

## INTRODUZIONE

# UN DIALOGO MULTIDISCIPLINARE SULLA TECNOLOGIA DIGITALE

Questo volume raccoglie gli interventi presentati al Convegno “*Welcome to the machine. Lavoro e tecnologia*”, tenutosi a Brescia nel maggio del 2022.

Già il titolo del Convegno, tratto da un famoso brano dei Pink Floyd, allude a quello che Daniel Innerarity, in uno dei saggi introduttivi, definisce “*il sonnambulismo tecnologico*”, vale a dire la mancanza di coscienza circa lo sviluppo tecnologico e le sue conseguenze. Se questo accade è perché la tecnologia digitale si ammanta di un’aura di neutralità, convertendosi così in qualcosa di “*inavvertito*”, e privilegia gli automatismi e cioè il “*tacito*” rispetto all’“*esplicito*”, il che non consente di cogliere molte delle sue conseguenze. Il problema di questo modo di porre le cose, nota Innerarity, è che esso “*pone l’intelligenza artificiale al di fuori dell’umanità comprensibile, al di là della responsabilità e del regolabile, al di là della portata dell’interpretazione umana, della critica e della contestazione politica*”.

La ragione per cui la tecnologia digitale solleva anche problemi di democrazia, afferma l’autore, è che la democrazia significa politicizzazione delle questioni. La democrazia richiede, infatti, “*complicare alcune cose che prima erano comodamente decise dalla tradizione, mettere in discussione l’autorità consolidata, ampliare il campo del politicamente discutibile e, in breve, moltiplicare le possibilità*”. All’inverso, l’automatizzazione delle decisioni porta alla loro depoliticizzazione perché comporta l’impossibilità di contestarne i risultati, in virtù della loro presunta oggettività e del loro carattere “*discreto*”. Ciò non avviene necessariamente attraverso relazioni di dominio o di subordinazione: “*la pervasività degli algoritmi, invece, deriva dal fatto che li usiamo e ne siamo influenzati senza alcuna coercizione esterna*”. È per questo che l’automazione comporta anche irreflessività.

Nel suo saggio Innerarity mette in luce il carattere fittizio di tale depoliticizzazione. In realtà gli algoritmi *sono* politica, *fanno* politica, perché strutturano e modificano la realtà sociale (si pensi al modo stereotipo in cui vengono spesso inseriti i c.d. *training data*), ma lo fanno deideologizzando le scelte e rendendole indiscutibili, con ciò entrando in collisione con il pluralismo epistemologico e normativo delle società democratiche.

La possibilità di far convivere digitalizzazione e democrazia, sostiene l'autore, dipende allora dalla possibilità di far sopravvivere il pluralismo e la diversità dei criteri di interpretazione della realtà e dei punti di vista anche quando si ricorre alla tecnologia e alle decisioni automatizzate. Ecco perché nel saggio si parla di *“politicizzare”* e *“parlamentizzare”* la digitalizzazione: gli algoritmi comportano sempre delle scelte tra valori in competizione, scelte che non dovrebbero essere fatte su basi puramente tecniche e richiederebbero, invece, un'ampia deliberazione pubblica, che prenda in considerazione non solo l'ottimizzazione delle risorse algoritmiche ma accolga anche i diversi e concorrenti interessi esistenti nella società.

Da qualche tempo, istituzioni e attori sociali sembrano essersi svegliati dal quel *“sonnambulismo tecnologico”* di cui parla Innerarity.

Nel *“Libro bianco sull'intelligenza artificiale – Un approccio europeo”* del 2020, la Commissione europea esordisce osservando come *«l'intelligenza artificiale si stia sviluppando rapidamente e nel far ciò cambierà le nostre vite migliorandola, ma comporterà anche una serie di rischi potenziali, quali meccanismi decisionali opachi, discriminazioni basate sul genere o di altro tipo, intrusioni nelle nostre vite private o utilizzi per scopi criminali»*.

