiano ha dovuto affrontare la “discriminazione algoritmica” nell'ambito della *gig economy* è sicuramente quello dell'ordinanza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020 con cui *Deliveroo* è stata condannata per condotta discriminatoria²⁹. Il giudice del lavoro in questo caso ha accertato come la “cecità selettiva” dell'algoritmo³⁰, nel penalizzare egualmente ogni *rider* che si astenesse dal lavoro, finisse col discriminare i lavoratori nel caso di astensione legittima dal lavoro (malattia, sciopero, ecc...). A venire censurato è stato dunque proprio il *design* dell'algoritmo *Frank* (questo il suo nome), che successivamente è stato modificato dalla società convenuta. Quel che è interessante è che nel processo l'algoritmo non è stato allegato e il suo concreto funzionamento è rimasto avvolto nel mistero. Difatti, ai sensi dell'art. 28, co.4, del D. Lgs 150 del 2011, nelle controversie in materia di discriminazione, “Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione”. Questa disposizione, unita al generale principio della vicinanza della prova, ha fatto sì che l'onere di provare la non discriminatorietà dell'algoritmo andasse a gravare su *Deliveroo*. Questo *escamotage* processuale rappresenta una grande tutela nei confronti delle DLP che partono in simili controversie da una posizione di vantaggio dovuta al loro sapere tecnico

²⁹ La pronuncia è ampiamente commentata in dottrina: cfr. per tutti M. BORZAGA, M. MAZZETTI, *Discriminazioni algoritmiche e tutela dei lavoratori: riflessioni a partire dall'Ordinanza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2020*, in *BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto*, 1/2022, 225 ss.; M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, 1/2021, I. 4 ss.; M.V. BALLESTRERO, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 1, 2021, 103; A. PERULLI, *La discriminazione algoritmica: brevi note introduttive a margine dell'Ordinanza del Tribunale di Bologna*, in *Lavoro Diritti Europa*, 1/2021, 2 ss.; M. PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *Labour & Law Issues*, 1/2021, I.48 ss.

³⁰ Così M. BORZAGA, M. MAZZETTI, *Discriminazioni algoritmiche e tutela dei lavoratori...*, cit., 250.

e al loro diritto al segreto industriale. Da questo punto di vista l'art. 21 della Direttiva, ai sensi del quale “gli organi giurisdizionali nazionali o le autorità competenti poss[on]o ordinare alla piattaforma di lavoro digitale di divulgare qualsiasi prova pertinente che rientri nel suo controllo”, risulta tutto sommato di modesta portata innovativa. Maggiore attenzione va invece posta, più che sui poteri istruttori di giudici e “autorità competenti”, sull'onere della prova del carattere discriminatorio dell'algoritmo. Va in particolare auspicato che la regola dell'inversione dell'onere della prova venga estesa oltre il processo del lavoro e trovi applicazione anche all'interno di procedimento sanzionatorio di tipo amministrativo.

5. Sorvegliare e dare punti: il *rating* reputazionale

Che la gestione algoritmica del lavoro debba sottostare a determinati standard di trasparenza non risulta oggetto di particolari controversie. A suscitare maggiori dubbi sono invece le questioni relative ai meccanismi di *rating* reputazionale. La normativa dovrebbe limitarsi a garantire ai lavoratori la conoscibilità di tali meccanismi oppure spingersi più in là vietandone determinate varianti, se non addirittura proibendoli *tout court*? I rapporti e le raccomandazioni internazionali, come quelli dell'OIL³¹, si soffermano sui problemi legati alle possibili deficienze dell'algoritmo nel valutare le prestazioni lavorative (dovute soprattutto al fatto che l'algoritmo si basa sulla maggioranza dei *feedbacks* ricevuti, e non sulla loro veridicità), e sulla carenza di rimedi offerti dalle DLP per contestare decisioni inique. Poca attenzione viene dedicata alla questione relativa all'effettivo rispetto della dignità del lavoratore da parte di un sistema che effettua una sorveglianza capillare grazie alla frammentazione delle prestazioni lavorative (*minitask*). Il *gig*-lavoratore è sottoposto a una continua sorveglianza e valutazione di ciascuna mini-prestazione lavorativa, poco importa se a effettuare la sorveglianza è il datore di lavoro o il consumatore³². La proposta di direttiva non affronta il problema, se non imponendo la portabilità delle valutazioni e delle recensioni (art. 9, par. 6). Quanto al resto, si schiude uno spazio per il legislatore nazionale e/o la contrattazione collettiva. L'art. 4 dello Statuto dei Lavoratori pone il divieto generale del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori. Non si vede perché la stessa *ratio* non debba valere anche nel contesto della *gig economy*, soprattutto nei casi in cui debba ravvisarsi un vincolo di su-

