



FOCUS LAVORO, PERSONA, TECNOLOGIA  
11 FEBBRAIO 2026

## Sistemi di Intelligenza Artificiale: accesso al lavoro e discriminazione

di Maura Ranieri

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro  
Università *Magna Gracia* di Catanzaro



# Sistemi di Intelligenza Artificiale: accesso al lavoro e discriminazione\*

di Maura Ranieri

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro  
Università *Magna Græcia* di Catanzaro

**Abstract [It]**: Il saggio si apre con una ricostruzione del quadro normativo multilivello sull'IA, adottando la prospettiva del diritto antidiscriminatorio. In secondo luogo, approfondisce il tema della discriminazione algoritmica con specifico riferimento all'accesso al lavoro, allo scopo di mettere in luce i vantaggi che il diritto antidiscriminatorio offre in termini di tutela, in ragione delle peculiarità che lo contraddistinguono. Infine, offre una riflessione più ampia sulle correlazioni tra l'impiego degli strumenti di IA e la tutela del lavoro.

**Title:** Artificial Intelligence Systems: Access to Employment and Discrimination

**Abstract [En]**: The essay opens with a reconstruction of the multi-level regulatory framework on AI, from the perspective of anti-discrimination law. Secondly, it explores the issue of algorithmic discrimination with specific reference to access to employment, with the aim of highlighting the advantages that anti-discrimination law offers in terms of protection, given its distinctive characteristics. Finally, it provides a broader reflection on the links between the use of AI tools and employment protection.

**Parole chiave:** Intelligenza Artificiale, regolamentazione multilivello, accesso al lavoro, discriminazione

**Keywords:** Artificial Intelligence, multi-level regulation, access to employment, discrimination

**Sommario:** 1. Inquadramento del fenomeno nella prospettiva giuslavoristica. 2. Le principali coordinate normative: nella dimensione europea... 3. ...e in quella nazionale. 4. *Focus* su regolazione e rischi nella fase di accesso al lavoro. 5. Il diritto antidiscriminatorio quale imprescindibile strumento di tutela. 6. Alcune (provvisorie) conclusioni.

## 1. Inquadramento del fenomeno nella prospettiva giuslavoristica

Non vi è dubbio alcuno che le interrelazioni tra sistemi di intelligenza artificiale (d'ora in avanti anche IA) e contesti lavorativi siano intense e in costante crescita, come dimostra il dibattito sviluppatosi intorno ad esse, negli ultimi anni, peraltro in termini sempre più serrati.

L'evoluzione della tecnica e della tecnologia, in verità, ha da sempre interrogato il diritto del lavoro e i suoi studiosi, posto che «[...] il mutamento del rapporto con la tecnica [...] determina il mutamento della struttura (oltre che della funzione) del contratto di lavoro»<sup>1</sup>. Del resto, è con l'introduzione delle

\* Articolo sottoposto a referaggio. Il presente contributo è destinato al volume *Politiche attive del lavoro e formazione nella doppia transizione*, a cura di A. Alaimo, L. Corazza, V. Speziale, L. Tebano di prossima pubblicazione con la casa editrice Franco Angeli che costituisce l'esito della ricerca Prin 2022 *Politiche attive del lavoro, divari Nord-Sud e aree di crisi. I nuovi programmi per lo sviluppo territoriale, le transizioni e il mercato del lavoro: ruolo degli attori pubblici e delle parti sociali*.

<sup>1</sup> G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, in *Politica del diritto*, 1986, p. 88.

“macchine” nel ciclo produttivo e con la costruzione di un luogo deputato ad ospitarle, vale a dire la “fabbrica”, che prende forma un nuovo concetto di lavoro e si tratta una inedita figura di lavoratore<sup>2</sup>. Si può, quindi, facilmente osservare che la storia del lavoro, così come la stratificazione delle sue regole siano strutturalmente connesse allo sviluppo tecnologico.

Ma ciò, a ben vedere, costituisce solo l'abbrivio di un ragionamento su un tema che, seppur ripropone questioni intrinseche alla relazione lavoro/tecnica/tecnologia, si arricchisce, altresì, di problematiche inedite, dettate dalle peculiarità di quella (già comunemente identificata) come la seconda ondata di IA. Riprova ne è l'affastellarsi di una molteplicità di letture, artefici di un dibattito tutt'altro che asfittico, anzi talmente vivace e ricco da sfuggire ad ogni tentativo di sintesi.

In ragione di ciò, innanzitutto, si intende muovere da alcune acquisizioni in materia da porre alla base di una riflessione volta, poi, ad indagare le ricadute discriminatorie che l'uso di sistemi di IA può determinare nelle relazioni di lavoro e, in particolare, in quella fase peculiare dell'accesso al lavoro che, tecnicamente, si pone al di fuori della cornice contrattuale e *prima facie* delle sue tutele.

Sin da subito, vi è da rimarcare la complicazione della tematica resa palese dalle asperità definitorie che corredano i vari aspetti del fenomeno: si tratti, ad esempio, di lavoro tramite piattaforme<sup>3</sup>, dell'impiego di algoritmi<sup>4</sup> più in generale, del ricorso a sistemi di IA<sup>5</sup> nonché, ancora, della pluralità di modelli praticabili<sup>6</sup>.

Al di là, però, di ogni articolazione definitoria e strutturale su cui il giurista può intrattenersi relativamente in forza delle competenze necessarie, ad assumere rilievo è la regolazione dell'utilizzo di questi strumenti

---

<sup>2</sup> L. GAETA, *Storia (illustrata) del diritto del lavoro italiano*, Giappichelli, Torino, 2020, pp. 20-21.

<sup>3</sup> Tra i tanti V. BRINO, *Piattaforme digitali di lavoro*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 163 ss.; A. DONINI, *Piattaforme*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 25 ss.

<sup>4</sup> Per tutti cfr. L. ZAPPALÀ, *Algoritmo*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 17 ss.; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, Giappichelli, Torino, 2023, p. 11 ss.

<sup>5</sup> Sempre in via esemplificativa L. ZAPPALÀ, *Intelligenza artificiale*, in S. BORELLI, V. BRINO, C. FALERI, L. LAZZERONI, L. TEBANO, L. ZAPPALÀ, *Lavoro e tecnologie. Dizionario del diritto del lavoro che cambia*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 133 ss.; A. BERTOLINI, *La responsabilità civile derivante dall'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale: il quadro europeo*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e Intelligenza Artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 55 ss.; L. ZOPPOLI, *Il diritto del lavoro dopo l'avvento dell'intelligenza artificiale: aggiornamento o stravolgimento? Qualche (utile) appunto*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 489/2024, p. 8 ss. e i riferimenti ivi indicati. Con particolar riguardo alla definizione contenuta nel regolamento UE 2024/1689 del 13 giugno 2024 si vedano S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689, tra norme legali, etica e codici di condotta*, in *Diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2024, p. 573 ss.; M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro: l'impatto dell'AI Act nella ricostruzione del sistema regolativo Ue di tutela*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e Intelligenza Artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 121 ss.

<sup>6</sup> Tra i tanti, con riguardo al lavoro tramite piattaforme E. MENEGATTI, *Il lavoro tramite piattaforma nel quadro comparato*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e Intelligenza Artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 455 ss.; agli algoritmi G. GAUDIO, *Le discriminazioni algoritmiche*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, p. 5 ss.; in generale ai sistemi di IA M. PERUZZI, *Intelligenza artificiale e lavoro*, cit., p. 11 ss.

e dell'impatto che producono sulle relazioni di lavoro, individuali e collettive cui, all'opposto, l'operatore del diritto, quale che sia il ruolo che ricopre, non può di certo sottrarsi.

Nella prospettiva ivi perseguita, finalizzata, come preannunciato, a scandagliare le potenziali ricadute discriminatorie e gli anticorpi predisposti dall'ordinamento giuridico, è opportuno ribadire taluni ineludibili approdi concettuali.