Gli altri saggi che compongono il volume mettono in luce come il diritto abbia cominciato ad armarsi contro questi rischi.

Nello scritto di una di noi curatrici, Marzia Barbera, si parla proprio di come l'innovazione digitale abbia rimesso al centro del diritto del lavoro la questione del rischio e della responsabilità nelle relazioni di lavoro. Il saggio mette in luce come le nuove forme di regolamentazione siano il frutto dell'integrazione fra diritto del lavoro e normative non lavoristiche, a partire dalle disposizioni che recepiscono il Regolamento UE 2016/9 sulla privacy (GDPR), di cui vengono *“introiettati”* i principi generali di trasparenza, limitazione delle finalità, minimizzazione del rischio e responsabilizzazione. Quanto alle tecniche operative, esse vengono spesso importate dalle procedure gestionali di *risk management*. Mentre la categoria del rischio non è di certo nuova al diritto del lavoro, nuovi o in parte nuovi sono l'adozione di una concezione graduata di rischio; la distribuzione del rischio fra le due parti del rapporto piuttosto che l'attribuzione a quella economicamente più forte; l'affidamento della gestione del rischio a un'auto-regolazione di natura privata, di carattere prevalentemente procedurale, di natura flessibile e dagli esiti aperti; il ritorno alla responsabilità per colpa. Queste tecniche di regolazione vengono messe a confronto nel saggio con l'approccio tradizionale del diritto del lavoro allo scopo di segnalarne il carattere nuovo e distintivo, per soffermarsi poi sulle ragioni che hanno portato a non adottare, nel campo della tecnologia digitale, la logica anticipatoria propria del principio di precauzione.

Nelle notazioni conclusive questa nuova declinazione della responsabilità d'impresa fa intravedere una particolare idea di impresa in quanto attore sociale e in quanto attore politico. Nel primo caso, essa viene presa in

considerazione in quanto collettività complessa, in grado di prendersi carico di interessi diversi dai puri interessi economici, con una declinazione nuova della responsabilità sociale; nel secondo caso, essa risulta un'entità dotata di poteri di regolamentazione e controllo simili ai o sostitutivi dei poteri pubblici e veicolo privilegiato di esercizio dei diritti fondamentali.

Anche i contributi di Alida Ponce e di Guido Smorto e Rosario Petruso si soffermano su alcune delle caratteristiche comuni alle tecniche regolative adottate dal legislatore europeo quando si è accinto a disciplinare l'IA attraverso atti di portata generale. L'attenzione degli autori, in particolare, è diretta al modello di graduazione del rischio e alla "privatizzazione" delle procedure di valutazione e controllo.

Le ambizioni della UE, osservano Smorto e Petruso, sono quelle di replicare, anche in ambiti legati allo sviluppo della sfera digitale, quello che è stato definito "*l'effetto Bruxelles*"<sup>1</sup>, e cioè la predisposizione di un modello regolativo in grado di influenzare il modo in cui sono affrontati e normati problemi di dimensione globale, e di esportare le soluzioni elaborate a livello europeo di fuori del Vecchio Continente, promuovendo così i valori europei e diventando una sorta di *gold standard* a livello internazionale.

Nel caso dell'intelligenza artificiale, tuttavia, l'orizzonte di queste ambizioni è limitato dallo scopo primario perseguito dal legislatore, che è quello di armonizzare il mercato digitale e di rafforzare la posizione strategica dell'UE in questo settore, evitando di imporre restrizioni allo sviluppo, alla commercializzazione e all'uso di sistemi di IA<sup>2</sup>. Ne risulta che sia la "piramide di criticalità" adottata dalla Proposta di Regolamento, che la scelta di qualificare come "prodotto" l'IA "*sembrano maggiormente ispirate ad esigenze legate alla libera circolazione di beni e servizi, e alla riduzione delle barriere al commercio, piuttosto che alla tutela dei diritti fondamentali*". Né appare convincente agli autori l'aver affidato la valutazione di conformità alla Legge IA, diversamente da quanto è accaduto per altri interventi di armonizzazione, non autorità indipendenti ma ai fornitori stessi. In tal modo i controllati diventano, a loro volta, i controllori.