³¹ Cfr. INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, cit., 179 ss.

³² Su questo rischio di “sorveglianza tecnologica” sul luogo di lavoro: K. BALL, *Workplace Surveillance: An Overview*, in *Labor History*, 1/2010, 87 ss.; G. NEWLANDS, *Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work through Lefebvrian Conceived Space*, in *Organization Studies*, 5/2021, 719 ss.

bordinazione. In questo senso sembrano andare le importanti ordinanze del Garante per la protezione dei dati personali del 10 giugno e 22 luglio 2021 con cui sono state sanzionate le piattaforme *Deliveroo* e *Glovo* anche in ragione del mancato rispetto dell'art. 4 della legge n. 300 del 1970 con riferimento alla "attività di minuzioso controllo sulla prestazione lavorativa svolta dai rider"³³.

Da queste ordinanze emerge inoltre, a parere di chi scrive, che la tutela nei confronti dell'algoritmo possa essere esercitata molto meglio da parte di organismi specializzati e dotati di incisivi poteri sanzionatori (nel 2021 il Garante comminò sanzioni pecuniarie per oltre 5 milioni di euro alle piattaforme) che non da un illusorio *empowerment* degli utenti delle piattaforme. In questo quadro si inserisce il discorso sul sistema di *score* e *rating* che è al cuore dell'algoritmo e che rappresenta una imprescindibile sfida di coregolazione, laddove DLP e autorità pubbliche sono chiamate a confrontarsi perché il *design* dell'algoritmo sia il più possibile rispettoso dei diritti fondamentali in gioco.

In tutto ciò il diritto costituzionale non può fare a meno di illuminare l'assoluta rilevanza della dignità dei lavoratori che, in quanto tali, devono beneficiare di una particolare tutela nei confronti dell'algoritmo. Dal punto di vista dei diritti fondamentali non è indifferente che l'algoritmo sia impiegato per gestire un rapporto di lavoro continuativo ovvero altre tipologie di transazioni. Se il sistema di *rating* algoritmico può essere tranquillamente ammesso, ad esempio, per classificare l'affidabilità di compratori e venditori all'interno di un portale online di compravendita, il discorso cambia del tutto se il medesimo sistema va a condizionare un rapporto di lavoro. D'altra parte, nella prassi, piattaforme come quelle di *delivery* usano sistemi di *rating* proprio per "premiare" i migliori *gig*-lavoratori consentendo loro di accedere a particolari fasce orarie (*slot*) maggiormente remunerative, e cioè in pratica garantendo occasioni di lavoro aggiuntive. Ne discende che già *de lege lata*, e cioè ex art. art. 47-*quinquies*, d. lgs. n. 81/2015, non è ammissibile un algoritmo che tenga in considerazione le mancate accettazioni di prestazioni lavorative.

³³ *Garante per la protezione dei dati personali*, Ordinanza ingiunzione nei confronti di Foodinho s.r.l. - 10 giugno 2021 [9675440], online: <https://www.garanteprivacy.it/web/guest/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9675440> ; *Garante per la protezione dei dati personali*, Ordinanza ingiunzione nei confronti di Deliveroo Italy s.r.l. - 22 luglio 2021 [9685994], online: <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9685994>

6. Conclusioni

Da questa breve disamina emerge come la tutela dei lavoratori della *gig economy* e la regolazione delle DLP passi non tanto per la configurazione di nuovi diritti individuali in capo ai singoli utenti/lavoratori. La già tanto criticata “mistica del consenso”, che ha dato risultati in parte deludenti in materia di privacy, è destinata al fallimento in un contesto, quello del lavoro, dove risulta essenziale ragionare in termini di azione collettiva. A riconoscerlo è la stessa Direttiva, al *considerando* n. 40:

