

Le ripercussioni del progresso tecnologico e dell'Intelligenza Artificiale sui rapporti di lavoro in Italia

di Matteo Borzaga

Abstract: *The impact of technological progress and Artificial Intelligence on the employment relationships in Italy* – The essay analyses the impact of technology and more particularly artificial intelligence on the world of work, pointing out its risks with regard to numerous aspects, like for example employment rates, the possible spread of “algorithmic discriminations”, and the difficulties related to the protection of platform workers.

Keywords: Artificial intelligence; Employment; Occupation; Discriminations; Platform work.

1. Cenni introduttivi

Il dibattito relativo alle possibili ripercussioni della tecnologia sui rapporti di lavoro ha iniziato a svilupparsi già nel corso degli anni Novanta del secolo scorso, in concomitanza con il tramonto del fordismo e il venir meno delle rigidità, ma anche delle certezze, a esso connesse.

Si è peraltro trattato, a quell'epoca, di un dibattito perlopiù dottrinale e animato da studiosi/i di diverse scienze sociali, che ha avuto ad oggetto, in particolare, la metamorfosi dei modi di lavorare dovuta proprio alla tecnologia.

Quest'ultima ha infatti senza dubbio contribuito in maniera rilevante al progressivo superamento della catena di montaggio per come affermata nei decenni del boom economico e al conseguente “sgretolamento” della figura del lavoratore subordinato standard che ha costituito per molto tempo il punto di riferimento dell'edificazione del diritto del lavoro e delle sue tutele.

Ne sono conseguiti significativi problemi di tenuta delle categorie tradizionali del diritto del lavoro (subordinazione e autonomia) e degli elementi che consentono di distinguerle al fine di applicare la disciplina di riferimento. La tecnologia ha cioè determinato, insieme ad altri fenomeni (si pensi, in particolare, alla globalizzazione, alla terziarizzazione dell'economia, all'avvento del post-fordismo e dell'impresa a rete), l'emergere di lavoratori subordinati paradossalmente dotati di un grado sempre più elevato di autonomia; al tempo stesso (e a causa di fattori in parte diversi) si è assistito anche all'affermarsi di rapporti di lavoro autonomo (soprattutto quelli di collaborazione continuativa e coordinata a carattere prevalentemente

personale) i cui titolari sono divenuti sempre più dipendenti (almeno economicamente) dai propri committenti.

L'avvento dell'intelligenza artificiale, legata a doppio filo alla tecnologia ma dalla portata assai più dirompente, ha intensificato il dibattito cui si faceva poco sopra riferimento, inducendo un numero crescente di giuslavoriste e di giuslavoristi a dare il proprio contributo. Sebbene in proposito abbia continuato a prevalere l'interesse per la questione della tenuta delle categorie tradizionali del diritto del lavoro, si è peraltro iniziato a ragionare pure sulle molte implicazioni ulteriori che l'intelligenza artificiale può e soprattutto potrà avere in futuro per i rapporti di lavoro, che come noto si distinguono dalla maggior parte degli altri rapporti contrattuali per il fatto di coinvolgere in modo diretto e intenso persone (le lavoratrici e i lavoratori, per l'appunto), che in quanto tali abbisognano di adeguate tutele.

Alla luce di tali considerazioni preliminari, nelle pagine che seguono si tenterà di dare pur brevemente conto del più volte citato dibattito giuslavoristico sull'intelligenza artificiale per come è venuto sviluppandosi negli ultimi anni.

Nel farlo, si prenderanno le mosse dagli aspetti oggetto, almeno fino ad oggi, di minore o comunque più recente approfondimento, quali il possibile impatto dell'intelligenza artificiale sul tasso di occupazione e sul controllo della prestazione, nonché il c.d. lavoro agile (massicciamente utilizzato nel corso delle fasi più acute dell'ancora attuale emergenza sanitaria da Covid-19) e i profili potenzialmente discriminatori dell'utilizzo di algoritmi nella gestione dell'attività lavorativa. Successivamente ci si dedicherà al tema che per primo e più di tutti ha attratto l'attenzione della dottrina giuslavoristica (non soltanto italiana), quello della qualificazione dei rapporti di lavoro di lavoratrici e lavoratori che operano attraverso piattaforme digitali (*platform workers*), si esamineranno cioè, in ultima analisi, le già richiamate ripercussioni dell'intelligenza artificiale sulla tenuta delle categorie tradizionali del diritto del lavoro.