Infine, appare problematica anche la scelta di stabilire solamente obiettivi e requisiti essenziali per mezzo della normativa primaria, lasciando alle organizzazioni europee di normazione la definizione degli standard tecnici. L'adeguamento agli standard elaborati da questi organismi rimane,

---

<sup>1</sup> A. BRADFORD, *Effetto Bruxelles. Come l'Unione europea regola il mondo*, Franco Angeli, Milano, 2021.

<sup>2</sup> Non a caso la base giuridica della Proposta di Regolamento sull'intelligenza artificiale presentata dalla Commissione nel 2021 (la cosiddetta "Legge sull'intelligenza artificiale") è costituita dall'art. 114 TFUE sul ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che hanno per oggetto l'instaurazione ed il funzionamento del mercato interno. Le stesse finalità caratterizzano altri interventi che dovrebbero governare l'uso dell'IA, in particolare le due direttive sulla responsabilità per danni causati dall'uso dell'intelligenza artificiale.

infatti, volontaria, anche se incentivata da una presunzione di conformità alle norme europee dei sistemi di IA che li seguono.

Anche la natura di tali organizzazioni di normazione, riconosciuti dalle istituzioni europee e nazionali, ma che fanno capo a soggetti privati (in particolare imprese dei diversi settori) che operano secondo logiche di mercato, segnala un altro aspetto critico di quella “privatizzazione” delle regole prima richiamata. Come segnala Alida Ponce, si tratta di una questione già ampiamente discussa in altri settori dell’armonizzazione del mercato, per le seguenti ragioni a) il processo di standardizzazione è guidato dall’industria; (b) i soggetti interessati della società civile, compresi i sindacati, non sono sistematicamente coinvolti nei comitati di standardizzazione; (c) mentre gli standard dovrebbero essere sviluppati in Europa, molti sono importati da altri organismi regionali, come il comitato standard ISO/IEC JTC 1/SC 42.

La rappresentanza sbilanciata degli interessi e l’inefficace coinvolgimento dei soggetti interessati della società civile sono da tempo motivo di preoccupazione. Quel che manca è quel controllo collettivo e quella partecipazione delle parti interessate di cui si parlava all’inizio di queste pagine quando si discuteva di come “democratizzare” l’IA, al punto che alcuni studiosi sostengono che perfino la Commissione europea ha poteri limitati nell’influenzare gli standard

L’effetto di un simile impianto, concludono gli autori, è che “nonostante l’obiettivo dichiarato del legislatore è che l’IA sia progettata, sviluppata e distribuita in Europa secondo «le proprie modalità e i propri valori” di modo che essa risulti sicura, affidabile ed etica, “le scelte regolative non paiono conformi a tale obiettivo, risultando invece non del tutto adeguate alla tutela dei diritti individuali”.

I saggi dell’altra di noi curatrici, Luciana Guaglianone, e di Jesús Cruz Villalón affrontano il tema dell’IA da un’ottica più specificamente lavoristica, discutendo di temi centrali per il diritto del lavoro, vale a dire il ruolo giocato dalla contrattazione collettiva e dalla partecipazione nella regolazione del lavoro digitale; l’inquadramento di tale lavoro nella fattispecie lavoro subordinato o in quella di lavoro autonomo, i limiti ai poteri datoriali esercitati con modalità digitali.

