

# IMPATTI DELL'EVOLUZIONE NORMATIVA DELL'AI SUL LAVORO E SUL RUOLO DELL'HR

Il diritto che regola l'Intelligenza Artificiale comporta criticità di tempo e di spazio. La normativa non regge il passo con la velocità delle trasformazioni tecnologiche dell'AI. Occorre allora affrontare le nuove frontiere dell'AI con una lettura evolutiva delle norme già presenti



Il regolamento europeo **AI ACT** è la più recente disposizione in materia e introduce il sistema di **"livello di rischio"** (come il GDPR fece per la privacy). Per esempio, in ambito lavoro, troviamo: **rischi inaccettabili** (non ammessi) quali i sistemi di riconoscimento delle caratteristiche sensibili (es. razza) e delle emozioni; ad **alto rischio** (uso subordinato a certi adempimenti) sono i software di gestione, occupazione, profilazione dei lavoratori. A **rischio non alto** (uso previo obbligo informativo) sono i sistemi decisionali integralmente automatizzati (chatbot) e a **rischio minimo** vi sono talune applicazioni videoludiche o i filtri antispam.

Occorre però un **bilanciamento tra tutela dai rischi e spazio alla sperimentazione**.

La normativa (leggi, norme etiche, deontologiche, aziendali, etc..) dovrà regolamentare (o "orientare" come l'executive order di Biden di ottobre '23) i sistemi AI oggi prodotti, in tutto il mondo, da solo una decina di aziende, tutte cinesi e nordamericane.

L'AI in ambito lavorativo è già molto diffusa, offrendo al Datore strumenti potenzialmente più efficaci per la direzione e il controllo (**potere computazionale**) e la gestione (**management algoritmico**).

L'AI accelera la trasformazione dell'organizza-

zione del lavoro (smart working, riders e piattaforme digitali) che 1) **abbandona la fisicità del luogo di lavoro** e 2) introduce **nuove forme retributive** (legate al risultato, con valute digitali, etc).

Il **metaverso** rende fruibile un luogo (habitat digitale) di lavoratori avatar con potenziate capacità e sdoppiamento del lavoro fisico/digitale agevolando anche tecniche di "gamification" del lavoro che occorre gestire con un approccio *human centric* per evitare distorsioni sulla dignità e autonomia della persona derivanti dall'estremizzazione del principio agonistico, tipico dello sport.

È il caso del Disneyland Resort Hotel della California che adottava, nelle lavanderie, monitor indicanti il livello di efficienza di ciascun lavoratore con la conseguenza che i più ambiziosi, quasi spinti da "una frusta elettronica" evitavano persino di andare in bagno per rispettare gli obiettivi. In Amazon, il sistema FC Games, prevedeva avatar che riproducevano le azioni dei magazzinieri fisici a loro associati e gareggiavano per crediti virtuali validi per l'acquisto di gadget.

La legge deve muoversi tra il delicato equilibrio di **promuovere la fiducia** nell'AI (anche prevedendo le cd. "sandbox" ovvero spazi, ➤



Avv. Ugo Ettore  
Di Stefano,  
Lexellent Studio  
Legale



## DATI E CYBERSECURITY

Occorre disciplinare l'uso dei dati (dataset) per evitare il problema c.d. "garbage in garbage out" che genera le "allucinazioni" dell'AI generativa, occorre lavorare sulla documentazione per superare l'opacità dell'AI (c.d. black box), prevedere informative per gli utenti e soprattutto mantenere una supervisione umana (c.d. human in the loop) per incrementare sicurezza e affidabilità.

Aumentano anche i rischi legati alla cybersecurity. La normativa, D.lgs. 65/2018 che recepisce la direttiva NIS (Network and Information Security), impone alle aziende di adottare misure per garantire la sicurezza delle reti e dei sistemi informativi, sviluppando politiche (Governance dell'AI) di cybersecurity che siano comprese e adottate dai lavoratori.

regolamentati, di sperimentazione per le aziende, senza timori di sanzioni) e responsabilizzazione nelle conseguenze legali. Molti sono infatti i **profili di responsabilità: la sicurezza delle informazioni**, la **privacy** dei dati personali (anche dei lavoratori) e dei dati aziendali, le **violazioni di diritti di intellectual properties** (diritti d'autore); la realizzazione di **prodotti difettosi** o pericolosi; la **tutela della dignità e non discriminazione dei lavoratori**.

Il Consiglio di Stato ha elaborato tre principi guida per la verifica del corretto utilizzo degli algoritmi AI: il **principio di conoscibilità**, di **non esclusività della decisione algoritmica** e di **non discriminazione algoritmica**.

Un ambito di particolare rilevanza lo occupa il tema della normativa sulla **sicurezza sul lavoro** a seguito degli sviluppi di AI (ormai presente in robot, cobots, wearables, droni, micro-chips, tatuaggi smart, sensori IOT, ecc..). A fronte di benefici quali il maggior accesso al lavoro anche per soggetti disabili e un preciso e tempestivo monitoraggio della sicurezza dei lavoratori (si pensi agli elmetti con sensori di fatica della Wenco International Mining System adottati da società che operano nell'industria estrattiva), siffatte tecnologie possono comportare enormi rischi di stress psicofisico e invasività, evidenziati dagli studi dell'Agenzia Europea per la sicurezza e salute sul lavoro (giugno 2023) e noti all'opinione pubblica anche dopo il caso Amazon France Logistique che è stata sanzionata dal Garante Privacy per la violazione dei

dati personali ad opera degli scanner muniti di sistemi di AI in dotazione ai lavoratori.