In primo luogo, è notorio come sistemi di IA e algoritmi siano spesso di ardua comprensione nel loro stesso funzionamento, destinato, nei processi di *learning machine*, agli stessi programmatore. Ciò ha un effetto perverso nel rapporto di lavoro, poiché l'asimmetria contrattuale che lo connota fisiologicamente è accentuata nella sua componente informativa, e non solo. Tant'è che nella disciplina del fenomeno sono destinati ad assumere particolare importanza i diritti di informazione, al pari del principio di trasparenza<sup>7</sup>. In secondo luogo, è altrettanto sfatato il mito della intrinseca neutralità di questi sistemi di cui non si deve sottovalutare «il potere trasformativo e l'attitudine a cristallizzare, talora, i pregiudizi di chi [...] progetta» e, di fatto, a riprodurre stereotipi e preconcetti<sup>8</sup>, conseguenza, quest'ultima, della più ampia e risalente caduta di quella «illusione dominatoria» che aveva alimentato la costruzione della tecnica «come strumento neutro utilizzabile dall'uomo per il soddisfacimento di qualunque bisogno»<sup>9</sup>.

Si può traslare, allora, su questi meccanismi quanto acquisito proprio rispetto alle norme giuridiche, la cui presunta neutralità è soppiantata dalla consapevolezza che la norma, quale che sia, è di per sé portatrice di uno o più valori. Del resto, i sistemi di IA e gli algoritmi sono, prima di tutto, «artefatti realizzati dagli umani» che, in quanto tali, «risentono del sistema di significati, concetti, idee, giudizi, precomprendizioni che [...] apprendiamo dalla nascita, a cominciare dall'apprendimento stesso del linguaggio»<sup>10</sup>.

Da ultimo, è possibile fissare dei punti fermi anche con riferimento alle ripercussioni che l'uso di sistemi di IA comporta nella relazione di lavoro.

È, ad esempio, conosciuto l'impiego e la pervasività di questi strumenti rispetto ad ogni fase del rapporto lavorativo e, persino, come si avrà modo di verificare, in quello snodo delicato rappresentato dall'accesso al lavoro.

Gli inneggiamenti, iniziali e diffusi, nella direzione di una maggiore dimensione collaborativa dell'impresa, quasi sostitutiva di quella tipicamente e tradizionalmente gerarchica, resa possibile proprio dalla diffusione delle tecnologie digitali si infrangono su una serie di evidenze empiriche. Con maggior

<sup>7</sup> C. FALERI, *Management algoritmico e asimmetrie informative di ultima generazione*, in *Federalismi*, 2024, *passim*.

<sup>8</sup> Così il Garante per la Protezione dei Dati Personalini in occasione della presentazione alla Camera dei Deputati della Relazione annuale 2024, precisando altresì che anche «la selezione, generalmente non neutra dei contenuti, da parte dell'i.a., può avere implicazioni importanti sulla formazione dell'opinione pubblica, della coscienza sociale, persino della memoria storica o dell'identità collettiva con il rischio di eludere le garanzie fondative della costruzione democratica», consultabile [online](#).

<sup>9</sup> G. VARDARO, *Tecnica, tecnologia e ideologia della tecnica nel diritto del lavoro*, cit., pp. 118-119.

<sup>10</sup> M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, in *Labour & Law Issues*, 2021, I.7.

precisione, se tale torsione può ravvisarsi in ordine ai rapporti tra le imprese o ai rapporti tra l'impresa e i soggetti esterni con cui essa intrattiene, a vario titolo, relazioni; lo stesso non può affermarsi con riguardo ai rapporti di lavoro interni all'organizzazione produttiva<sup>11</sup>.

Su questo versante, piuttosto, si registra una dilatazione dei poteri datoriali sempre più pervasivi<sup>12</sup>, se non una loro trasformazione<sup>13</sup> o, finanche, una inedita configurazione<sup>14</sup>.

Di fatto prende forma una «pratica imprenditoriale non già prescrittiva e cogente, ma rivolta all'allineamento del *facere* del lavoratore rispetto ai propri obiettivi» che si rivela più efficiente in quanto induce «un adeguamento “spontaneo” che rende superfluo (o residuale) un comando o un *enforcement* di tipo giuridico»<sup>15</sup>.

Ne consegue una espansione della sfera debitoria e quindi un aggravio delle obbligazioni poste in capo al lavoratore, con pericolosi sconfinamenti nella sua sfera personale sotto forma, come si vedrà, di possibili lesioni di diritti fondamentali.

Il vincolo di subordinazione, quindi, apparentemente più fluido, si configura, invece, in termini ancora più stringenti con il rischio che la cd. subordinazione tecnologica-informativa<sup>16</sup> diventi un cavallo di Troia attraverso cui far riemergere nel rapporto quei profili soggettivi e personali spazzati via dall'accreditamento di una subordinazione di tipo tecnico, funzionale e, quindi, oggettiva.

La questione è resa ancora più complessa, infine, dai risvolti discriminatori che, talora, accompagnano l'impiego di sistemi di IA. In tal caso, verrebbe da osservare che l'opacità che di frequente contraddistingue tali sistemi impatta pericolosamente su quel tratto delle condotte discriminatorie che le rende, altrettanto di frequente, non immediatamente percepibili, in quanto più o meno abilmente camuffate da atti di gestione ordinaria o straordinaria (come nel caso del licenziamento) del rapporto di lavoro.

In considerazione di ciò, dunque, appare oltremodo utile scandagliare attraverso la lente degli eventuali divieti discriminatori sparsi nella normativa generale, prima, e del diritto antidiscriminatorio, dopo, le tutele predisposte dall'ordinamento giuridico, poiché le innovazioni tecnologiche dell'organizzazione

<sup>11</sup> M. NOVELLA, *Impresa*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 10 ss.

<sup>12</sup> Per tutti cfr. U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell'autonomia collettiva*, in *Federalismi*, 2023, *passim*; U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale, monitoraggio e controllo dei lavoratori in una prospettiva di regolazione "a geometria variabile"*, in *Federalismi*, 2025, p. 170 ss.

<sup>13</sup> In particolare, L. TEBANO, *Lavoro, potere direttivo e trasformazioni organizzative*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2020, *passim*.

<sup>14</sup> Il riferimento è al cd. potere computazionale su cui ampiamente L. ZAPPALÀ, *Management algoritmico*, in S. BORELLI et al., *Lavoro e tecnologie*, cit., spec. p. 151.

<sup>15</sup> P. TULLINI, *La questione del potere nell'impresa. Una retrospettiva lunga mezzo secolo*, in *Lavoro e Diritto*, 2021, pp. 439-440.

<sup>16</sup> Su cui L. ZAPPALÀ, *Le condizioni di lavoro nelle piattaforme: quale strategia europea di tutela del lavoro digitale*, in *Professionalità studi*, IV, 2021, p. 28.

sociale non adducono solo «asimmetrie nella distribuzione e nell'esercizio del potere» bensì «(d)eterminano una frattura sociale tra individui sempre più trasparenti e poteri sempre più opachi e incontrollabili»<sup>17</sup>.

## 2. Le principali coordinate normative: nella dimensione europea...

Al fine di trarre le linee di protezione predisposto dall'ordinamento giuridico nei riguardi di prassi e condotte discriminatorie, si ritiene necessario individuare i principali riferimenti normativi esistenti nella prospettiva prescelta, vale a dire la tutela antidiscriminatoria, dapprima nella dimensione europea e, di seguito, in quella nazionale<sup>18</sup>.

In proposito, è opportuno rammentare che la disciplina di riferimento è «una sorta di *puzzle in costruzione*» che si avvale di interazioni continue con vari settori e ambiti del sistema giuridico, non solo di matrice lavoristica<sup>19</sup>.

E infatti tra i documenti più rilevanti predisposti dall'Unione europea si segnalano: il *General data protection regulation* (d'ora in avanti anche Gdpr) adottato con il regolamento Ue 2016/679 del 27 aprile 2016; il regolamento Ue 2024/1689 che stabilisce disposizioni armonizzate sull'intelligenza artificiale (d'ora in poi anche *AI Act*); la direttiva 2024/2831/Ue del 23 ottobre 2024 relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

Per quanto concerne il Gdpr, al di là di qualche riferimento nei *considerando*<sup>20</sup>, le previsioni più significative in chiave antidiscriminatoria concernono la profilazione<sup>21</sup>. Ai sensi dell'art. 22, è accordato al soggetto il diritto a non essere sottoposto ad «una decisione basata unicamente sul trattamento automatizzato, compresa la profilazione, che produca effetti giuridici che lo riguardano o che incida in modo analogo significativamente sulla sua persona». Il diritto, però, è di fatto depotenziato da una serie di eccezioni, tra

<sup>17</sup> S. RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, Laterza, Roma-Bari, 2012, p. 337.