Seguiranno, infine, alcune considerazioni conclusive nelle quali ci si soffermerà anche sulle implicazioni giuslavoristiche della proposta di Regolamento sull'Intelligenza Artificiale recentemente avanzata dalla Commissione Europea.

2. L'impatto dell'intelligenza artificiale sulle attività lavorative: molti rischi e poche opportunità?

Volendo dunque procedere, in primo luogo, ad una breve carrellata in ordine alle ripercussioni dell'intelligenza artificiale sui rapporti di lavoro di cui solo di recente la dottrina ha cominciato a occuparsi, il primo aspetto da considerare è quello relativo al tasso di occupazione.

Sul punto si stanno confrontando, fondamentalmente, due diverse scuole di pensiero.

Da un lato vi è chi, adottando un approccio pessimista (per non dire catastrofista), ritiene che l'intelligenza artificiale determinerà la perdita di numerosissimi posti di lavoro¹. Tali previsioni si fondano, anzitutto, sul fatto che il progresso tecnologico attuale sarebbe, rispetto al passato, talmente considerevole e rapido da rendere assai difficoltosa la transizione tra professioni vecchie e nuove che pure ne ha sempre caratterizzato le tappe². Inoltre, grazie all'intelligenza artificiale sarebbe possibile automatizzare e/o robotizzare non più soltanto mansioni manuali, bensì anche mansioni di concetto e persino alcune di quelle svolte da lavoratrici e lavoratori con competenze estremamente elevate. Poiché figure professionali molto qualificate faticerebbero non poco a riconvertirsi, ne conseguirebbe un aggravamento ulteriore della già difficile transizione cui si è appena accennato³.

Dall'altro lato vi è invece chi, adottando un approccio ottimista, ritiene che sì, l'impatto dell'intelligenza artificiale sarà tale da rendere la transizione tra professioni vecchie e nuove più complessa rispetto al passato, ma sottolinea, al tempo stesso, che ciò non necessariamente provocherà un crollo dell'occupazione e che, anzi, qualora debitamente valorizzati, strumenti come la formazione professionale potranno mitigare gli effetti dei mutamenti in atto, favorendo la riqualificazione di quelle lavoratrici e di quei lavoratori che saranno sostituite/i da robot⁴. Per non parlare poi del fatto che l'automazione prodotta dalla diffusione di sistemi di intelligenza artificiale determinerà altresì un accrescimento delle potenzialità connesse alla prestazione lavorativa, nel senso che quest'ultima verrà sempre più intensamente supportata e resa efficiente proprio dall'impiego di "macchine"⁵. In quest'ultimo ambito un'implicazione del tutto particolare (e auspicabile) del progresso tecnologico consisterebbe nella valorizzazione delle capacità lavorative delle persone affette da disabilità, specie se grave, che fino ad oggi non hanno avuto accesso all'occupazione, ma che potrebbero averlo in futuro proprio grazie all'automazione⁶.

¹ Se non, addirittura, com'è stato preconizzato in tempi non (ancora) sospetti, la "fine del lavoro": cfr., in proposito, J. Rifkin, *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, 1995.

² Si v., sul punto, le considerazioni di I. Piccinini, M. Isceri, *IA e datori di lavoro: verso una e-leadership?*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2021, 4 ss.

³ Cfr., in proposito, l'accurata ricostruzione di P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 2017, 548 ss.

⁴ Si v., sul punto, quanto sostenuto da P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit., 551 s.

⁵ Cfr., in proposito, I. Piccinini, M. Isceri, *IA e datori di lavoro: verso una e-leadership?*, cit., 5, nonché D. Meda, *The future of work: The meaning and value of work in Europe*, ILO Research Paper n. 18, ottobre 2016, 13.

⁶ Si v. P. Ichino, *Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro*, cit., 552 s. e I. Piccinini, M. Isceri, *IA e datori di lavoro: verso una e-leadership?*, cit., 5.