Il saggio di Luciana Guaglianone muove dall’interrogativo se sia possibile rintracciare una strategia collettiva di regolazione delle trasformazioni produttive che riesca a governare l’automazione e il nascere di attività produttive nei settori più tecnologicamente innovativi. L’indicazione che si trae dall’analisi dei documenti delle istituzioni europee che seguono l’adozione del Pilastro sociale e del Piano d’azione del 2021 è che l’UE attribuisca un ruolo decisivo alla partecipazione delle parti sociali ai processi decisionali (legislativi o datoriali). Persa la loro attitudine antagonista, le organizzazioni sindacali dovrebbero considerarsi partner di una trasformazione congiunta dell’impresa. Lo stesso approccio partecipativo è rinveni-

bile nella prassi negoziale: a livello sovranazionale, nell'Accordo quadro sulla digitalizzazione, stipulato dalle confederazioni sindacali europee del settore pubblico e privato; livello nazionale, nel Patto per la fabbrica, siglato anche dalla CGIL, tradizionalmente critica verso i modelli partecipativi.

Questo significativo cambio di impostazione, tuttavia, non ha significativamente influito sull'approccio degli attori politici (legislatore e governo), se non sulla spinta di scelte politiche contingenti, quali quelle adottate in occasione dell'emergenza Covid, quando si è posta la necessità di superare un momento di estrema difficoltà tutelando sia il diritto alla salute sia la produttività delle imprese. Allo stesso modo, casi come quelli del Protocollo Amazon e del Protocollo sul lavoro agile, siglati dalle parti sociali e dal Governo sono da considerarsi casi di "concertazione asimmetrica", una deviazione dal modello di concertazione classico in cui le parti firmatarie dei protocolli si sentono obbligate a rispettare gli accordi. Nei casi menzionati, invece, "al Governo è stata lasciata la libertà di prendere le decisioni ultime, cosa che svaluta enormemente le parti sociali che si sono assunte in prima persona la responsabilità di decisioni di cui non possono ovvero non hanno potuto garantire l'attuazione".

Nel complesso, volendo trarre delle conclusioni molto sintetiche, non sembra che possa parlarsi di un rinnovato interesse verso procedure concertative. Anche guardando ai contenuti dei Protocolli prima ricordati, quello che può osservarsi è che essi che hanno sì riguardano attività che si svolgono in modalità digitale ma ineriscono (classicamente) alle sole condizioni di lavoro e non sono diretti a controllare lo sviluppo di attività produttive di carattere digitale.

Tuttavia, se non si può parlare di un cambio di modello del sistema di relazioni industriali, vi è sicuramente stato un cambiamento nell'attitudine del sindacato, che ha maturato la consapevolezza della necessità di considerarsi non solo soggetti antagonisti, ma anche *partner* per la trasformazione dell'impresa nella stessa contrattazione collettiva (ne è prova, ad esempio, l'introduzione in molti contratti collettivi nazionali abbiano di osservatori paritetici per monitorare ed analizzare i processi di trasformazione digitale). Nella prassi contrattuale concreta, però, come si desume dall'esame di alcuni contratti nazionali e aziendali, in particolare quelli relativi ai *riders*, questa spinta innovativa è poco percepibile. Si tratta di accordi che (con qualche significativa eccezione) si riferiscono a contenuti classici della contrattazione collettiva e tutelano soprattutto diritti di natura individuale. Prevale, per così dire, un approccio protettivo e difensivo, in parte spiegabile con la debolezza di questo settore della forza lavoro.

Qualche cambiamento nel quadro delineato dal saggio potrebbe prodursi a seguito della trasposizione nel nostro ordinamento della Direttiva trasparenza, a seguito della quale sono previsti autonomi diritti di informazione sulle condizioni di lavoro in capo alle organizzazioni sindacali. La giurisprudenza più recente sembra voler valorizzare la portata di tali

diritti anche in riferimento all'automazione dei processi decisionali, con la possibilità che si ponga in essere, in questo caso, un circolo virtuoso tra legge, contrattazione collettiva e pronunce giudiziali.

Nel saggio che chiude il volume, Jesús Cruz Villalón prende le mosse dalla questione dell'impatto che l'applicazione dell'intelligenza artificiale può avere sugli elementi identitari del lavoro subordinato e, in particolare dalla domanda se, al di là degli effetti specifici che l'intelligenza artificiale può avere sui rapporti di lavoro, il concetto di subordinazione debba essere riconsiderato o addirittura superato.