<sup>18</sup> Per una ricostruzione generale della normativa, tra i tanti, A. SARTORI, *Intelligenza artificiale e gestione del rapporto di lavoro. Appunti da un cantiere ancora aperto*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 2024, p. 806 ss.

<sup>19</sup> M. BARBERA, ‘La nave deve navigare’. *Rischio e responsabilità nel tempo dell’impresa digitale*, in *Labour & Law Issues*, 2023, I.7.

<sup>20</sup> Cfr., in particolare, *considerando* (71), (75), (85) e (89). Tra questi merita segnalazione il *considerando* (71) secondo cui è necessario che il titolare del trattamento impieghi procedure appropriate per la profilazione volte, tra l'altro, ad impedire «effetti discriminatori nei confronti di persone fisiche sulla base della razza o dell'origine etnica, delle opinioni politiche, della religione o delle convinzioni personali, dell'appartenenza sindacale, dello status genetico, dello stato di salute o dell'orientamento sessuale, ovvero un trattamento che comporti misure aventi tali effetti»; anzi, «il processo decisionale automatizzato e la profilazione basati su categorie particolari di dati personali dovrebbero essere consentiti solo a determinate condizioni».

<sup>21</sup> Secondo l'art. 4, si intende per profilazione qualunque «forma di trattamento automatizzato di dati personali consistente nell'utilizzo di tali dati personali per valutare determinati aspetti personali relativi a una persona fisica, in particolare per analizzare o prevedere aspetti riguardanti il rendimento professionale, la situazione economica, la salute, le preferenze personali, gli interessi, l'affidabilità, il comportamento, l'ubicazione o gli spostamenti di detta persona fisica».

cui l'ipotesi in cui tale decisione sia indispensabile ai fini della conclusione o dell'esecuzione di un contratto tra le parti o si fondi «sul consenso esplicito dell'interessato»<sup>22</sup>.

Queste disposizioni, in ragione dei legami con la fase di accesso e selezione del personale, saranno oggetto di successivo approfondimento; al momento, preme anticiparne la scarsa efficacia sul piano della protezione accordata ai lavoratori.

Spostando l'attenzione sull'*AI Act*, al di là anche in questo caso dei numerosi rinvii contenuti nei *considerando*<sup>23</sup>, il testo affronta timidamente la questione discriminatoria, probabilmente proprio per il mancato riferimento, tutt'altro che casuale, all'art. 19 del Tfue quale base giuridica del documento normativo<sup>24</sup>.

Il testo, come noto, si fonda sul modello *risk-based* e presenta, a ben vedere, non poche criticità. Nella prospettiva ivi adottata, meritano segnalazione, per un verso, esplicati divieti, per altro verso, specifiche previsioni inerenti, in via mediata o immediata, ai rapporti di lavoro.

Per quanto concerne il primo aspetto, l'art. 5 impedisce l'impiego di sistemi di IA in una pluralità di situazioni, alcune come si vedrà relative anche all'accesso al lavoro. Sono vietate pratiche di IA volte a sfruttare la vulnerabilità di un individuo o di un gruppo di individui in ragione dell'età, della disabilità o di una specifica situazione sociale o economica<sup>25</sup> o le cd. pratiche di *social scoring*<sup>26</sup>; ancora, è introdotto il divieto all'inferenza delle emozioni sul posto di lavoro<sup>27</sup> e il divieto di adottare sistemi di categorizzazione biometrica delle persone volte ad attribuire rilevanza a caratteristiche personali<sup>28</sup>.

<sup>22</sup> La disposizione va letta congiuntamente alle norme che impongono di informare in via preventiva l'interessato circa l'esistenza di un processo decisionale automatizzato (artt. 13.2 lett. *f*) e 14.2 lett. *g*) e riconoscono all'interessato il diritto di assumere «informazioni significative sulla logica utilizzata, nonché l'importanza e le conseguenze previste di tale trattamento [...]» (art. 15.1 lett. *b*). Per una ricostruzione puntuale della normativa A. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling nella selezione del personale*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e Intelligenza Artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, p. 270 ss.; sulla incisività delle eccezioni introdotte cfr. U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale, monitoraggio e controllo*, cit., p. 11.

<sup>23</sup> Cfr., in particolare, *considerando* (7), (21), (27), (28), (31), (32), (44), (45), (48), (54), (56), (57), (58), (59), (60), (67), (68), (70), (80), (95), (110) e (142). Ai fini dell'interpretazione del documento merita segnalazione la Comunicazione della Commissione C(2025) 5052 final *Orientamenti della Commissione relativi alle pratiche di intelligenza artificiale vietate ai sensi del regolamento (UE) 2024/1689* del 25 luglio 2025.

<sup>24</sup> A. ALAIMO, *Il Regolamento sull'Intelligenza Artificiale. Un treno al traguardo con alcuni vagoni rimasti fermi*, in *Federalismi*, 2024, pp. 240-241.

<sup>25</sup> Queste pratiche avrebbero «l'obiettivo o l'effetto di distorcere materialmente il comportamento di tale persona o di una persona che appartiene a tale gruppo in un modo che provochi o possa ragionevolmente provocare a tale persona o a un'altra persona un danno significativo» (art. 5, §1, lett. *b*).

<sup>26</sup> Ovvero pratiche volte a valutare o classificare le persone e/o i gruppi sulla base del loro comportamento sociale o di caratteristiche personali o della personalità note, in cui il punteggio sociale determini o «un trattamento pregiudizievole o sfavorevole» di determinate persone o gruppi «in contesti sociali che non sono collegati ai contesti in cui i dati sono stati originariamente generati o raccolti», oppure un medesimo trattamento «che sia ingiustificato o sproporzionato rispetto al loro comportamento sociale o alla sua gravità» (art. 5, § 1, lett. *c*).

<sup>27</sup> Sono cioè vietati sistemi di IA «per inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro e degli istituti di istruzione» tranne che tale uso sia riconducibile a motivi «medici o di sicurezza» (art. 5, § 1, lett. *f*).

<sup>28</sup> Tra queste sono indicate «razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale» (art. 5, § 1, lett. *g*).

Per quanto concerne, invece, il secondo aspetto è opportuno rammentare che, ai sensi dell’Allegato III, sono ricompresi tra i sistemi di IA ad alto rischio, in materia di occupazione, gestione dei lavoratori ed accesso al lavoro autonomo sia quelli volti ad essere impiegati «per l’assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati», sia quelli volti ad essere usati per assumere decisioni concernenti «le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o la cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali» o, da ultimo, «per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell’ambito di tali rapporti di lavoro» (§ 4, lett. a) e b) Allegato III).

In relazione alla gestione dei sistemi ad alto rischio si prevede, altresì, l’adozione di pratiche di *governance* e di gestione dei dati che, tra le altre necessità, valutino possibili distorsioni capaci di incidere sulla salute e sulla sicurezza delle persone, che possano «avere un impatto negativo sui diritti fondamentali» o «comportare discriminazioni vietate dal diritto dell’Unione» (art. 10, § 2, lett. f).

Un’ultima notazione merita l’investimento su forme di auto-regolazione come i codici di condotta al fine di favorire l’applicazione delle disposizioni regolamentari (cfr. art. 95). Sul punto, per quanto la possibile (e non dovuta) partecipazione alla loro redazione di una pluralità di soggetti, tra cui le organizzazioni sindacali, fa sperare nell’implementazione di forme di partecipazione sindacale<sup>29</sup>, non può dimenticarsi come e quanto i codici di condotta vadano maneggiati con cura, per evitare che diventino strumenti più o meno consapevolmente impiegati per dilatare la sfera della prestazione debitoria<sup>30</sup>. Del resto, si è prontamente osservato che in questo caso «da girata del potere normativo ai privati è in bianco» e, anzi, la mancanza del soggetto pubblico nella fase di elaborazione produce il necessario e inevitabile ritorno al diritto privato<sup>31</sup>. Tale evidenza, a ben vedere, rende ancora più cruciale il ruolo che le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori potrebbero svolgere in proposito.