Quelle fin qui esposte sono, a ben vedere, semplici previsioni, che andranno cioè attentamente verificate sul piano empirico. Le prime ricerche disponibili sembrano peraltro confutare, almeno per l'Italia e per alcuni altri Paesi europei, l'approccio pessimista, nel senso che, secondo le citate ricerche, i processi di robotizzazione determinerebbero, di per sé, una distruzione dei posti di lavoro esistenti soltanto molto parziale⁷.

Per quanto concerne, in seconda battuta, l'impatto dell'intelligenza artificiale sul controllo dell'attività lavorativa da parte della datrice/del datore di lavoro, la dottrina giuslavoristica (italiana e non solo) ne ha messo in luce, essenzialmente, le criticità.

Del resto, è evidente come tale impatto sia molto significativo, attesa l'invasività delle nuove tecnologie in questo campo, soprattutto se il legislatore non provvede a emanare, in proposito, una specifica regolamentazione. Più nel dettaglio, poiché il potere di controllo, insieme a quelli direttivo e disciplinare, costituisce l'essenza della subordinazione, ovvero della soggezione gerarchica della/del dipendente alla datrice/al datore di lavoro, è necessario che esso sia limitato e/o procedimentalizzato, specie nel caso in cui le occasioni per monitorare la prestazione lavorativa siano potenzialmente elevatissime, come accade se si ricorre a sistemi di intelligenza artificiale. Grazie a questi ultimi è infatti possibile, come ben noto, raccogliere una quantità di dati relativi a lavoratrici e lavoratori impensabile fino a pochi anni fa, di cui datrici e datori di lavoro potrebbero fare un uso anche improprio, aprendo la strada, ad esempio, a pratiche discriminatorie⁸.

Ebbene, le preoccupazioni della dottrina giuslavoristica (soprattutto italiana, in questo caso) sono legate alla circostanza che il nostro legislatore nazionale è recentemente intervenuto sulla questione, ma invece di irrigidire o quanto meno di adeguare la disciplina concernente i limiti al potere di controllo datoriale all'affermarsi delle nuove tecnologie (e in particolare dei sistemi di intelligenza artificiale), ha tutt'al contrario provveduto ad ammorbidirla⁹.

Ci si riferisce, in particolare, alle modifiche apportate all'art. 4 della l. n. 300 del 1970 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") che, nella sua versione originaria, stabiliva un vero e proprio divieto di utilizzare impianti audiovisivi e/o altre apparecchiature che consentissero di controllare a distanza l'attività lavorativa delle/dei dipendenti (co. 1); divieto superabile unicamente nel caso in cui laddove l'installazione di siffatte apparecchiature

⁷ Cfr., in proposito, l'interessante e recentissimo studio di M. Caselli et al., *Stop worrying and love the robot: An activity-based approach to assess the impact of robotization on employment dynamics*, GLO Discussion Paper, No. 802, Global Labor Organization (GLO), Essen, 2021, 30 ss.

⁸ V., su questo punto, V. De Stefano, "Negotiating the Algorithm": *Automation, Artificial Intelligence, and Labor Protection*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2019, 23 ss.

⁹ Su questa riforma si v., in generale, P. Tullini (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, Torino, 2017.

fosse necessaria per ragioni organizzative, produttive o di sicurezza del lavoro e la datrice/il datore di lavoro riuscisse ad addivenire a un accordo con le organizzazioni sindacali ovvero, in mancanza di questo, ottenesse l'autorizzazione dei competenti uffici territoriali del Ministero del Lavoro (co. 1). Si trattava, a ben vedere, di una normativa assai stringente, pensata proprio per tutelare lavoratrici e lavoratori da controlli "occulti" attraverso una procedimentalizzazione del relativo potere datoriale¹⁰.

Come si accennava, tale stringente normativa è stata ammorbidita - paradossalmente proprio in concomitanza con lo sviluppo dei sistemi di intelligenza artificiale e, più in generale, delle nuove tecnologie - ad opera del d. lgs. n. 151 del 2015 (uno dei decreti attuativi del c.d. *Jobs Act* dell'allora Governo Renzi), il quale ha sì confermato (con qualche aggiustamento) quanto precedentemente stabilito in ordine all'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo (nuovo art. 4, co. 1), ma ha pure escluso che la relativa regolamentazione si applichi "agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze" (co. 2)¹¹.