“Spesso le persone che svolgono un lavoro di questo tipo non hanno una reale libertà di scelta o non possono rifiutare o revocare il consenso senza pregiudicare il loro rapporto contrattuale, visto lo squilibrio di potere tra la persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e la piattaforma di lavoro digitale. Pertanto, le piattaforme di lavoro digitali non dovrebbero trattare i dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali sulla base del fatto che una persona che svolge tale lavoro ha prestato il proprio consenso al trattamento dei suoi dati personali”.

Da questo punto di vista non si possono non condividere le osservazioni di quanti hanno criticato il progetto di direttiva per via della non estensione dei diritti di consultazione collettiva anche a rapporti di lavoro autonomo³⁴. D'altra parte, la mera “trasparenza algoritmica” (per altro non sempre possibile sia per via del segreto industriale, sia per l'intrinseca complessità dell'algoritmo³⁵) risulta in larga parte insufficiente a realizzare un ambiente rispettoso dei diritti dei lavoratori³⁶. Obiettivo primario del *policy maker* dovrebbe essere pertanto quello di incoraggiare, sulla scorta dell'art. 25 della Direttiva, la contrattazione collettiva e di garantire al tempo stesso un minimo di tutele non negoziabili affidate a organismi di vigilanza specializzati. L'intrinseca complessità della “materia algoritmica” impone un ruolo di primario rilievo per attori muniti del necessario *know how* per controllare in modo effettivo l'operato delle DLP. Come visto, in Italia, a occuparsi atti-

³⁴ Così ad es. 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?*, cit., 20.

³⁵ In quest'ultimo senso cfr. F. OGUNDE, *Algorithmic management of platform workers: An examination of the Canadian and European approaches to regulation*, in *European Labour Law Journal*, 2024, online first, 13 ss.

³⁶ Si condividono a tal proposito le osservazioni della parlamentare europea Leila Chaibi: “Too often, it is the algorithm that plays the real role of the boss, as technology provides new means for the subordination of workers. There is obviously a need for transparency of algorithmic management but beyond this transparency, there is a need for co-management of the algorithm. Workers' representatives must be able to participate in their development”. WIE (a cura di), *Managed by Bots. Data-Driven Exploitation in the Gig Economy*, cit., 53.

vamente delle questioni giuridiche sollevate dalla *gig economy* sono stati i tribunali, il legislatore e il Garante della privacy. L'intervento di giudici e legislatore è stato volto soprattutto a evitare (o forse solo mitigare) i fenomeni di *dumping* sociale garantendo ai *gig*-lavoratori alcuni basilari diritti (in primo luogo: una copertura assicurativa) e il riconoscimento del vincolo di subordinazione in presenza di determinate condizioni di impiego. Circa i problemi legati alla gestione algoritmica del lavoro, si segnalano gli interventi del Tribunale di Bologna, con la citata ordinanza del 31 dicembre 2020, e i provvedimenti del Garante. Queste meritorie iniziative hanno reso il nostro Paese tra quelli più all'avanguardia nella tutela dei diritti dei *gig*-lavoratori³⁷. Esse, tuttavia, non rappresentano che soluzioni dal carattere provvisorio, in attesa di un assetto più stabile del non chiarissimo quadro normativo. Di certo se ne trae che l'algoritmo può essere "domato" solo in presenza di un *interplay* tra azione collettiva "dal basso" (come ad es. è successo nel caso bolognese) e vigilanza "dall'alto" (come nel caso delle ordinanze del Garante privacy, sorte, si noti, da attività di controllo avviate *ex officio* dall'Autorità).