Infine, per quanto riguarda la direttiva relativa al lavoro mediante piattaforme, al netto anche in questo caso di alcuni richiami nei *considerando*<sup>32</sup>, appare cruciale il capo III inerente alla gestione algoritmica.

L’art. 7 introduce dei limiti al trattamento dei dati personali mediante sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati; tra questi vi sono i dati relativi allo stato emotivo o psicologico del lavoratore, quelli concernenti le conversazioni private e l’esercizio di diritti fondamentali. Ancora, non possono essere trattati dati personali «per desumere l’origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute [...]», lo stato emotivo o psicologico,

<sup>29</sup> S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale alla luce del regolamento (UE) 2024/1689*, cit., p. 602 ss.

<sup>30</sup> Si consenta il rinvio a M. RANIERI, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, Wolters Kluwer–Cedam, Milano, 2017, *passim*.

<sup>31</sup> G. DE MINICO, *Le fonti del diritto: un argine all’intelligenza artificiale?*, in *Rivistaaic.it*, 2025, p. 90.

<sup>32</sup> Cfr. *considerando* (2), (47) e (49).

l'adesione ad un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale» (rispettivamente lett. a), b), d), e). Una previsione, peraltro, che si applica esplicitamente a coloro che svolgono un'attività lavorativa mediante piattaforma sin dall'inizio della fase di assunzione o selezione (art. 7, § 2).

Più in generale, anche in questa ipotesi, il legislatore riconosce che il trattamento dei dati da parte di una piattaforma digitale attraverso sistemi decisionali e/o di monitoraggio automatizzati può comportare un rischio elevato per i diritti e le libertà degli individui (art. 8). Pertanto, il legislatore predispone una serie di norme volte a garantire una adeguata informazione e trasparenza (art. 9), un obbligo di monitoraggio, a scadenza biennale, che accerti tra l'altro l'impatto delle decisioni assunte «sulle [...] condizioni di lavoro e sulla parità di trattamento sul lavoro» (art. 10, § 1) ed un diritto di spiegazione e riesame umano (art. 11)<sup>33</sup>.

Qualora nel corso della valutazione emerga un rischio elevato di discriminazione o si riscontri nell'utilizzo di questi strumenti la violazione dei diritti della persona, la piattaforma deve adottare le misure necessarie compresa, eventualmente, «una modifica del sistema di monitoraggio automatizzato o del sistema decisionale automatizzato o la cessazione del suo utilizzo, al fine di evitare tali decisioni in futuro» (art. 10, § 3).

Vi è, dunque, una simmetria nei documenti normativi analizzati poiché, pur non mancando riferimenti alla tutela discriminatoria, tali cenni sono scarni, poco incisivi, non adeguati agli elevati rischi che, in generale, l'impiego di sistemi di IA può comportare proprio su questo versante. Il legislatore, cioè, mostra una, seppur minima, consapevolezza dei potenziali effetti discriminatori insiti nell'utilizzo di questi sistemi, senza però predisporre adeguate misure di contrasto.

### 3. ...e in quella nazionale

Spostando l'attenzione sulla dimensione interna può risultare utile affiancare quei frammenti normativi che, in aggiunta alla disciplina europea di diretta attuazione, concorrono a regolamentare il fenomeno.

Tra le previsioni più recenti<sup>34</sup> merita segnalazione l'art. 47-*quinquies* del d.lgs. n. 81/2015, collocato nel capo V *bis*, introdotto, come noto, nel 2019 al fine di assicurare tutela ai lavoratori autonomi che rendono la prestazione mediante piattaforma digitale. La disposizione estende a tali lavoratori «la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e della dignità del lavoratore previste per i lavoratori subordinati», con esplicito riferimento anche all'accesso alla piattaforma.

<sup>33</sup> Su questi aspetti ampiamente M. AIMO, *Il management algoritmico nel lavoro mediante piattaforma: osservazioni sulle prime regole di portata europea*, in *Federalismi*, 2024, p. 219 ss.

<sup>34</sup> Disposizioni che si aggiungono ad un quadro normativo in cui, come noto, si collocano altresì gli artt. 4 e 8 St. lav., l'art. 10 del d.lgs. n. 276/2003, nonché il Codice in materia di protezione dei dati personali ovvero il d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 per come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2018, n. 101.

L’art. 1-*bis* del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, invece, per come modificato dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104 e successivamente dalla l. 3 luglio 2023, n. 85, pone in capo al datore di lavoro o al committente degli obblighi di informazione circa l’utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio «integralmente automatizzati», volti a fornire indicazioni significative «ai fini della assunzione o del conferimento dell’incarico, della gestione o della cessazione del rapporto di lavoro, dell’assegnazione di compiti o mansioni nonché indicazioni incidenti sulla sorveglianza, la valutazione, le prestazioni e l’adempimento delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori»<sup>35</sup>.

L’ultimo ritocco legislativo avvenuto nel 2023 ha circoscritto l’ambito di applicazione della previsione<sup>36</sup>. Da un lato, attraverso la sostituzione del riferimento ai sistemi automatizzati *tout court* a quelli, per l’appunto, “integralmente” automatizzati; dall’altro lato, specificando che gli obblighi informativi predisposti non trovano applicazione «ai sistemi protetti da segreto industriale e commerciale» (comma 8).

Vi è da osservare, tuttavia, che attraverso un’interpretazione sistematica, e non unicamente letterale, della previsione si è precisato che sono integralmente automatizzati «i sistemi che non prevedono l’intervento umano nella fase finale della decisione o del monitoraggio, a prescindere da un eventuale intervento dell’uomo nelle fasi antecedenti»<sup>37</sup>.

Per quanto questa lettura aiuti a contenere la modifica restrittiva del 2023, non la dissolve, visto che banalmente un’interpretazione giudiziale, come tale, necessita di ulteriori conferme per assurgere ad orientamento consolidato e che, soprattutto, ove ciò accadesse resterebbe sempre uno scarto tra la precedente previsione priva di qualsiasi limitazione e quella attuale.

In ogni caso, la disposizione introduce un importante obbligo di informazione e quindi un diritto di trasparenza funzionali alla emersione di prassi e condotte discriminatorie, ancor più se si considera che quel tratto tipico di tali prassi e condotte che, come evidenziato, non le rende immediatamente visibili e riconoscibili si amplifica nel caso di impiego di sistemi di IA. Tuttavia, non si può fare a meno di rilevare

<sup>35</sup> La disposizione specifica che tale obbligo informatico concerne: gli aspetti della relazione di lavoro su cui incide l’impiego dei suddetti sistemi; gli scopi, le finalità, la logica ed il funzionamento degli stessi, le categorie di dati e i parametri principali utilizzati per programmare i sistemi, le misure di controllo assunte per le decisioni automatizzate, i processi di correzione e il responsabile del sistema di gestione della qualità, nonché, da ultimo il grado di accuratezza, robustezza e cybersicurezza dei sistemi «e le metriche utilizzate per misurare tali parametri, nonché gli impatti potenzialmente discriminatori delle metriche stesse» (comma 2). Tra l’altro, preme segnalare che il lavoratore anche tramite le rappresentanze sindacali aziendali o territoriali «ha diritto di accedere ai dati e di richiedere ulteriori informazioni concernenti gli obblighi di cui al comma 2» (comma 3).

<sup>36</sup> In senso critico U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale e poteri datoriali: limiti normativi e ruolo dell’autonomia collettiva*, in *Federalismi*, 2023, p. 185; U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale, monitoraggio e controllo dei lavoratori in una prospettiva di regolazione “a geometria variabile”*, in *Federalismi*, 2025, p. 180.

<sup>37</sup> Così, interpretando la disposizione alla luce del GDPR, T. Palermo 20.6.2023.

che si tratta di un obbligo di informazione che, in quanto tale, poco incide su un riassetto maggiormente equilibrato dei poteri tra le parti, reso ancora più asimmetrico dall’impiego della tecnologia<sup>38</sup>.