E' evidente come un'esclusione del genere, soprattutto per la parte concernente gli strumenti di lavoro, apra la strada a controlli potenzialmente anche molto invasivi, specie se si considera quanto stabilito dal prosieguo della modifica legislativa, ovvero che le informazioni raccolte attraverso i controlli in qualunque forma effettuati sono utilizzabili per tutti i fini collegati al rapporto di lavoro (co. 3, prima parte).

Non stupisce, quindi, che la dottrina giuslavoristica che si è occupata della versione riformata dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 abbia insistito proprio sui rischi ad essa connessi, senza dubbio aggravati dalla recente accelerazione del progresso tecnologico, tentando al contempo di valorizzare i limiti a una "deriva dei controlli" sull'attività lavorativa, che consistono (co. 3, seconda parte) nella necessità di informare lavoratrici e lavoratori in ordine alle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli stessi, nonché, soprattutto, di rispettare la normativa in materia di tutela dei dati personali¹².

Con riguardo, in terzo luogo, al tema del c.d. *smart working* (o lavoro agile, nella dicitura utilizzata dalla l. n. 81 del 2017, che lo ha regolamentato

¹⁰ Sulla versione originaria dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 si v., ad es., C. Zoli, *Il controllo a distanza del datore di lavoro: l'art. 4, l. n. 300/1970 tra attualità ed esigenze di riforma*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 2009, 485 ss.

¹¹ In ordine alla versione riformata dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 si v., oltre ai numerosi contributi contenuti in P. Tullini, (a cura di), *Controlli a distanza e tutela dei dati personali del lavoratore*, cit.; R. Del Punta, *La nuova disciplina dei controlli a distanza sul lavoro (art. 23, d. lgs. n. 151/2015)*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 2016, 77 ss. e A. Maresca, *Controlli tecnologici e tutele del lavoratore nel nuovo art. 4 dello Statuto dei Lavoratori*, *ivi*, 1, 2016, 512 ss.

¹² Cfr., in proposito, A. Trojsi, *Controllo a distanza (su impianti e strumenti di lavoro) e protezione dei dati del lavoratore*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 4, 2016, 667 ss.

nel dettaglio), va qui soltanto brevemente rammentato come si tratti di una modalità di svolgimento della prestazione per molti versi innovativa che, grazie anche all'utilizzo di strumenti tecnologici, consente a lavoratrici e lavoratori di operare tanto all'interno quanto all'esterno dei locali aziendali, senza cioè una postazione fissa e con il solo limite del rispetto della disciplina dell'orario di lavoro, per come determinata dal legislatore e dalla contrattazione collettiva di riferimento¹³.

Tale modalità di svolgimento della prestazione è stata introdotta, come esplicitamente affermato dallo stesso legislatore, con due diversi obiettivi: quello di incrementare la competitività e quello di agevolare la conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, e quindi può essere annoverata tra le opportunità di flessibilizzazione della prestazione anche a favore di lavoratrici e lavoratori¹⁴.

Se, dunque, in merito alla possibile diffusione del lavoro agile, i sistemi di intelligenza artificiale e, più ampiamente, il progresso tecnologico possono svolgere un ruolo senza dubbio positivo, non mancano, neppure in questo caso, le criticità, come dimostrano i problemi sorti dal massiccio ricorso all'istituto in esame durante la prima fase della pandemia da Covid-19. Sul punto, a onor del vero, va messo in luce come si sia trattato di pratiche emergenziali, prive cioè di progressività nell'applicazione e del necessario adeguamento da parte delle organizzazioni coinvolte: ciò non toglie, peraltro, che lo *smart working* possa avere, su lavoratrici e lavoratori, ripercussioni anche sfavorevoli, soprattutto in termini di benessere psico-fisico, dato che uno degli effetti a esso connessi consiste nel loro isolamento da superiori e colleghe/colleghi (o comunque in forme di comunicazione "spersonalizzate" con queste ultime/questi ultimi)¹⁵.

Ne consegue che l'utilizzo di questa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che in futuro si intensificherà proprio grazie alla tecnologia, non potrà prescindere, oltre che da un'applicazione progressiva e dall'adeguamento delle imprese datrici di lavoro, da iniziative formative volte a scongiurare rischi cui si è appena accennato (e che, a giudizio di chi scrive, non vanno in alcun modo sottovalutati, come da più parti si tende invece a fare).