L'autore si pone fra coloro che ritengono che il criterio definitivo di differenziazione tra le due forme fondamentali di incorporazione nel mercato del lavoro, la subordinazione o l'autonomia, risieda nell'attribuzione al datore di lavoro, nel primo caso, di importanti poteri di organizzazione del lavoro, da cui ne derivano poteri altrettanto importanti di controllo e vigilanza sul lavoratore. Ebbene, nonostante le apparenze possano spesso suggerire il contrario – sostiene Cruz Villalón – l'uso delle tecnologie digitali, in particolare attraverso la gestione algoritmica delle condizioni di lavoro, il potere datoriale non si indebolisce mentre il lavoratore acquisisce maggiori dosi di autonomia, ma tutto il contrario: *“il potere gestionale si accentua, acquisendo dosi più elevate di precisione e dettaglio, anche se può essere fatto in modo più nascosto e, quindi, meno percepibile”*.

Ritorna, dunque, ancora una volta, il carattere nascosto e non percepibile delle decisioni automatizzate, che, in questo caso, paradossalmente, crea la “falsa apparenza” dell'offuscamento di un potere datoriale che in verità si rafforza. Rimane, tuttavia, decisiva la circostanza che, dietro questa realtà illusoria, il soggetto che sta dietro la programmazione del computer e le istruzioni date agli algoritmi è sempre il datore di lavoro, di modo che, mentre cambiano i modi di espressione dei poteri datoriali, non ne cambiano gli effetti.

Il diritto del lavoro ha cercato, per così dire, di rovesciare questo paradosso facendo diventare la canalizzazione del potere gestionale e dei poteri di controllo nella gestione algoritmica e, in generale, nei supporti informatici, un'importante indicazione attraverso la quale rilevare la presenza di subordinazione nell'esecuzione del lavoro. La presunzione legale di subordinazione è diventata lo strumento attraverso il quale valorizzare i caratteri nuovi del potere datoriale e, al tempo stesso, svalutare quelli che l'autore ritiene gli elementi talvolta fittiziamente introdotti dalle piattaforme al fine di simulare l'esistenza di un rapporto di lavoro autonomo (come, ad esempio, la libertà di rispondere o meno alle chiamate, in realtà solo presunta).

Introdotta dapprima nel sistema spagnolo dallo *Estatuto des los Trabajadores* in relazione ai *riders*, la presunzione di subordinazione è diventata poi l'asse della Proposta di Direttiva sui lavoratori delle piattaforme della Commissione europea, venendo declinata attraverso specifici criteri di natura indiziaria, con conseguente applicazione della relativa protezione la-

voristica (che il saggio declina, nella parte relativa alla gestione dei rapporti di lavoro digitali, tenendo conto delle nuove forme di espressione dei poteri datoriali).

La Proposta prevede poi anche alcuni diritti di tipo universalistico, che dovrebbero coprire anche i lavoratori autonomi: regole sull'utilizzo di algoritmi per la gestione delle risorse umane, con il divieto per le piattaforme di trattare alcuni tipi di dati personali, tra cui lo stato emotivo e psicologico dei lavoratori temporanei, le loro conversazioni private e la loro attività sindacale; monitoraggio umano dei sistemi automatizzati; riesame delle umane delle decisioni automatizzate su richiesta dei lavoratori.

La sorte dell'intervento dell'Unione Europea, che è parso prendere partito per i fautori del mantenimento della dicotomia subordinazione/autonomia e che l'autore giudica favorevolmente, iscrivendosi anch'egli in questa posizione, sembra giocare proprio sulla formulazione della presunzione di discriminazione che, secondo stime della Commissione, potrebbe produrre la trasformazione automatica di cinque milioni e mezzo di lavoratori delle piattaforme (dei ventotto milioni che operano nel mercato europeo) in lavoratori subordinati.