Tra i frammenti meritevoli di richiamo vi è, poi, l’art. 30 del d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 relativo all’impiego di procedure automatizzate nell’ambito dei contratti pubblici. Si dispone che le decisioni assunte mediante sistemi automatizzati devono rispettare dei principi, tra cui la «non discriminazione algoritmica, per cui il titolare mette in atto misure tecniche e organizzative adeguate al fine di impedire effetti discriminatori nei confronti degli operatori economici» (art. 30, comma 3, lett. c)).

Inoltre, si impone alle stazioni appaltanti e agli enti concedenti di assumere ogni misura atta ad impedire, tra l’altro, effetti discriminatori nei riguardi delle persone in ragione «della nazionalità, dell’origine etnica, delle opinioni politiche, della religione, delle convinzioni personali, dell’appartenenza sindacale, dei caratteri somatici, dello status genetico, dello stato di salute, del genere o dell’orientamento sessuale» (art. 30, comma 4).

Anche in tal caso, a ben vedere, si registra un’attenzione per gli effetti discriminatori che l’impiego di sistemi automatizzati può addirittura accrescere; un’attenzione però, ancora una volta, apprezzabile ma generica che reca in sé il rischio di risultare poco efficace.

Infine, merita menzione la legge 23 settembre 2025, n. 132 in materia di “Disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale”<sup>39</sup>; si tratta di un testo ampio e corposo che dedica al lavoro, in particolare, due disposizioni.

L’art. 11 si apre con l’individuazione delle finalità dell’IA funzionale a migliorare le condizioni di lavoro, proteggere l’integrità psicofisica dei lavoratori, incrementare la qualità delle prestazioni lavorative e la produttività degli individui. Il secondo comma, invece, fissa i criteri cui l’impiego di questi strumenti deve attenersi ovvero sicurezza, affidabilità, trasparenza oltre al rispetto della dignità umana e della riservatezza. Inoltre, è previsto in capo al datore di lavoro o al committente un obbligo di informazione sull’utilizzo dell’IA nei riguardi dei dipendenti. Da ultimo, si esplicita che tale utilizzo deve avvenire nel rispetto dei diritti inviolabili del lavoratore «senza discriminazioni in funzione del sesso, dell’età, delle origini etniche, del credo religioso, dell’orientamento sessuale, delle opinioni politiche e delle condizioni personali, sociali ed economiche, in conformità al diritto dell’Unione europea». Al di là dell’ampliamento dei fattori discriminatori, è evidente il rinvio alla tutela antidiscriminatoria per come definita nell’ordinamento europeo e nazionale.

<sup>38</sup> U. GARGIULO, *Intelligenza artificiale e poteri datoriali*, cit., p. 185.

<sup>39</sup> Sul disegno di legge n. 1146/2024 si vedano M. BIASI, *Il lavoro nel disegno di legge governativo in materia di intelligenza artificiale: principi, regole, parole, silenzi*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2024, p. 642 ss.; E. DAGNINO, *Intelligenza Artificiale, lavoro e diritto interno: note a margine del disegno di legge di iniziativa governativa*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, p. 2 ss.

L'art. 12, invece, prevede l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di un osservatorio sull'adozione di sistemi di IA nel lavoro con l'obiettivo di trarre «una strategia sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale in ambito lavorativo, monitorare l'impatto sul mercato del lavoro e identificare i settori lavorativi maggiormente interessati dall'avvento dell'intelligenza artificiale», oltre ad assicurare la promozione della formazione di datori di lavoro e lavoratori in materia.

Per quanto, come premesso, ancora in trattazione, pare evidente che si tratti di un intervento minimo, destinato ad integrarsi con altre disposizioni, lavoristiche e non.

#### **4. Focus su regolazione e rischi nella fase di accesso al lavoro**

Si è detto che la diffusione di sistemi di IA impatta potenzialmente sull'intero svolgimento del rapporto di lavoro; così come assume precipuo rilievo con riguardo alle fasi di selezione e accesso alla prestazione lavorativa in ragione, altresì, delle profonde trasformazioni che l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, prima, e la selezione e l'accesso al lavoro, dopo, hanno registrato negli ultimi decenni. Trasformazioni che sono state fortemente condizionate da un uso massiccio di nuove tecnologie, al punto da giungere alla teorizzazione di diversi modelli e, finanche, a varie tipologie di classificazione dei modelli stessi<sup>40</sup>.

Al di là però di ogni prefigurabile sforzo classificatorio, è opportuno porre in risalto che la procedura di assunzione si snoda attraverso passaggi e/o fasi ciascuno dei quali può essere interessato dall'utilizzo di sistemi di IA, e a tali passaggi e/o fasi mutevoli nel corso del tempo può corrispondere l'utilizzo, altrettanto variabile, stante la frenesia che contrassegna lo sviluppo tecnologico, di strumenti di IA.

Tralasciando, dunque, ogni tentativo di tal tipo preme, invece, sottolineare che l'utilizzo dei suddetti strumenti e sistemi presenta delle indiscutibili utilità ma, al contempo, introduce delle significative criticità, tra cui quella delle potenziali ricadute discriminatorie risulta una delle più inquietanti.

Di certo, il ricorso alla tecnologia in questa fase consente, tra l'altro, di contrarre tempi e costi della selezione, di raggiungere un numero considerevole di soggetti, molto spesso di accrescere la qualità e l'efficacia della scelta e secondo alcuni anche di contenere i *bias*<sup>41</sup>.

In verità, insistono altresì molte criticità; si pensi, ad esempio, all'incremento di asimmetria informativa che intercorre tra datore di lavoro o, comunque, selezionatore e candidato o, ancora, alla probabilità che, all'opposto, i *bias*, in forma ancora più occulta e quindi di più arduo accertamento, possano condizionare la procedura e il suo esito.

<sup>40</sup> Per una ricostruzione sul punto cfr. F. BORDONI, *Il processo di selezione del personale e la sua automazione in Italia*, in *Labour & Law Issues*, 2023, *passim*.

<sup>41</sup> Cfr. F. BORDONI, *Il processo di selezione del personale e la sua automazione in Italia*, cit., pp. 8-9.

Gli esempi di impiego dell'IA e in particolare degli algoritmi nella fase preassuntiva sono tantissimi<sup>42</sup>, così come da tempo sono iniziati ad emergere i risvolti discriminatori che il loro utilizzo può comportare. Basta, a riguardo, richiamare la vicenda dell'algoritmo adottato in via sperimentale nel 2015 da Amazon per automatizzare il processo di selezione del personale che, attraverso un meccanismo progettato intorno all'osservazione dei *curricula* pervenuti nel decennio precedente attribuibili prevalentemente a uomini, determinava di fatto una discriminazione a danno delle candidate donne.

In via generale, quindi, una fase già di per sé a rischio elevato di atteggiamenti illegittimi, se non discriminatori, è ulteriormente esposta a tali rischi in presenza di strumenti che possono intensificarli se non adeguatamente impostati e/o progettati nel rispetto dei diritti fondamentali.

Come si è visto, il legislatore, europeo e nazionale, manifesta consapevolezza sul punto, tanto da predisporre disposizioni, anche con riferimento esplicito all'accesso al lavoro; vi è da verificare se e quanto tali norme siano efficaci nell'ottica di evitare che una scelta legittima occulti, in via diretta o indiretta, una condotta discriminatoria.

Ad esempio, con riferimento all'art. 22 GDPR, in materia di profilazione si è già posto in evidenza come le eccezioni previste depotenzino il diritto accordato che si mostra, peraltro, oltremodo vago nella sua formulazione assestandosi su una spiegazione generale e generica<sup>43</sup>.

In una più ampia prospettiva, si è messo in risalto come varie disposizioni proteggono anche in una fase precontrattuale, come, per l'appunto, quella della selezione e dell'accesso. Tale tutela si snoda essenzialmente lungo due canali: quello dei divieti, più o meno estesi e quello dell'introduzione di obblighi di informazione e conoscenza funzionali a favorire la trasparenza.

L'impostazione adottata presenta degli elementi positivi ma, nello stesso tempo, propone significative criticità.