Venendo, da ultimo, al tema del potenziale discriminatorio dell'utilizzo di algoritmi nella gestione della prestazione lavorativa, si segnala anzitutto come esso sia, probabilmente, il più studiato tra quelli di cui si è discusso sin

¹³ Si v., sul punto, M. Tiraboschi, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 335/2017, 2017, 1 ss., in csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx.

¹⁴ Cfr., su tale questione, C. Alessi, *Lavoro e conciliazione nella legislazione recente*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2018, 804 ss.

¹⁵ V., in proposito, B. Caruso, *Tra lasciti e rovine della pandemia: più o meno smart working?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 2020, 215 ss., nonché P. Albi, *Il lavoro agile tra emergenza e transizione*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 430/2020, 2020, 1 ss., in csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx.

qui (almeno per quanto attiene alla dottrina italiana) e ciò, essenzialmente, per due ordini di ragioni. Da un lato, perché il suddetto tema è strettamente collegato a quello, assai battuto e di cui si dirà nel dettaglio nel prossimo paragrafo, della tutela di lavoratrici e lavoratori operanti su piattaforma digitale e, dall'altro, perché esso è stato oggetto, a fine 2020, di un'ordinanza del Tribunale di Bologna¹⁶, con la quale quest'ultimo ha ritenuto discriminatorio l'utilizzo, da parte di una nota impresa di *food delivery*, dell'algoritmo di assegnazione "Frank". Un algoritmo, cioè, in base al quale a lavoratrici e lavoratori veniva dato accesso alla prenotazione delle sessioni di lavoro sulla base dello storico (ovvero di quelle già effettuate in passato), il che, proprio alla luce dell'evoluzione di quest'ultimo, condizionava (potenzialmente in negativo) le future opportunità di effettuare consegne e quindi di percepire il relativo compenso¹⁷.

Sebbene non sia possibile, nell'economia del presente lavoro, entrare nei dettagli della questione, va peraltro quanto meno rilevato come la pronuncia del giudice bolognese abbia indotto la dottrina a interrogarsi, in primo luogo e più in generale, sull'adeguatezza dell'assetto normativo attuale di fronte alle discriminazioni algoritmiche¹⁸ e, secondariamente e più nel dettaglio, sulla possibilità di rafforzare la relativa tutela in capo a lavoratrici e lavoratori, sia *de jure condito* che *de jure condendo*¹⁹. Dagli studi fino a oggi condotti emerge come, in proposito, uno degli aspetti più delicati sia quello legato all'opacità delle decisioni governate da algoritmi, responsabile in molti casi del loro potenziale discriminatorio²⁰. Opacità che va quindi combattuta e sulla quale si ritornerà per qualche, pur limitata, considerazione nelle riflessioni conclusive.

3. Un approfondimento: intelligenza artificiale, tenuta delle categorie tradizionali del diritto del lavoro e prospettive di tutela di lavoratrici e lavoratori operanti su piattaforma digitale

Come si accennava in premessa, l'implicazione del progresso tecnologico che più di ogni altra ha finora attirato l'attenzione di giuslavoriste e giuslavoristi riguarda la qualificazione dei rapporti di lavoro delle/dei *platform workers* e, tra questi, delle/dei c.d. *riders*, che effettuano consegne di cibo a domicilio.

¹⁶ Il testo dell'ordinanza, datata 31 dicembre 2020, può leggersi in www.dirittoantidiscriminatorio.it.

¹⁷ Per un primo commento a tale ordinanza si v. M. V. Ballestrero, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, gennaio 2021, in www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2021/01/tbr.pdf.

¹⁸ Cfr., in particolare, M. Barbera, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour&Law Issues*, 2021, 3 ss.

¹⁹ Si v., in proposito, M. Peruzzi, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *Labour&Law Issues*, 2021, 62 ss.

²⁰ Sul punto si cfr. ancora l'approfondita e interessante analisi di M. Peruzzi, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, cit., 55 ss.