La Proposta è avversata dai governi di alcuni dei Paesi membri (in grado di formare una minoranza di blocco) e si scontra con una forte pressione lobbistica contraria. Al momento in cui scriviamo, la sua approvazione è molto incerta, nonostante quasi due anni di negoziati. Comunque vadano le cose, l'iniziativa merita attenzione perché ripropone tutti i dilemmi regolativi posti dal lavoro digitale.

I sostenitori della direttiva ritengono che essa sia necessaria per impedire che milioni di lavoratori vengano erroneamente classificati come lavoratori autonomi, il che consente alle società di piattaforme di evitare risparmiare sensibilmente sul costo del lavoro, nonché per fornire una base universalistica di tutele a tutti i lavoratori del settore.

C'è da chiedersi se davvero, per raggiungere questi obiettivi, fosse necessario riproporre il modello bipolare secco basato sull'alternativa subordinazione/autonomia, superato in molti ordinamenti (compreso il nostro). Il saggio del nostro autore, come si è detto prima, fornisce alcuni argomenti a sostegno di questa scelta regolativa e il lettore li troverà esposti più per esteso nelle sue pagine. Altri autrici e autori, durante il dibattito che ha accompagnato la discussione della Proposta, hanno espresso posizioni in parte diverse, facendo rilevare come essa riporti al classico dualismo tra lavoro subordinato e autonomo, *“senza considerare che diversi ordinamenti giuridici si sono già indirizzati verso l'utilizzo di tecniche di tutela che mettono al centro la persona, a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro”*<sup>3</sup>. In verità, la dicotomia classica rispecchia poco il mercato del

---

<sup>3</sup> Così P. TULLINI, *La Direttiva Piattaforme e i diritti del lavoro digitale*, in *Labour & Law Issues*, 8 (1), R.43-R.56. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/15062>.

lavoro digitale, caratterizzato da una grande porosità tra lavoro dipendente e lavoro autonomo e dall'utilizzo di schemi contrattuali ibridi che consentono di coniugare flessibilità e continuità. Lo stesso servizio, caratterizzato da un lavoro senza precise limitazioni di tempo e luogo di lavoro, può essere classificato come servizio di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo secondo un continuum di dipendenza-autonomia in cui è difficile distinguere dove finisca una tipologia e dove inizi l'altra<sup>4</sup>.

C'è però da osservare che l'ordinamento dispone già di altri strumenti di tutela di tipo universalistico. Il saggio ne fa due esempi concreti.

Le discriminazioni prodotte dall'applicazione degli algoritmi sono un'evenienza tutt'altro che rara, dato che gli algoritmi riproducono, già al momento dell'inserimento dei dati (i c.d. *training data*), tutti gli stereotipi e i pregiudizi della mente di chi li disegna. Di più: gli algoritmi non solo perpetuano le disparità esistenti, ma sono in grado di crearne di nuove, giacché sono capaci di apprendere dai dati e di produrre nuove decisioni conformi alla *ratio* delle decisioni passate. Se il in precedenza i candidati di successo a un certo posto di lavoro erano tutti uomini, l'algoritmo imparerà a cercare candidati che abbiano le stesse caratteristiche e ad escludere gli altri o, meglio, le altre. Chi ha frequentato un college di sole donne verrà esclusa in partenza dal novero dei soggetti da sottoporre alla selezione. In questo caso, quanto meno rispetto alle discriminazioni tipizzate, la legislazione antidiscriminatoria di origine europea appronta una tutela che si estende anche ai lavoratori autonomi, come la Corte di Giustizia ha chiarito in un'importante pronuncia del 12 gennaio 2023 (Sentenza C-356/21, *J.K. contro TP S.A.*).