Sul primo versante, si è già anticipato come sia apprezzabile l'attenzione legislativa per le ripercussioni discriminatorie che l'utilizzo di sistemi di IA comporta. Altrettanto pregevole è che l'ambito di applicazione delle disposizioni comprenda, spesso, anche la fase che precede la stipula del contratto, mostrando in tal modo consapevolezza di quella che è oramai un'acquisizione della disciplina lavoristica, vale a dire la maggiore asimmetria di posizione (e non solo informativa) che intercorre tra un datore e un

<sup>42</sup> Per diverse esemplificazioni si vedano L. GAMET, *Il lavoratore e le due facce dell'algoritmo*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, p. 9 ss.; M. PERUZZI, *L'impatto dell'IA nella selezione del personale, negli annunci di lavoro mirati a filtrare le candidature, nella determinazione della "reputazione" della persona che lavora e nell'assegnazione dei compiti*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2024, p. 2 ss.

<sup>43</sup> In senso fortemente critico E. GRAGNOLI, *Il potere di controllo, le risorse digitali e gli algoritmi*, in A. BELLAVISTA, R. SANTUCCI (a cura di), *Tecnologie digitali, poteri datoriali e diritti dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 35 ss. Per una lettura sistematica della previsione volta a edulcorarne le criticità S. RENZI, *Decisioni automatizzate, analisi predittive e tutela della privacy dei lavoratori*, in *Lavoro e Diritto*, 2022, p. 595 ss.; A. RICCOBONO, *Intelligenza artificiale e limiti al social media profiling*, cit., p. 270 ss.

aspirante lavoratore nella fase preassuntiva e che, pertanto, giustifica l'inserimento di strumenti di tutela anche in assenza (ancora) della conclusione dell'atto contrattuale.

Al tempo stesso però insistono problematiche di non poco conto. Invero, al di là della vaghezza nella formulazione di certi articoli (si pensi per l'appunto all'art. 22 GDPR) o di alcune norme (si pensi, ad esempio, al divieto relativo all'inferenza delle emozioni<sup>44</sup> ex art. 5, § 1, lett. f) regolamento IA), colpiscono taluni elementi di fragilità delle previsioni.

Sempre in via esemplificativa, è bene richiamare il ruolo accordato al consenso dell'interessato. Questo può intendersi validamente prestato solo se manifestato rispetto ad un trattamento chiaramente individuato, ovvero nell'interpretazione resane dai giudici di legittimità «il consenso (*dere*) essere previamente informato in relazione a un trattamento ben definito nei suoi elementi essenziali, per modo da potersi dire che sia stato espresso [...] liberamente e specificamente». Gli stessi giudici, peraltro, escludono che «l'adesione ad una piattaforma da parte dei consociati comprenda anche l'accettazione di un sistema automatizzato, che si avvale di un algoritmo, per la valutazione oggettiva di dati personali, laddove non siano resi conoscibili lo schema esecutivo in cui l'algoritmo si esprime e gli elementi all'uopo considerati»<sup>45</sup>.

In un'occasione ancora più recente, i giudici hanno avuto modo di precisare che la conoscibilità dell'algoritmo prescinde dalla comprensione matematica dello stesso; sicché, quando ai fini della validità del consenso è richiesta la conoscibilità dell'algoritmo si intende che deve essere «descritto all'utente in modo non ambiguo ed in maniera dettagliata, come capace di condurre al risultato in un tempo finito»; che poi il procedimento, in cui nei fatti si risolve l'algoritmo, sia idoneo ad essere tradotto in linguaggio matematico «è tanto necessario e certo, quanto irrilevante»; del resto, aggiungono, «non è richiesto né che tale linguaggio matematico sia esteso agli utenti, né, tanto meno, che essi lo comprendano»<sup>46</sup>.

Nella prospettiva del contratto di lavoro, poi, è notoria la debolezza di un'autorizzazione di tal tipo, resa su un piano, quello prettamente individuale, in cui la fisiologica asimmetria che contraddistingue la relazione di lavoro raggiunge la sua massima dilatazione.

Peraltro, la regolazione si assesta sulla previsione di forme deboli di partecipazione, anzi su una sola forma invocandosi esclusivamente l'informazione e, nondimeno, ancora una volta, privilegiando un piano individuale laddove, invece, come si vedrà, sarebbe quanto mai opportuno un coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e possibilmente la valorizzazione del piano regolativo autonomo collettivo.

In sostanza, divieti, informazione e trasparenza sono misure importanti. Basti pensare a come la trasparenza degli indicatori decisionali di *Jarvis* abbia agevolato l'attività dei giudici palermitani rispetto al

<sup>44</sup> Cerca di fare chiarezza tra emozioni e *soft skills* S. CIUCCIOVINO, *Risorse umane e intelligenza artificiale*, cit., p. 574 ss.

<sup>45</sup> Cass. 25.5.2021 n. 14381.

<sup>46</sup> Cass. 10.10.2023 n. 28358.

lavorio istruttorio che ha preceduto la pronuncia di Bologna<sup>47</sup>; misure, a ben vedere, basilari ma non sufficienti. Ancor più poi se si riflette sui limiti, di natura tecnica, giuridica e conoscitiva che insistono intorno alla trasparenza algoritmica<sup>48</sup>.

Il quadro normativo, quindi, seppur non indifferente alle connessioni tra sistemi di IA e condotte discriminatorie conferma un approccio generale, minimalista e sostanzialmente progettato su una dimensione contrattuale individuale che da sola non appare sufficiente ad evitare e, soprattutto, a rimediare alla messa in campo di pratiche discriminatorie.

## 5. Il diritto antidiscriminatorio quale imprescindibile strumento di tutela

Si è giunti, dunque, a mettere a fuoco un duplice dato, essenziale nel prosieguo del ragionamento svolto. Per un verso, difatti, insistono interrelazioni, per di più molto variegate nelle configurazioni realizzabili, tra impiego di strumenti di IA e condotte discriminatorie. Per altro verso, la consapevolezza del legislatore, europeo e nazionale, sul punto non si traduce in interventi adeguati ai rischi prefigurabili.

Ciò, per vero, schiude la strada all’uso del diritto antidiscriminatorio nelle coordinate teoriche che, oramai senza nessun dubbio, ne accompagnano l’impiego quale autonomo sottosistema normativo dotato di tratti distintivi propri<sup>49</sup> che si rapporta al diritto del lavoro nell’ambito di una relazione bidirezionale e in una maniera complementare e non alternativa. Vale a dire che la tutela antidiscriminatoria è parte, sin dalla sua origine, del diritto del lavoro condividendone «i presupposti costitutivi e valoriali» ma, altresì, muta le coordinate della disciplina lavoristica, facendo emergere le più «vistose forme di diseguaglianza orizzontale esistenti nel rapporto di lavoro» e «costringe a riconoscere la necessità di assoggettare a controllo anche i poteri gerarchico-organizzativi discrezionali del datore di lavoro, spesso irriducibili alle situazioni soggettive tipiche prese in considerazione dalla norma inderogabile»<sup>50</sup>.

Peraltro, l’applicazione del diritto antidiscriminatorio arreca molteplici vantaggi, in parte insiti proprio nella configurazione moderna di questo sistema di tutele, ascrivibile all’entrata in vigore delle c.d. direttive antidiscriminatorie di seconda generazione e ai provvedimenti successivi e derivati, in parte riconducibile

<sup>47</sup> Il ruolo svolto dalla trasparenza nelle due vicende è posto in evidenza da A. INGRAO, *Critica della ragione artificiale. La discriminazione algoritmica intersezionale e gli obblighi di parità di trattamento in ipotesi di impiego di sistemi decisionali automatizzati*, in *Rivista Giuridica del Lavoro*, II, 2024, spec. p. 171.

<sup>48</sup> Si è difatti osservato come la trasparenza algoritmica abbia dei limiti tecnici dovuti alla complessità con cui gli stessi sono scritti, giuridici relativi alla protezione del segreto industriale e della proprietà intellettuale e conoscitivi riconducibili ad una «ontologica differenza tra razionalità umana e razionalità algoritmica» (F. BANO, *Algoritmi al lavoro. Riflessioni sul management algoritmico*, in *Lavoro e Diritto*, 2024, spec. pp. 140-141).