Del resto, le modalità con le quali costoro svolgono la propria prestazione - fortemente influenzate dall'intelligenza artificiale intesa come ricorso sistematico ad applicazioni per *smartphone* e ad algoritmi - si caratterizzano per il fatto di essere estremamente innovative (per non dire sconosciute fino a tempi molto recenti), il che crea significative difficoltà di riconduzione dei relativi rapporti di lavoro alle categorie tradizionali della materia, subordinazione e autonomia, per come disciplinate, rispettivamente, agli artt. 2094 e 2222 del codice civile del 1942.

Proprio tali difficoltà di inquadramento hanno indotto in prima battuta molte imprese a stipulare, specie con le/i *riders*, contratti di collaborazione continuativa e coordinata a carattere prevalentemente personale, di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c., ovvero contratti di lavoro autonomo che, a fronte del riconoscimento di alcune, assai limitate, garanzie (più che altro di natura processuale e previdenziale) a favore delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolte/i, consentono un'integrazione piuttosto stretta tra la relativa prestazione e l'impresa committente²¹.

Poiché, peraltro, le condizioni in cui costoro si trovano a operare sono spesso decisamente problematiche (per non dire precarie), da più parti si è sostenuta l'opportunità di rafforzarne la tutela attraverso una loro riconduzione al lavoro subordinato. Riconduzione che, a ben vedere, sarebbe potuta passare o attraverso un intervento del legislatore in ordine alla definizione di quest'ultimo o attraverso un'interpretazione adeguatrice delle sue caratteristiche ad opera delle/dei giudici del lavoro.

Se si prende a riferimento il panorama europeo ci si rende conto di come - nel silenzio di Parlamenti e Governi, stante la diffusa refrattarietà a intervenire con modifiche normative sulle categorie tradizionali della materia - siano state essenzialmente le corti di ultima istanza ad assumersi questa responsabilità, ritenendo di dover far ricadere le/i *platform workers* (*riders* soprattutto) nell'alveo della subordinazione. Ciò è accaduto in diversi Paesi, quali ad esempio la Germania, la Francia e la Spagna, ma anche il Regno Unito²².

In Italia, invece, la situazione si presenta in modo diverso, nel senso che a qualche limitato intervento legislativo ha fatto fino ad ora da corollario un atteggiamento piuttosto timido della giurisprudenza.

Quanto al primo aspetto, deve infatti rilevarsi come il già citato *Jobs Act* voluto dal Governo Renzi, contestualmente all'eliminazione del lavoro a

²¹ Sui contratti di collaborazione continuativa e coordinata a carattere prevalentemente personale si v., in particolare, G. Santoro Passarelli, *Il lavoro "parasubordinato"*, Milano, 1979, M. Pedrazzoli, *Prestazione d'opera e parasubordinazione (Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3 c.p.c.)*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 1984, 506 ss. e M. V. Ballestrero, *L'ambigua nozione di lavoro «parasubordinato»*, in *Lavoro e Diritto*, 1987, 41 ss.

²² Cfr., in proposito, L. Corazza, *L'umanità dell'algoritmo. Note a margine di A. Aloisi, V. De Stefano, Il tuo capo è un algoritmo, Laterza, 2020*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2021, 349 s.

progetto²³, ha introdotto le collaborazioni organizzate dal committente (o etero-organizzate) che, sebbene ricadenti nell'alveo dell'autonomia, si caratterizzano per un collegamento particolarmente intenso tra le parti contrattuali e si vedono quindi applicata la disciplina del lavoro subordinato (art. 2, d. lgs. n. 81 del 2015)²⁴.

Con l'appena richiamata modifica il legislatore italiano, lungi dall'intervenire sulle categorie tradizionali della materia, ha preferito introdurre una nuova tipologia contrattuale, rendendo in tal modo la distinzione tra subordinazione e autonomia, già di per sé difficoltosa a causa dell'impatto dei mutamenti economico-sociali degli ultimi decenni (globalizzazione, post-fordismo e, naturalmente, progresso tecnologico) sui modi di lavorare, ancora più problematica. Oggi, infatti, non si tratta più di distinguere soltanto tra auto-organizzazione (lavoro autonomo occasionale), coordinamento (lavoro autonomo coordinato) ed etero-direzione (lavoro subordinato), ma deve altresì considerarsi un ulteriore elemento, quello per l'appunto dell'etero-organizzazione, che caratterizza le prestazioni di cui all'art. 2 del d. lgs. n. 81 del 2015 e si colloca tra coordinamento ed etero-direzione. Una situazione, quest'ultima, particolarmente complicata, che come si accennava ha destato un interesse elevatissimo della dottrina giuslavoristica, divisasi tra chi ha voluto valorizzare la nuova fattispecie, anche nel tentativo di tutelare le/i *riders*²⁵, e chi ne ha invece sminuito la portata²⁶.

