Editoriale

L'intelligenza artificiale ha la caratteristica della trasversalità applicativa e favorisce un'interdisciplinarietà che porta a un'inedita sinergia dei saperi.

INTELLIGENZE ARTIFICIALI E RAPPORTO DI LAVORO

*di Alberto Levi**

Il grado di pervasività delle intelligenze artificiali nell'ambito del rapporto di lavoro è tale che ormai può dirsi che ogni fase di gestione della relazione giuridica tra il datore di lavoro e il lavoratore subordinato risenta in modo significativo delle potenzialità offerte dagli algoritmi.

A partire dalla fase genetica, fino alla fase estintiva del rapporto di lavoro, le principali prospettive tematiche dell'applicazione dell'IA attengono alla fisionomia della figura datoriale e alla riparametrazione dei suoi poteri tipici, nonché all'utilizzo dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati.

La dottrina – com'è ben noto - si è da tempo occupata della materia, andando alla ricerca dei possibili antidoti giuridici alle patologie che ne possono derivare, come i cosiddetti *algorithmic bias*, le potenziali lesioni del diritto alla riservatezza e le distorsioni che possono essere create da un sistema decisionale automatizzato che decide, ad esempio, chi deve "fare carriera", oppure chi deve essere licenziato.

Da un punto di vista regolativo, come noto, l'Europa ha introdotto in materia una serie di provvedimenti multilivello che si intrecciano tra loro, a partire dal regolamento UE 2016/679 (ossia il GDPR) e dalla Direttiva UE 2019/1152 (su condizioni di lavoro trasparenti), fino ad arrivare alla Direttiva UE 2024/2831 sulla tutela del lavoro prestato mediante piattaforme digitali e al regolamento UE 2024/1689, la cosiddetta legge sull'Intelligenza Artificiale (*AI Act*), che ha rappresentato a livello globale il primo provvedimento normativo nel suo genere.

L'impianto giuridico del legislatore eurounitario viene declinato secondo un modello binario, che prende in considerazione da un lato i rischi e dall'altro le opportunità derivanti dall'uso dell'intelligenza artificiale, con l'intento di introdurre regole che arginino

* *Professore Ordinario di Diritto del Lavoro - Università degli Studi di Modena*

ISSN 3035-4846

i primi senza impedire il pieno sviluppo delle seconde.

L'intelligenza artificiale ha una caratteristica di fondo rappresentata dalla trasversalità applicativa. Tale circostanza favorisce un'interdisciplinarietà che porta ad un'inedita sinergia dei saperi, che è quanto avviene, con riguardo al diritto del lavoro, a proposito ad esempio della robotica educativa. In tale ambito, l'apporto fondamentale delle scienze pedagogiche si fonde con le esigenze del diritto del lavoro, suggerendo prospettive innovative per ciò che attiene alla formazione del lavoratore. In particolare, con la robotica educativa, il formatore diventa una macchina intelligente, che - adeguatamente programmata ed algoritmicamente educata - è in grado di affiancare, se non addirittura di sostituire, il formatore umano.

L'uso delle tecnologie intelligenti al campo della formazione del lavoratore determina indubbie positività in termini di sostenibilità economica, che rappresenta uno dei punti dolenti più rilevanti che hanno rallentato la piena attuazione del concetto di *lifelong learning*, così come teorizzato dalla dottrina. Del tutto parallelamente, la robotica educativa offre opportunità in termini di sostenibilità organizzativa, nel senso che la formazione ha un'inevitabile ricaduta in termini di organizzazione aziendale, derivante dalla necessità di combinare i tempi di lavoro con i tempi da poter dedicare alla formazione (si pensi al fatto che la robotica educativa può spesso consentire una fruizione individualizzata della formazione, evitando la difficile combinazione di platee di discenti che spesso hanno agende inconciliabili tra loro).

Infine, *last but not least*, la robotica educativa esplica le proprie positività anche in termini di sostenibilità pedagogica (si pensi, alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro ed alla maggiore efficacia delle tecnologie di tipo immersivo e simulativo).

Un altro interessante campo di interdisciplinarietà in cui si realizza quella fusione dei saperi di cui si diceva è quello delle neuroscienze (intese come quel complesso di discipline che studiano il sistema nervoso ed i meccanismi neuronali su cui si fonda l'attività del cervello umano), che traggono dall'uso dell'intelligenza artificiale un fortissimo sviluppo in termini applicativi. Basti pensare, prima di tutto, alla capacità dell'IA di analizzare una mole di dati che l'intelligenza cosiddetta naturale non è neanche lontanamente in grado di fare, fino ad arrivare alle potenzialità predittive che, basandosi su una preliminare attività di profilazione,

sono in grado di anticipare le reazioni comportamentali dell'individuo e, per ciò che in questa sede rileva, della persona del lavoratore.

Così, l'IA, attraverso l'ausilio delle neuroscienze ha potenzialità applicative come le piattaforme di analisi comportamentale del lavoratore, le piattaforme di analisi emozionale, fino ad arrivare in una sorta di "crescendo" in termini di invasività della sfera interiore della persona, alle piattaforme che sono in grado di analizzare i segnali cerebrali o neurofisiologici quali ad esempio i dati elettroencefalografici (EEG), al fine di rilevare stati cognitivi del lavoratore come il livello attentivo o di carico cognitivo.

È fin troppo evidente come – di fronte a questi nuovi scenari - la reazione più immediata del diritto del lavoro sia quella individuare gli strumenti regolativi più adeguati per tutelare al meglio la persona che lavora, il che fa emergere nuovi diritti digitali che rappresentano in certi casi l'evoluzione in senso tecnologico dei diritti tradizionali (si pensi, ad esempio, al diritto alla disconnessione) e in altri casi, invece, diritti del lavoratore che si pongono come un qualcosa di inedito rispetto al passato, come avviene, per esempio, per il diritto alla supervisione umana, coniato nell'ambito della legislazione euro-unitaria, a proposito delle decisioni assunte dai sistemi automatizzati.

È inevitabile che tutto ciò evochi per l'ennesima volta il dibattito tra "tecno-pessimisti" e "tecno-ottimisti". D'altra parte, come si ricordava sopra, è lo stesso impianto giuridico del legislatore eurounitario ad essere declinato secondo un modello binario, che prende in considerazione da una parte i rischi e dall'altro lato le opportunità implicati dall'uso dell'intelligenza artificiale.

La funzione del diritto – che qui deve operare a stretto contatto con l'etica - è quella di ricercare un'adeguata definizione delle regole sulle quali fondare questa nuova epoca di umanesimo digitale, sfruttando tutte le opportunità che ne derivano e comprimendone al massimo rischi.

ISSN 3035-4846