<sup>49</sup> Aa.Vv., *Introduzione*, in M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, Torino, 2019, p. 1.

<sup>50</sup> M. BARBERA, *Il diritto antidiscriminatorio oggi. False e vere questioni*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona”, 495/2025, p. 3.

al lavoro interpretativo che, giurisprudenza e dottrina, hanno operato sulla suddetta normativa, concorrendo, in maniera incisiva, all'ampliamento degli spazi di tutela.

Così, ad esempio, il diritto antidiscriminatorio di fonte legislativa porta in dote nel contrasto a condotte discriminatorie connesse all'impiego di sistemi di IA vari elementi tra cui: l'assenza di intenzionalità del comportamento; il carattere ipotetico o anche solo potenziale della comparazione richiesta ai fini della sussistenza della fattispecie; l'ambito di applicazione espressamente esteso alla fase preassuntiva; la legittimazione ad agire accordata anche a soggetti diversi dalla vittima e, soprattutto, a soggetti portatori, a vario titolo, dell'interesse leso dal comportamento incriminato; il parziale spostamento in capo al convenuto dell'onere probatorio; la varietà dell'apparato sanzionatorio, senza addentrarsi poi nelle potenzialità di certi strumenti di attuazione del principio di egualianza di natura sostanziale quali, ad esempio, le azioni positive e gli accomodamenti ragionevoli<sup>51</sup>.

Con riferimento, invece, alle letture dottrinali e giurisprudenziali che sin dalle origini hanno fortemente influito sull'evoluzione normativa della materia, si pensi, sempre in via esemplificativa, alla possibilità di estendere la tutela oltre la sfera della subordinazione. Invero, al di là dell'esplicita previsione normativa in relazione all'accesso all'occupazione e al lavoro, tanto la giurisprudenza, quanto la dottrina risolvono positivamente la questione dell'applicabilità della tutela antidiscriminatoria ai lavoratori autonomi<sup>52</sup>. O ancora, si potrebbe richiamare il rilievo che, con riferimento alle discriminazioni algoritmiche, può assumere la discriminazione intersezionale<sup>53</sup>, figura di matrice essenzialmente dottrinale, che presuppone l'interazione tra più fattori protetti non distinguibili l'uno dall'altro.

Elementi positivi che si aggiungono a quel tratto storicamente vantaggioso della tutela antidiscriminatoria rispetto alle tecniche tradizionali di natura sostanziale, ossia la capacità di «colpire condotte *atipiche*, di tipo *strutturale* o *sistemico*»<sup>54</sup>.

Molti di questi benefici, del resto, sono palesi in recenti vicende giudiziarie che hanno fatto emergere i risvolti delle condotte discriminatorie algoritmiche. Il riferimento, in particolare, è alla sentenza con cui

<sup>51</sup> Alcuni di questi tratti sono valorizzati, con riguardo specifico agli oneri probatori, da G. GAUDIO, *Algorithmic management, poteri datoriali e oneri della prova*, in *Labour & Law Issues*, 2020, p. 45 ss.; con riferimento alle discriminazioni algoritmiche da P. DE PETRIS, *La discriminazione algoritmica. Presupposti e rimedi*, in M. BIASI (a cura di), *Diritto del lavoro e Intelligenza Artificiale*, Giuffrè, Milano, 2024, spec. p. 239 ss.; per ciò che concerne invece l'irrilevanza dell'intenzionalità ai fini della configurabilità della fattispecie da G. DE SIMONE, *Discriminazione*, in M. NOVELLA, P. TULLINI (a cura di), *Lavoro digitale*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 132. Più in generale, per una ricognizione dei diversi profili richiamati si consenta il rinvio a M. RANIERI, *I principi di non discriminazione*, in corso di pubblicazione, *passim*.

<sup>52</sup> Per la giurisprudenza cfr. Cgue 12.1.2023, JK, causa C-356/21, e, sul piano nazionale, T. Bologna 31.12.2020 e T. Palermo 12.4.2021; per la dottrina, cfr. S. BORELLI, M. RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo. Riflessioni a partire dall'algoritmo Frank*, in *Labour & Law Issues*, 2021, I-21 ss.

<sup>53</sup> Sul punto, A. INGRAO, *Critica della ragione artificiale*, cit., p. 176.

<sup>54</sup> M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche e forme di discriminazione*, cit., I.9.

il Tribunale di Bologna<sup>55</sup> è stato chiamato a pronunciarsi sull'algoritmo impiegato da una nota piattaforma di *food delivery* per assegnare ai *riders* le sessioni di lavoro, riscontrando la sussistenza di una discriminazione indiretta; nonché, alla pronuncia resa dal Tribunale di Palermo<sup>56</sup> che riconosce la sussistenza di una discriminazione indiretta multifattoriale, in ordine al sistema di valutazione adottato da una società di consegna di cibo a domicilio con riguardo soprattutto ai parametri della assiduità, dello svolgimento della prestazione negli *slot* ad alta domanda e del “*no show*”.

Ma queste pronunce pongono in luce, altresì, talune criticità che contrassegnano l'applicazione del diritto antidiscriminatorio come, ad esempio, la qualificazione di una condotta nei termini di discriminazione diretta o indiretta: la prima, come noto, al riparo da qualsivoglia pretesa giustificatoria; la seconda, all'opposto, corredata da una giustificazione oggettiva generale cui se ne affiancano ulteriori in relazione ai singoli fattori tutelati dall'ordinamento giuridico. Vale a dire che i confini fra le due fattispecie sono tutt'altro che netti, potendo una medesima condotta prestarsi a qualificazioni differenti, come il caso *Chez*<sup>57</sup> dimostra, con tutte le conseguenze che ne derivano.

Un'ultima notazione merita, invece, una questione teorica che inizia ad affacciarsi nel panorama interpretativo, ovvero se la discriminazione algoritmica possa costituire o meno un'ulteriore fattispecie discriminatoria, destinata, quindi, ad affiancarsi alle altre, di fonte normativa o dottrinale e giurisprudenziale<sup>58</sup>.

Ad avviso di chi scrive, però, non sussistono indizi per ampliare la configurazione delle fattispecie discriminatorie. A ben vedere, infatti, gli strumenti di IA, algoritmi compresi, costituiscono elementi esterni alla fattispecie proponendosi, piuttosto, come mezzi attraverso cui, direttamente o indirettamente, può essere perpetrata la condotta discriminatoria. E se, dunque, non si incide sugli elementi costitutivi della figura giuridica, non vi sono gli estremi tecnici per rappresentare un'ulteriore fattispecie discriminatoria. Piuttosto, ogni qual volta sistemi di IA spianino la strada all'attuazione di comportamenti che realizzino una violazione del principio di egualianza, al di là della volontà dell'agente e al netto delle molteplici evidenze empiriche attraverso cui ciò può realizzarsi, si potrà ricorrere alle fattispecie discriminatorie esistenti che, nella loro attuale e complessa articolazione, offrono ampi spazi di protezione.

<sup>55</sup> T. Bologna 31.12.2020, cit. su cui, tra i tanti, M.V. BALLESTRERO, *Ancora sui rider. La cecità discriminatoria della piattaforma*, in *Labor*, 2021; M. BARBERA, *Discriminazioni algoritmiche*, cit.; S. BORELLI, M. RANIERI, *La discriminazione nel lavoro autonomo*, cit.; M. FAIOLI, *Discriminazioni digitali e tutela giudiziaria su iniziativa delle organizzazioni sindacali*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2021; M. PERUZZI, *Il diritto antidiscriminatorio al test di intelligenza artificiale*, in *Labour & Law Issues*, 2021.

<sup>56</sup> T. Palermo 17.11.2023 su cui A. INGRAO, *Critica della ragione artificiale*, cit.; V. NUZZO, *La intrinseca natura discriminatoria dei modelli organizzativi basati su punteggio di eccellenza per i più affidabili e produttivi*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, 2024.

<sup>57</sup> Cgue 16.7.2015, *Chez*, causa C-83/14.

<sup>58</sup> Sul punto P. DE PETRIS, *La discriminazione algoritmica*, cit., p. 232.