Sebbene non sia questa la sede per approfondire una mole tanto significativa di prese di posizione, si ritiene che il primo degli orientamenti citati sia senz'altro da preferire, anche perché la stessa giurisprudenza, dopo alcune titubanze iniziali, ha ricostruito il rapporto contrattuale delle/dei *riders* proprio come collaborazione etero-organizzata²⁷.

Venendo infatti al secondo degli aspetti elencati poco sopra, se è vero che le/i giudici del lavoro italiane/i hanno assunto nei confronti di queste

²³ Con riguardo alla "parabola" normativa del lavoro a progetto sia consentito rinviare a M. Borzaga, *Lavorare per progetti. Uno studio su contratti di lavoro e nuove forme organizzative d'impresa*, Padova, 2012. Si v., altresì, F. Martelloni, *Lavoro coordinato e subordinazione. L'interferenza delle collaborazioni a progetto*, Bologna, 2013.

²⁴ Su cui v., tra i molti, S. Ciucciovino, *Le «collaborazioni organizzate dal committente» nel confine tra autonomia e subordinazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1, 2016, 321 ss., O. Mazzotta, *Lo strano caso delle collaborazioni organizzate dal committente*, in *Labor*, 2016, 7 ss., S. D'Ascola, *La collaborazione organizzata cinque anni dopo*, in *Lavoro e Diritto*, 3 ss., nonché P. Tosi *L'art. 2, comma 1, d. lgs. n. 81/2015: una norma apparente?*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2015, 1117 ss.

²⁵ Si tratta, in particolare, di A. Perulli, *Oltre la subordinazione. La nuova tendenza espansiva del diritto del lavoro*, Torino, 2021. Sia altresì consentito rinviare, da ultimo, a M. Borzaga, *Storia di uno "sconfinamento": l'emergere di dinamiche di potere nel lavoro autonomo*, in *Lavoro e Diritto*, 2021, 505 ss.

²⁶ Cfr. in proposito, P. Tosi, *op. cit.*, 1117 ss. e G. Santoro Passarelli, *I rapporti di collaborazione organizzati dal committente e le collaborazioni continuative e coordinate ex art. 409, n. 3 c.p.c.*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, 1133 ss.

²⁷ Ci si riferisce, in particolare, a Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, su cui si v. A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit., 184 ss.

ultime/questi ultimi un atteggiamento senza dubbio non particolarmente coraggioso, in quanto, salva qualche significativa, ma ad oggi isolata deviazione²⁸, hanno ritenuto il relativo rapporto di lavoro incompatibile con la subordinazione, è altrettanto vero che, qualificandolo come prestazione etero-organizzata, ne hanno comunque riconosciuto le esigenze di tutela. Certo, rimane il fatto che, per come è costruito, tale nuovo istituto tende ad assumere una portata quasi esclusivamente rimediale e che ancora non è chiaro, quanto meno a livello giurisprudenziale, che cosa debba intendersi per applicazione della disciplina del lavoro subordinato (tutta o soltanto parte di essa?): ciò non toglie, peraltro, che la giurisprudenza formatasi in proposito possa ulteriormente affinarsi e che, auspicabilmente, quella attuale sia soltanto una tappa verso la qualificazione delle/dei *riders* come lavoratrici/lavoratori subordinate/i e dunque verso una rinnovata tendenza espansiva del diritto del lavoro²⁹.

4. Riflessioni conclusive

Da tutte le considerazioni che si sono fatte sin qui emerge chiaramente come le possibili ripercussioni del progresso tecnologico e, più in particolare, dell'intelligenza artificiale sui rapporti di lavoro non soltanto riguardino molteplici questioni, ma siano anche (e soprattutto) percepite più come rischi che come opportunità. Ciò è dovuto, probabilmente, al timore che l'invasività delle nuove tecnologie possa peggiorare le condizioni nelle quali lavoratrici e lavoratori svolgono la propria prestazione, intensificando lo stato di soggezione gerarchica che già di per sé caratterizza le relazioni contrattuali riconducibili alla subordinazione.