Anche rispetto a possibili violazioni della *privacy* e all'eventualità di essere soggetti a decisioni automatizzate che sembrerebbero trasformare l'algoritmo nel "giudice" delle *performances* lavorative (ma Cruz Villalon invita a non farsi suggestionare troppo dall'idea: "*per quanta fantascienza possiamo costruire, nel diritto in tutti gli ambiti agiamo sulla premessa dell'imputazione di diritti e doveri alle persone e in nessun caso a oggetti o macchine*"), alcuni rimedi si sono già assestati e hanno portata e ambito generali. Ci si riferisce alle ben note norme stabilite dall'art. 22 del Regolamento sulla *privacy* che stabiliscono il diritto di "*ogni interessato*" a non essere soggetto a decisioni interamente automatizzate e, in generale, alle regole di finalità, controllo e limitazioni al trasferimento dei dati a terzi previste dalla normativa europea in materia di protezione dei dati personali.

Ciò non toglie che, proprio per la complessità tecnica insita nella creazione di un algoritmo, nella pratica, il disegno e la gestione dell'algoritmo,

---

<sup>4</sup> Cfr. A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia*, in G. ZILIOGRANDI, G. GRANDI, M. BIASI, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e agile*, Cedam, Padova, 2018, 66.

incluso il controllo dei risultati, possono essere demandati a un soggetto terzo, il gestore dei dati. Si crea così una relazione triangolare tra datore di lavoro, lavoratori e gestori che le ricerche iniziali sull'avvento del lavoro digitale avevano trovato particolarmente difficile da districare, per il sovrapporsi di regole di diritto privato, commerciale, amministrativo e del lavoro, oltre che regole di ordinamenti giuridici diversi nel caso i due soggetti operino in paesi diversi. Nell'ultima parte, il saggio esplora proprio tale relazione triangolare, ipotizzando diversi scenari in cui a essere responsabile continua ad essere unicamente il datore di lavoro, o alla responsabilità del datore di lavoro viene a sommarsi la responsabilità aquiliana del gestore o, ancora, possono applicarsi gli stessi criteri stabiliti per i gruppi aziendali, quando una società controllata deve fornire ai propri lavoratori alcune informazioni che sono in possesso del management del gruppo senza che ciò la esima dall'assolvimento dei doveri di informazione di cui è titolare. La logica che guida queste soluzioni, osserva l'autore, è che, nonostante l'impresa principale si sia affidato al gestore dell'algoritmo per esercitare i propri poteri gestionali, organizzativi e di controllo, essa *“non smetta per questo assumere lo status di datore di lavoro e, quindi, di titolare di il potere di indirizzo con tutte le conseguenze che questo comporta”*.

All'analisi del diritto posto, si accompagna quella del diritto *in fieri*, in particolare della Proposta di direttiva. Il testo originario pone i doveri di trasparenza direttamente *in capo alla piattaforma*, probabilmente sul presupposto che queste sia, di norma, il datore di lavoro.

Se, però, così non fosse, e fermo restando che occorrerà attendere il testo finale della direttiva nel caso questa definitivamente approvata, bisogna prendere atto che potrebbe emergere una possibile disintegrazione della distinzione tra datore di lavoro e gestore o proprietario della piattaforma, poiché, come si è detto, il testo si rivolge molto chiaramente al proprietario della piattaforma affinché fornisca le informazioni e le spiegazioni previste, in un rapporto personale diretto con i lavoratori. Il che ci dovrà far riflettere su quanto gli schemi concettuali precedenti sono in procinto di cambiare.

Come nota finale, vorremmo osservare che, mente il libro si apre con l'evocazione di un presente e, ancora di più, di un futuro dominato dalla macchina, da un'intelligenza artificiale al di là della comprensione e del controllo umano, nelle sue ultime pagine riemerge una visione antropocentrica, in cui *“alla fine l'essere umano è il ‘creatore universale’ dei processi decisionali”*. Sembra che solo il tempo ci dirà quale delle due immagini abbia il sapore di una profezia mancata.

Dicembre 2023

Marzia Barbera  
Luciana Guaglianone