Certamente l'ambito più preoccupante è quello del fenomeno cosiddetto **algorithmic representation bias** con tante vicende già verificatesi. Il rischio di discriminazioni è stato evidenziato nelle vicende relative agli algoritmi di Facebook (annunci di lavoro in ambito STEM che penalizzavano le donne), LinkedIn e Uber (con il caso, nel 2023, del "licenziamento algoritmico" di alcuni drivers derivato da errori di riconoscimento facciale) o dell'algoritmo "Smart Hiring" che selezionava appassionati di manga come profili più idonei per l'assunzione di ingegneri informatici, o di quello di Amazon per reclutare gli ingegneri informatici ma escludeva automaticamente i cv in cui vi era la parola "donna". Tanto che i candidati più smart utilizzano nei CV tecniche di mascheramento (*white font*) di parole chiave da far valorizzare agli algoritmi dei sistemi ATS (Applicant Tracking Systems) adottati dalle aziende per la scrematura automatica delle candidature. Il Ministero del Lavoro intanto (Circ. 19/2022) è intervenuto per chiarire che **l'utilizzo di chatbot e la profilazione nei processi di selezione richiede una specifica informativa ai candidati**.

Al contrario di grande successo si è rivelata la selezione di McDonald's attraverso la piattaforma Snapchat con oltre trecentomila candidati che hanno inviato videoclip per mostrare le proprie capacità comunicative ai fini dell'assunzione.

Ciò riporta al fatto che i sistemi AI, sui quali la normativa deve intervenire a tutela dei lavoratori, sono altresì quelli dei social professionali (LinkedIn) e generalisti (Facebook, Instagram, X, Tik Tok, ecc..).

La proposta di direttiva in materia di **lavoro su piattaforme digital** (sempre più diffuse) cerca proprio di intervenire sul tema di bias/discriminazioni. Per contrastarle per esempio prevede il diritto dei rappresentanti dei lavoratori di chiedere, per conto dei lavoratori, il riesame umano delle decisioni delle piattaforme automatizzate.

La gestione dell'AI, sul lavoro, infatti sta già modificando le **relazioni sindacali** e i criteri di rappresentatività dei lavoratori con nuovi modelli informativi e regolamentari. Modelli che, per esempio, hanno iniziato a regolamentare il diritto alla disconnessione. Si registrano in Francia e Germania e successivamente anche in Italia, Spagna, Croazia e Lussemburgo, i primi interventi non solo normativi o di protocolli (es. settore pubblico) ma anche gli accordi collettivi aziendali di varie società come Axa France, La Poste, Orange, e, in Italia (anche se con coerenza e ambito di applicazione spesso molto diverso) negli ultimi tre anni, quelli di Leonardo e Eni, Stellantis, Intesa San Paolo, Tim, Olivetti, Fiber, Generali, ecc.

E il tema è già approdato nei tribunali: esistono recenti decisioni giurisprudenziali (Trib. Palermo e Torino nel 2023) in cui la **“strategic litigation” dei sindacati**, utilizzando oggi l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori, è stata volta anche ad ottenere informazioni, da parte del sindacato, sul funzionamento di alcune piattaforme digitali nel settore food delivery. Per esempio, nel caso di Deliveroo sulla gestione del personale e dei flussi di lavoro che discriminava i lavoratori assenti per sciopero o nella vicenda di Glovo, la

cui piattaforma algoritmica distribuiva le offerte di lavoro sulla scorta del punteggio reputazionale calcolato con criteri solo apparentemente neutri discriminando invece lavoratori svantaggiati per condizioni personali, familiari o di salute. Lo stesso Garante Privacy Italiano era intervenuto nei confronti di Foodinho e Deliveroo sanzionando le aziende per l'uso del sistema algoritmico delle loro piattaforme di AI senza la dovuta informativa e senza adottare appropriati accorgimenti a tutela dei diritti dei lavoratori. E nei Tribunali italiani (Brescia) iniziano anche progetti pilota con esperimenti di **“giustizia predittiva”** proprio nelle materie di diritto del lavoro e del diritto di impresa.

In conclusione, data l'impossibilità di una normativa sempre completa e aggiornata, i temi della **informazione** (si veda il decreto trasparenza 104/2022) della **formazione** e della **governance** dell'AI sono gli ambiti su cui si concentreranno le disposizioni di legge in materia di AI applicata al mondo del lavoro. Una normativa che potrà essere maggiormente efficace se: 1) riuscirà a non frammentarsi in troppe disposizioni e 2) richiamerà i principi di leggibilità e protezione degli algoritmi di AI, secondo i criteri *cd by design* (dalla progettazione) e *by default* (per impostazione di base) come già avvenuto per la privacy con il GDPR.

Ma soprattutto, prima e oltre la normativa, occorrerà, oggi come domani, una disciplina che trovi la sua fonte **nell'autoregolamentazione in azienda, di codici di condotta, di cultura del lavoro** per evitare che le potenzialità dell'AI conducano ad una nuova forma di cottimo digitale e l'homo economicus moderno continui (come accertato da una recente ricerca) a lavorare più di un servo della gleba medioevale. ■