Questo timore si evince anche dai primi commenti alla proposta di Regolamento sull'Intelligenza Artificiale avanzata lo scorso aprile dalla Commissione Europea³⁰ che, sotto il profilo giuslavoristico, sembra infatti presentare più ombre che luci.

In proposito, si è salutata con favore la circostanza che la gestione dei rapporti di lavoro venga annoverata tra i c.d. sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio (soggetti cioè a specifiche garanzie)³¹ e che la proposta, puntando decisamente sulla trasparenza, possa altresì contribuire

²⁸ Fino ad oggi, infatti, soltanto il Tribunale di Palermo, con una sentenza pronunciata il 24 novembre 2020, ha ritenuto di dover qualificare le/i *riders* come lavoratrici/lavoratori subordinate/subordinati.

²⁹ Come auspicato, in particolare, da A. Perulli, *Oltre la subordinazione*, cit.

³⁰ Su cui si v., in generale, C. Casonato, B. Marchetti, *Prime osservazioni sulla proposta di Regolamento dell'Unione Europea in materia di intelligenza artificiale*, in *BioLaw Journal – Rivista di BioDiritto*, 3, 2021, 415 ss. In merito alla proposta di Regolamento, si v. anche, in questo fascicolo, B. Marchetti, L. Parona, *La regolazione dell'intelligenza artificiale: Stati Uniti e Unione europea alla ricerca di un possibile equilibrio*.

³¹ Come sottolineato, in particolare, da A. Aloisi, V. De Stefano, *Il nuovo Regolamento UE sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, 2021, in www.rivistaimulino.it/a/regolamento-ue-sull-intelligenza-artificiale-una-minaccia-alla-protezione-dei-lavoratori.

alla lotta contro le discriminazioni algoritmiche³². Ciò non è stato peraltro ritenuto sufficiente dalla dottrina giuslavoristica per poter affermare che la disciplina ipotizzata in sede eurounitaria sia in grado di tutelare adeguatamente lavoratrici e lavoratori. Lo si deduce, ad esempio, dal fatto che la valutazione in ordine alla conformità dei sistemi di intelligenza artificiale ad alto rischio concernenti la gestione dei rapporti di lavoro alle regole e alle garanzie esistenti sia effettuata da parte del fornitore dei sistemi medesimi, senza il coinvolgimento di un organismo terzo³³. Inoltre, fondata com'è sul mero rispetto dei requisiti procedurali in essa stessa stabiliti, la proposta rischia di prevalere sulle legislazioni nazionali che pongono limiti, spesso molto stringenti, sul controllo (anche tecnologico) della prestazione (si pensi, per l'Italia, al pur affievolito ruolo dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 di cui si è parlato in precedenza)³⁴.

Più in generale, e in conclusione, si è sottolineato come nella più volte citata proposta non si faccia alcun riferimento all'opportunità di coinvolgere le parti sociali, il cui contributo è spesso strategico, nel diritto del lavoro, proprio per addivenire ad una equilibrata procedimentalizzazione dei poteri datoriali e, conseguentemente, ad una adeguata (o, quanto meno, sufficiente) tutela di lavoratrici e lavoratori³⁵.

Matteo Borzaga
Facoltà di Giurisprudenza
Università degli Studi di Trento
matteo.borzaga@unitn.it

³² Su questo punto si rinvia nuovamente all'analisi di M. Peruzzi, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, cit., 67 ss.

³³ Cfr. A. Aloisi, V. De Stefano, *Il nuovo Regolamento UE sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, cit.

³⁴ E' questa, ancora una volta, l'opinione di A. Aloisi e V. De Stefano, *Il nuovo Regolamento UE sull'intelligenza artificiale e i lavoratori*, cit.

³⁵ La necessità di coinvolgimento delle parti sociali nella gestione dell'impatto dell'intelligenza artificiale sui rapporti di lavoro è sottolineata, oltre che da A. Aloisi e V. De Stefano nel più volte richiamato commento, anche, e più in generale, da I. Piccinini, M. Isceri, *IA e datori di lavoro: verso una e-leadership?*, cit., 15, che richiamano, in proposito, numerosi ulteriori contributi dottrinali.