## 6. Alcune (provvisorie) conclusioni

Quanto sin qui analizzato consente di svolgere qualche riflessione di più ampio respiro intorno agli intrecci che sussistono tra impiego di strumenti di IA e tutela del lavoro.

Un dato reso chiaro dalla disamina della disciplina, seppur nella prospettiva ivi adottata, è rinvenibile nell'indispensabile integrazione delle fonti, quanto meno in una duplice direzione.

Da un lato, invero, ricorre l'insistenza di norme che si muovono dal piano sovranazionale, internazionale ed europeo, sino ad una dimensione privata di autoregolazione. L'imprescindibilità di una regolamentazione *multi-level* è oramai un'acquisizione degli studiosi del diritto del lavoro, avvezzi, più e prima di altri, a fare i conti con una interazione delle fonti di produzione delle norme giuridiche che spazia dalla dimensione eteronoma a quella autonoma, da una regolazione verticale ad una orizzontale.

Dall'altro lato, ad arricchire ulteriormente il mosaico normativo, intervengono disposizioni appartenenti a diversi settori dell'ordinamento giuridico che, cioè, non si esauriscono nell'assetto regolativo offerto dal diritto del lavoro tradizionale; basti pensare al ruolo svolto dalle norme in materia di *privacy* o, come visto, dalla tutela antidiscriminatoria. Si tratta di un evidente riflesso della confluenza di una molteplicità di interessi differenti e meritevoli di tutela che l'irruzione dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro alimenta.

La capacità di far interagire norme diverse al fine di assicurare protezione ad interessi plurali è un'operazione cui gli interpreti, e prima ancora i soggetti deputati, a vario titolo e a vario livello, a produrre le regole giuridiche, non possono sottrarsi. Una operazione impegnativa ma che, ove colta, consentirebbe un'evoluzione virtuosa della disciplina e un avanzamento dei livelli di protezione dei soggetti deboli, in particolare dei lavoratori.

Maggiori perplessità, invece, insistono su altri versanti. Una questione che pare poco scandagliata concerne l'estensione della responsabilità, anzi delle responsabilità che l'utilizzo di sistemi di IA può comportare. Tale impiego, invero, chiama in causa vari soggetti; di certo il datore di lavoro che vi fa ricorso ma anche soggetti esterni al rapporto, si pensi al produttore dello strumento quale che sia, o addirittura a possibili intermediari tra l'uno e l'altro. Anzi, e giusto per inciso, il regolamento IA considera innanzitutto il *provider*, poi il *deployer* (nel cui ambito rientrano i datori di lavoro).

Anche in tal caso la varietà di situazioni prefigurabili non permette l'affidamento a soluzioni più o meno standardizzate; appare, però, ineludibile la responsabilità *prima facie* del datore, assuma esso le sembianze di un soggetto che si avvale di strumenti di IA per svolgere attività diverse o, come nel caso delle piattaforme, di soggetti che attraverso tecnologie sofisticate mettono a disposizione di terzi delle prestazioni di lavoro<sup>59</sup>. Vale a dire che, mantenendosi dentro lo schema del rapporto di lavoro originato

---

<sup>59</sup> V. BRINO, *Piattaforme digitali di lavoro*, cit., p. 163.

dalla stipula di un contratto, sempre di natura privatistica, non si può *bypassare* il datore di lavoro qualora l'impiego di strumenti di IA comporti una violazione, di qualunque tipo, dei diritti dei lavoratori. Men che meno lo si può fare allorquando la prestazione principale del datore di lavoro si concretizza nell'attività di agevolare la connessione tra soggetti diversi servendosi di applicazioni tecnologiche, quali che siano. Ciò non esclude che in situazioni specifiche e al verificarsi di determinate condizioni non possa insorgere anche la responsabilità di altri soggetti che, però, potrà e dovrà esser fatta valere al di fuori dello schema giuridico della relazione di lavoro che segna il perimetro di responsabilità dei contraenti.

Il tema della responsabilità si incrocia con un altro aspetto, evocato da più parti, ovvero la potenziale contrattazione collettiva dell'utilizzo di strumenti di IA; aspetto reso ancora più delicato e interessante se letto nell'ottica dirimente di incentivare il protagonismo delle organizzazioni sindacali in un contesto come, quello attuale, dominato dall'avvento di tecnologie innovative.

Quanto alla contrattazione va condivisa l'impostazione che la ritiene uno strumento ineludibile al fine di assicurare maggiore protezione ai lavoratori, superando ogni ritrosia sul punto, per vero insistente più nell'ordinamento europeo che in quello nazionale, soprattutto allorquando la contrattazione coinvolge lavoratori autonomi<sup>60</sup>.

Ben più complessa, e richiamata in questa sede solo come provocatoria (ma imprescindibile) chiusura di un ragionamento dipanatosi lungo altre traiettorie, è la questione inerente al ruolo che il sindacato può (e dovrebbe) assumere in questa fase.

Al di là dell'incessante *refrain* sulla crisi delle organizzazioni sindacali e della loro rappresentanza, è indubbio che le strade che si schiudono dall'incontro tra sindacati e tecnologia sono plurime sia in ordine alla tutela dei lavoratori – si pensi agli spazi recuperabili dalla partecipazione<sup>61</sup> oltre che dalla contrattazione –, sia in relazione all'uso che lo stesso sindacato può fare di tali strumenti<sup>62</sup>.

Senza dunque voler entrare nel merito di una questione che schiude una pluralità di riflessioni a partire, ad esempio, dalla capacità delle organizzazioni sindacali di confrontarsi con la logica interna e il meccanismo di funzionamento dei sistemi di IA, posto che solo attraverso questa conoscenza sarà

<sup>60</sup> Per tutti S. BORELLI, *Contrattazione dell'algoritmo*, in S. BORELLI et al., *Lavoro e tecnologie*, Giappichelli, Torino, 2022, p. 44 ss.

<sup>61</sup> Tra i tanti G. CALVELLINI, *Nuove tecnologie e partecipazione diretta dei lavoratori: problemi e prospettive*, in U. GARGIULO, P. SARACINI (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2023; M. DELFINO, *Lavoro mediante piattaforme digitali, dialogo sociale europeo e partecipazione sindacale*, in *Federalismi*, 2023; I. PURIFICATO, *Governare l'innovazione tecnologica: il rilancio del metodo partecipativo in rapporto sinergico con la contrattazione collettiva*, in U. GARGIULO, P. SARACINI (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, cit.; M. CORTI, *Intelligenza artificiale e partecipazione dei lavoratori. Per un nuovo Umanesimo del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2024; M. MAGNANI, *Intelligenza artificiale, diritti di informazione e nuove forme di partecipazione sindacale*, in *Federalismi*, 2025; L. ZOPPOLI, *Tecnologia, socializzazione, partecipazione e poteri collettivi dopo l'AI Act*, in *Federalismi*, 2025.

<sup>62</sup> F. MARTELLONI, *Azione collettiva e nuove tecnologie: quale rapporto tra rappresentanti e rappresentati*, in *Labour & Law Issues*, 2025, p. 69 ss.

possibile garantirne un controllo<sup>63</sup>, certo è che questa è la vera e attuale sfida a cui i sindacati sono chiamati a rispondere, una sfida che, ancora una volta, ripropone i punti di forza e di debolezza del sistema di relazioni industriali<sup>64</sup>, i primi da valorizzare, i secondi, probabilmente, da affrontare una volta per tutte.

---

<sup>63</sup> T. TREU, *La digitalizzazione del lavoro: proposte europee e piste di ricerca*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2022, p. 19.

<sup>64</sup> Tra i primi l'eccezionale capacità mimetica del contratto collettivo, anzi dei contratti collettivi; tra i secondi «(l')annosa questione della rappresentatività degli agenti negoziali e (*la*) connessa problematica dell'efficacia dei prodotti dell'autonomia collettiva» (U. GARGIULO, P. SARACINI, *Riflettendo su parti sociali e innovazione tecnologica: contenuti, ratio e metodo*, in U. GARGIULO, P. SARACINI (a cura di), *Parti sociali e innovazione tecnologica*, Quaderno DLM, 15, Editoriale Scientifica, Napoli, 2023, p. 14).