Ciò posto, l'impianto tratteggiato dalla Direttiva non potrà che essere integrato impostando un rapporto di cooperazione tra i vari attori che vengono in rilievo. Tali attori sono i sindacati dei lavoratori delle piattaforme, le stesse DLP e le autorità indipendenti (in particolare il Garante della privacy). Essi devono essere coinvolti in modo fattivo nel *design* dell'algoritmo in sede di contrattazione collettiva (sindacati – DLP). Occorre in particolare interrogarsi con attenzione su fin dove il legislatore nazionale possa spingersi nel garantire ai rappresentanti dei lavoratori diritti di "co-regolazione algoritmica"³⁸. Sicuramente la complessità dell'algoritmo e delle tematiche in questione rende irrinunciabile un loro ruolo, anche soltanto per compiere un'opera di analisi e valutazione della gestione algoritmica nell'ottica dell'interesse dei lavoratori; opera che, data la notevole difficoltà tecnica, non è certamente alla portata di ciascun singolo lavoratore.

Ad ogni modo la Direttiva, pur assumendo un contegno sicuramente regolatorio, non chiude la porta alla co-regolazione in determinati ambiti. Come si è visto, si fa riferimento soprattutto ai sistemi di *rating* reputazionale e di micro-sorveglianza del lavoratore, i quali toccano delicatissimi profili attinenti alla stessa tutela della dignità del lavoratore. Quale sia la sede naturale di questa co-regolazione, è pure stato chiarito: la contrattazione colletti-

³⁷ Cfr. ad es. WIE (a cura di), *Managed by Bots. Data-Driven Exploitation in the Gig Economy*, cit., 6.

³⁸ Cfr., relativamente alla prima bozza della Direttiva: 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?*, cit., 20

va e il confronto tra DLP e rappresentanze dei lavoratori. Si fa così fronte a nuove esigenze utilizzando strumenti antichi.

Da ultimo, non deve passare inosservato come la Direttiva sia stata approvata quasi in concomitanza con il Regolamento sull'IA. Essi possono essere visti come atti ispirati dalla medesima *ratio*, quella di disegnare un'IA "antropocentrica". Cosa sia questo *human-centric approach* all'IA³⁹ è presto detto: l'idea di mettere al centro la persona e la sua incalpevole dignità altro non è che il precetto dato da quello che nel nostro ordinamento costituzionale è principio personalista. I rischi di fondo dell'IA sono quelli di una riduzione della persona umana a mera quantità fungibile, a oggetto manipolabile, classificabile e in qualche modo "computabile" sulla base dei dati personali rilasciati in rete. Anche la tutela della persona lavoratrice nei confronti di una sua possibile oggettificazione/mercificazione ad opera di una IA cieca di fronte ai diritti fondamentali (il caso dell'algoritmo Frank lo ha dimostrato) corrisponde a un'esigenza tipica del personalismo della nostra Costituzione.

In quest'ottica si giustificano una serie di misure volte a proibire determinate pratiche lesive della dignità umana, come il riconoscimento facciale uno a molti e l'impiego di dati attinenti agli stati emotivi⁴⁰. Tuttavia, l'impostazione complessiva in tema di regolazione dell'IA sul luogo di lavoro rinviene la sua coerenza di fondo appunto nel principio del coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti, che si ritrova anche nel Regolamento sull'IA (si veda in particolare l'art. 26, comma 7, sugli obblighi informativi nei confronti dei lavoratori). L'impiego dell'IA sul luogo di lavoro, pur essendo classificabile come pratica ad "alto rischio" (cfr. l'Allegato III al Regolamento, n. 4), è consentita nei limiti in cui non includa trattamenti oggettivamente lesivi della dignità umana e nella misura in cui sia garantito un coinvolgimento dei lavoratori. Il quadro regolatorio, come argomentato, può essere criticato in quanto non impedisce talune pratiche di dubbia compatibilità con la tutela costituzionale del lavoratore, e però queste carenze possono essere sempre superate ricorrendo a quella particolare forma di co-regolazione che è la contrattazione collettiva⁴¹.

³⁹ Si vedano a tal proposito soprattutto le *Ethics guidelines for trustworthy AI*, predisposte nel 2019 dall'*High-Level Expert Group on AI*: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/ethics-guidelines-trustworthy-ai>

⁴⁰ Divieto ribadito dal Regolamento sull'IA, all'art. 5, para. 1, lett. f)

⁴¹ Si legga soprattutto l'art. 2, para. 11, del Regolamento sull'IA: "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 IA da parte dei datori di lavoro, o incoraggino o consentano l'applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori".